# A (IN)COMPATIBILIDADE DA DECISÃO DO STF NO TEMA 1.389 COM O COMBATE À FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO: ANÁLISE CRÍTICA E PERSPECTIVAS PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO

## *THE (IN)COMPATIBILITY OF THE SUPREME COURT'S DECISION ON THEME 1.389 WITH THE FIGHT AGAINST FRAUD IN "PEJOTIZATION": CRITICAL ANALYSIS AND PERSPECTIVES FOR LABOR JUSTICE*

**Allan Clark da Silva Leandro**[1]
**Rodrigo Ribeiro Vitor**[2]
**Simone de Queiroz Santos Pessoa Moura**[3]

RESUMO: O presente artigo analisa as perspectivas da jurisprudência brasileira para a decisão do STF no Tema 1.389, que suspendeu processos sobre a licitude dos contratos civis de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, fenômeno conhecido como pejotização, na Justiça do Trabalho. Para tanto, a reflexão proposta gira em torno do seguinte questionamento: quais são os possíveis caminhos que o STF pode adotar para conciliar a decisão do Tema 1.389 com o combate eficaz à fraude na pejotização? O objetivo é analisar as implicações da decisão e seu potencial para coibir essa fraude e proteger direitos trabalhistas. Discute-se a motivação econômica por trás dessa prática, que gera *dumping* social e precarização, com impactos negativos para trabalhadores, para a concorrência leal, bem como para os sistemas tributário e previdenciário.

PALAVRAS-CHAVE: pejotização; fraude trabalhista; Justiça do Trabalho; *dumping* social.

*ABSTRACT: This paper analyzes the perspectives of Brazilian jurisprudence on the decision of the Supreme Court in Theme 1.389, which suspended proceedings on the legality of civil service contracts between legal entities, a phenomenon known as pejotização, in the Labor Courts. The central inquiry addresses possible pathways*

---

1 *Bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semiárido – Ufersa. Lattes: https://lattes.cnpq.br/7698428688771681. E-mail: allancsl2001@gmail.com.*

2 *Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba; mestre e especialista em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte; bacharel em Direito pela Universidade Potiguar; professor de graduação no curso de Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido (Ufersa). Lattes: http://lattes.cnpq.br/2557015562450559. E-mail: rodrigo.vitor@ufersa.edu.br.*

3 *Mestra em Ciências Sociais e Humanas pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN; especialista em Direito Público pela Damásio Educacional; bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semiárido – Ufersa; assessora jurídica na Procuradoria do Trabalho no Município de Mossoró/RN – MPT/PRT 21ª Região. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2286316837390996. E-mail: simone.moura@mpt.mp.br.*

*the Court may adopt to reconcile this decision with the effective combatting of fraud in* pejotização*. The study aims to evaluate the implications of the ruling for curbing such fraud and safeguarding labor rights. It discusses the economic motivation behind pejotização, which fosters social dumping and labor precarization, negatively impacting workers, fair competition, and the tax and social security systems.*

*KEYWORDS:* pejotização*; labor fraud; Labor Court; social dumping.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Conceito e contextualização da pejotização; 2.1 Definição de pejotização; 2.2 Características da relação de emprego; 2.3 Fatores motivadores da pejotização; 2.4 Impacto social da pejotização; 3 Competência da Justiça do Trabalho no combate à fraude; 3.1 Competência para julgar fraudes em contratos civis; 3.2 Ônus da prova em casos de pejotização; 4 Impactos da decisão do STF na proteção dos direitos trabalhistas; 4.1 Repercussão geral e seus efeitos no contexto do Tema 1.389; 4.2 Considerações críticas à luz da doutrina da flexibilização trabalhista; 4.3 Reações institucionais; 5 A pejotização na jurisprudência brasileira; 5.1 Análise do *leading case*; 5.2 Fundamentos jurídicos da decisão; 6. Considerações finais; Referências.

## 1 Introdução

As relações de trabalho, desde os primórdios da industrialização, configuram um campo fértil para debates e transformações no âmbito jurídico. Historicamente moldado pelas tensões entre capital e trabalho, o Direito do Trabalho emergiu como um ramo autônomo, dotado de princípios próprios e uma função social precípua: a proteção do trabalhador hipossuficiente (Anjos, 2025). Esse arcabouço normativo, edificado sobre conquistas sociais arduamente obtidas, como o estabelecimento de direitos fundamentais e condições dignas de labor, não se mantém estático, pelo contrário, ele se adapta às dinâmicas econômicas e às inovações nas formas de produção, que frequentemente introduzem complexidades e desafios à sua eficácia protetiva (Pontes, 2010).

Nesse panorama de constante readequação, a tendência de flexibilização das relações de trabalho e desburocratização das contratações ganhou proeminência. Embora idealmente visasse a harmonizar as normas com as novas exigências do mercado, prometendo maior autonomia e liberdade, na prática, essa flexibilização tem se manifestado como um vetor de precarização. Ela compromete garantias trabalhistas consolidadas, prejudicando a estabilidade e a segurança no emprego, o que fragiliza a posição do trabalhador. Esse contexto foi acentuado por alterações legislativas, como a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Tais normativas não apenas legitimaram modalidades de contratação antes controversas, mas também abriram caminho para a proliferação de práticas que, sob o manto da formalidade, podem configurar fraudes trabalhistas, sendo a pejotização o exemplo mais expressivo.

A pejotização, cerne deste estudo, consiste na contratação de trabalhadores como Pessoas Jurídicas (PJ) para simular uma prestação de serviços autôno-

ma, disfarçando uma verdadeira relação de emprego (Silva, 2018). Diferente da terceirização, uma modalidade legítima de organização produtiva, a pejotização é amiúde um artifício para burlar direitos fundamentais garantidos pela CLT (Anjos, 2025), como férias, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária. Essa manobra, que se vale da aparência documental para ocultar a essência da relação de trabalho, caracterizada pela pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, sobretudo, subordinação, impõe um desafio à Justiça do Trabalho, cuja missão é desvelar o vínculo real para além da formalidade contratual.

A discussão acerca da pejotização retornou ao debate com a decisão proferida pelo ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), em 14 de abril de 2025. Ao reconhecer a repercussão geral do Tema 1.389 e determinar a suspensão nacional de todos os processos judiciais que debatem a pejotização, o STF deflagrou um marco de impacto para o Direito do Trabalho. Embora justificada formalmente por critérios processuais, a decisão suscita questionamentos sobre a eficácia da proteção dos direitos trabalhistas, a autonomia da Justiça do Trabalho e os limites da atuação judicial na regulação das relações laborais (Anjos, 2025).

A suspensão dos processos que discutem a pejotização, via decisão monocrática, impõe uma restrição significativa à atuação da Justiça do Trabalho na identificação e no combate a essas fraudes. Tal medida tem sido alvo de veementes críticas de entidades e especialistas, que a percebem como uma blindagem institucional da fraude. Ela subtrai do ramo especializado do Judiciário a prerrogativa de coibir condutas que, patentemente, violam direitos fundamentais (Anjos, 2025).

Adicionalmente, a crítica do ministro Gilmar Mendes à Justiça do Trabalho, acusando-a de "reiterada recusa" em aplicar precedentes da Suprema Corte, revela uma tensão institucional que transcende a esfera técnica, adentrando a política judicial. A Justiça do Trabalho, concebida para tutelar o hipossuficiente, exerce uma função contramajoritária e protetiva. A imposição de uma "mordaça processual" pode fragilizar essa função essencial, restringindo o acesso à Justiça e limitando sua capacidade de fiscalizar e corrigir fraudes, conforme alertado (Anjos, 2025).

A relevância social dessa questão é notória. O Brasil, com vasta parcela da população economicamente ativa em situação precária, vê na pejotização um mecanismo com tendência a agravar essa condição. Ao dissimular vínculos empregatícios, a prática contribui para a deterioração da dignidade do trabalhador, sua segurança econômica e o acesso a direitos sociais básicos. A blindagem institucional dessa prática pode aprofundar as desigualdades sociais e corroer os já frágeis mecanismos de proteção.

Deste modo, a presente pesquisa, utilizando-se de metodologia focada em levantamento e análise bibliográfica e documental, com enfoque qualitativo, propõe-se a buscar resposta ao seguinte problema de pesquisa: quais são os possíveis caminhos que o STF pode adotar para conciliar a decisão do Tema 1.389 com o combate eficaz à fraude na pejotização? Para tanto, definiu-se como objetivo geral analisar as possíveis implicações decorrentes da referida decisão para o combate à fraude institucionalizada nessa prática e para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil.

Aos objetivos específicos, propôs-se conceituar a pejotização como fraude trabalhista, diferenciando-a da terceirização; examinar os impactos jurídicos da suspensão nacional dos processos sobre pejotização determinada pelo STF, no que tange ao enfrentamento da fraude trabalhista; e identificar possíveis encaminhamentos jurídicos que permitam compatibilizar a decisão do Tema 1.389 com o combate à pejotização fraudulenta.

## 2 Conceito e contextualização da pejotização

Como vimos no tópico anterior, o fenômeno da pejotização tem ganhado crescente relevância no debate jurídico brasileiro, especialmente diante das transformações nas formas de contratação de mão de obra. Para melhor compreender essa realidade, o presente capítulo abordará a definição da pejotização, os elementos caracterizadores da relação de emprego, os fatores que incentivam tal prática e seus reflexos sociais.

### 2.1 Definição de pejotização

A palavra "pejotização" é um neologismo que deriva da abreviatura "PJ" (Pessoa Jurídica). Ainda não formalmente incorporado aos dicionários brasileiros, representa um fenômeno relativamente recente, mas já amplamente reconhecido na academia, na jurisprudência e no mercado de trabalho. Trata-se da contratação de trabalhadores por empresas para a prestação de serviços na forma de pessoa jurídica. A pejotização é um fenômeno que se consolidou no mercado de trabalho brasileiro a partir da intensificação da flexibilização das relações laborais e da busca por alternativas contratuais que reduzam encargos trabalhistas e previdenciários (Fonseca, 2020).

Nessa modalidade, o trabalhador deixa de ser empregado formal, com registro em carteira, para se tornar prestador de serviços por meio de sua própria empresa, assumindo, em tese, a condição de autônomo. A pejotização, portanto, se caracteriza pela formalização de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, ainda que, na prática, a relação mantenha os elementos típicos do vínculo empregatício.

Segundo Martins, Souza e Águila (2024), a pejotização intensificou-se a partir das reformas trabalhistas e das diversas flexibilizações implementadas ao longo dos anos, que tinham como objetivo a modernização das relações de trabalho. Contudo, essas mudanças também abriram espaço para o crescimento de modelos contratuais alternativos, como a própria pejotização. Embora, em um primeiro momento, esse fenômeno tenha sido visto como uma adaptação necessária à nova realidade econômica, ele vem refletindo questões importantes, especialmente no que diz respeito à proteção social dos trabalhadores, que acaba sendo fragilizada diante desse novo cenário (Martins; Souza; Águila, 2024).

Em sua essência, a pejotização surge como uma estratégia de desregulamentação das relações de trabalho, transferindo-as do âmbito da proteção estatal para uma suposta regulação pelo livre mercado. Embora a prestação de serviços entre pessoas jurídicas seja um modelo contratual legítimo no Direito Civil, o problema da pejotização reside na simulação: aquilo que aparenta ser uma relação interempresarial é, na realidade, um disfarce para uma relação de emprego convencional (Fonseca, 2020).

Nesse cenário de fraude, o trabalhador, que de fato é um empregado, perde o acesso à proteção fundamental das normas do Direito do Trabalho, uma vez que não há um contrato de emprego formalizado com a empresa. Isso significa que o patamar mínimo civilizatório, garantido pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista, deixa de ser aplicado, de modo que a relação passa a ser tratada horizontalmente, como se empregado e empregador estivessem em pé de igualdade, ignorando o princípio fundamental do Direito do Trabalho que reconhece a hipossuficiência do trabalhador (Fonseca, 2020).

A pejotização desrespeita o princípio da primazia da realidade, segundo o qual, nas palavras de Sergio Pinto Martins (2025, p. 82), "os fatos prevalecem sobre a forma. A essência se sobrepõe à aparência", ignorando o que de fato acontece na prática em favor do arranjo contratual. Além disso, fere a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, uma vez que normas de ordem pública não podem ser afastadas pela mera vontade das partes. Ao descaracterizar a relação de emprego, ela viola princípios basilares do Direito do Trabalho e pode criar precedentes negativos aos trabalhadores, deixando-os à mercê do empregador e sem proteção legal perante a Justiça do Trabalho, tendo em vista que passará a se tratar de uma relação empresarial.

## 2.2 Características da relação de emprego

Os arts. 2º e 3º da CLT apresentam critérios para a caracterização da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. A relação de emprego pressupõe a presença dos requisitos legais previstos na CLT, dispostos no seu art. 3º, *in*

*verbis*: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (Brasil, 1943). A pejotização busca criar uma relação de trabalho sem vínculo empregatício, transferindo para o trabalhador PJ a responsabilidade por sua própria gestão tributária, previdenciária e trabalhista.

A doutrina jurídica brasileira, a exemplo de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024), discorre acerca dos elementos caracterizadores da relação de emprego, sendo ela definida pela presença simultânea de alguns elementos essenciais, como a pessoalidade, a qual exige que o trabalhador, sempre pessoa física, preste o serviço pessoalmente, sem possibilidade de substituição. A não eventualidade, que implica a prestação habitual e contínua, vinculada à atividade-fim do empregador. A subordinação jurídica, que se refere à sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que pode orientar, fiscalizar e impor sanções. Já a onerosidade diz respeito à remuneração pelo trabalho, seja por salário, comissões ou outras formas de pagamento. A ausência de qualquer desses requisitos impede o reconhecimento do vínculo empregatício. Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2024, p. 134-135):

> Pessoalidade: o contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a pessoalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego. Nesse sentido, há decisões que afastam o vínculo empregatício pela ausência da pessoalidade.
>
> Não eventualidade (ou ineventualidade): o contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e da atividade econômica desenvolvida pela empresa e de acordo com os seus fins normais.
>
> Subordinação hierárquica ou jurídica: há quem sustente que a subordinação decorre da situação de "dependência" (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. Todavia, parece-nos que o empregado não é "dependente" do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para

caracterizar a relação empregatícia. Nesse sentido, há julgados que, independentemente da roupagem da relação fática, reconhecem o vínculo empregatício pela presença da subordinação jurídica.

Onerosidade: o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho.

Nesses termos, a relação de emprego pode ser conceituada como o vínculo jurídico que se estabelece entre o empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, e o empregador, que dirige a prestação pessoal de serviço e assume os riscos da atividade econômica.

### 2.3 Fatores motivadores da pejotização

A pejotização é um fenômeno cada vez mais presente no mercado de trabalho brasileiro, e essa prática é impulsionada, principalmente, pelo desejo do empregador de reduzir custos operacionais e obter vantagens competitivas no mercado. Essas vantagens artificiais obtidas com a sonegação de direitos trabalhistas geram o fenômeno conhecido como "*dumping* social". Conforme Enoque Ribeiro dos Santos (2013, p. 2), o *dumping* social constitui uma "prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços".

O *dumping* social ocorre quando uma empresa obtém uma vantagem competitiva desleal no mercado ao sonegar direitos trabalhistas e previdenciários de forma reiterada e sistemática. Como destacam Souto Maior, Moreira e Severo (p. 10, 2012, *apud* Santos, 2013, p. 1), o *dumping* social "constitui a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência". Nessa linha, a pejotização e o *dumping* social se conectam, tendo em vista que ambas as práticas tratam de burla aos direitos trabalhistas objetivando o lucro.

Além da economia financeira direta, a pejotização oferece outros "benefícios" operacionais para as empresas tomadoras de serviço: menor burocracia na contratação, maior flexibilidade na gestão da força de trabalho, possibilidade de ajustar a equipe conforme a demanda sem as complexidades e custos de uma demissão celetista.

No artigo "O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal", Paulo Sérgio Mont'alverne Frota (2014), juiz do trabalho titular da 7ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, lança um olhar

crítico e sensível sobre os efeitos nocivos do *dumping* social e outras formas de fraude trabalhista. Em um relato pessoal, ele recorda as palavras de seu falecido pai, empresário do setor ceramista no interior do Ceará, que denunciava a concorrência desleal sofrida por cumprir integralmente a legislação trabalhista. Nas palavras de Frota (2014), seu pai relatava:

> Ora, o sujeito viola a lei, sonega direitos dos empregados, burla a previdência, termina tendo um custo bem inferior ao meu. Eu não sofro reclamações trabalhistas, porque cumpro a lei. Já o meu concorrente vive na Justiça do Trabalho. Porém lá, aproveitando-se da miséria do trabalhador, consegue um acordo pagando 40, 50, quando muito 60% do que deve. Resultado: livra, no mínimo, 40% do que, por lei, deveria ter pago ao trabalhador. Ou seja, teve um custo bem inferior ao meu. Obtendo esse proveito, tem condições de vender por um valor inferior ao cobrado pela minha empresa. Multipliquem isso por centenas de empregados e sintam o meu prejuízo. Agora mesmo perdi para ele uma licitação da Prefeitura. Vai continuar ganhando sobre mim, com o respaldo da Justiça do Trabalho. E vocês, empresários, com essa conversa de que a Justiça do Trabalho só protege o empregado [...].

Ao que relatava o pai do autor, seus concorrentes burlavam os direitos dos trabalhadores e sonegavam encargos sociais, e com isso conseguiam reduzir artificialmente seus custos, oferecendo produtos por preços inferiores aos praticados por empresas legalistas, prática que, ao fim, acabava sendo chancelada em parte pela própria Justiça do Trabalho, mediante acordos que legalizavam o inadimplemento parcial das obrigações. A narrativa evidencia que o *dumping* social não apenas precariza as relações laborais, mas também afeta diretamente os empresários que atuam de forma ética e responsável, comprometendo o equilíbrio concorrencial e alimentando um ciclo de desigualdade econômica e institucional.

Em síntese, ao operar com custos ilegitimamente reduzidos através da pejotização, a empresa consegue oferecer seus produtos ou serviços a preços mais baixos que os concorrentes que cumprem a lei integralmente, o que gera uma série de impactos negativos para toda a sociedade, pois, ao distorcer a lógica da livre-concorrência, promove o *dumping* social, precariza as condições de trabalho, enfraquece a arrecadação tributária e previdenciária, e estimula a proliferação de práticas empresariais fraudulentas, comprometendo a justiça social e a sustentabilidade do sistema trabalhista.

## 2.4 Impacto social da pejotização

A flexibilização do trabalho, que busca adequar as normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, culmina na precarização da relação formal de emprego. A pejotização se alinha a essa tendência, resultando na perda de arrecadação para os cofres públicos e, consequentemente, na diminuição dos benefícios de seguridade social pagos à população, estendendo o prejuízo a toda a sociedade. Nicholas Moura da Luz aponta que a proteção ao trabalhador é a máxima que nunca deve ser perdida de vista, devendo ser considerada condição *sine qua non* para o veraz desenvolvimento social (Luz, 2018).

O fenômeno da pejotização surge em um contexto de transformações estruturais nas relações de trabalho, em que a necessidade de adequação do sistema justrabalhista à realidade capitalista contemporânea tem gerado pressões por flexibilização que, muitas vezes, culminam na precarização das condições, como observa Nicholas Moura da Luz (2018, p. 48):

> [...] sob a ótica de adequação do sistema justrabalhista à realidade capitalista em desenvolvimento, surgem grupos patronais poderosos, interessados na flexibilização do Direito do Trabalho, alicerçada na continência dos direitos dos empregados em desvantagem aos ganhos de natureza econômica.

Este cenário revela como o discurso da modernização das relações de trabalho pode mascarar tentativas de redução de direitos trabalhistas, utilizando-se de argumentos econômicos para justificar práticas que, em essência, representam um retrocesso na proteção social do trabalhador. Ainda nas palavras do referido autor (p. 49):

> não resta outra alternativa ao trabalhador senão se submeter a determinadas situações para prover o sustento próprio, e por muitas vezes da sua família, aceitando condições impostas pelo empregador e, parte das vezes, sem nem constatar a fraude na qual encontra-se inserido.

Esta realidade evidencia como a pejotização não é apenas uma questão jurídica, mas um fenômeno social que se alimenta da necessidade de sobrevivência dos trabalhadores, criando um ciclo perverso em que a busca por renda leva à aceitação de condições que violam direitos fundamentais, perpetuando a precarização das relações laborais na sociedade brasileira.

A dependência econômica em relação a um único contratante, a ausência de estabilidade e a dificuldade de comprovação de vínculo empregatício são fatores que aumentam a vulnerabilidade do trabalhador pejotizado. Em um cenário de crise ou de oscilação do mercado, o trabalhador pejotizado é o

primeiro a ser dispensado, sem as indenizações e proteções de um empregado celetista. Isso cria um ambiente de insegurança jurídica e econômica que afeta diretamente o indivíduo.

Santos (2013, p. 2) explica que essa prática provoca "prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor". Conforme o autor, as consequências desse cenário podem ser prejudiciais em múltiplas dimensões:

| *Âmbito impactado* | *Impactos da pejotização* |
|---|---|
| Para o trabalhador individual | O trabalhador pejotizado perde a proteção da CLT, ficando em situação de vulnerabilidade, sem garantias fundamentais como proteção contra despedida arbitrária, férias remuneradas e benefícios sociais. Segundo Santos (2013, p. 2), vivemos em "uma sociedade altamente desigual, perversa, uma sociedade de miseráveis, com cerca de 32,2% da força de trabalho no mercado clandestino ou informal". |
| Para a concorrência empresarial | Empresas que cumprem a legislação são prejudicadas, pois não conseguem competir de igual para igual com aquelas que praticam *dumping* social. Isso gera uma concorrência desleal e pode levar ao rebaixamento generalizado das condições de trabalho (Santos, 2013). |
| Para o sistema tributário e previdenciário | A pejotização contribui para a sonegação de tributos, comprometendo o financiamento de políticas públicas e da seguridade social (Santos, 2013). |
| Para a sociedade como um todo | O *dumping* social mina as bases de relações de trabalho justas, promove a precarização estrutural e aprofunda desigualdades sociais. Como observa Santos (2013, p. 2), esse fenômeno "causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral". |

Toda essa supressão de direitos pode não apenas diminuir a renda total do trabalhador, mas também privá-lo de garantias sociais essenciais para sua estabilidade e bem-estar. Sem a proteção previdenciária adequada, o acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio por incapacidade temporária e licença-maternidade poderá restar comprometido, tornando o trabalhador vulnerável a imprevistos e ao envelhecimento, conforme mencionado pelo ministro do Supremo Tribunal Federal, Flávio Dino, ao tratar dessa temática durante sua fala no julgamento da Reclamação 67.348. Em suas palavras: "Esse pejotizado vai envelhecer, e ele não terá aposentadoria. Esse pejotizado vai sofrer um acidente de trabalho, e ele não terá benefício previdenciário. Se for uma mulher, ela vai engravidar, eventualmente, e não terá licença-gestante" (STF, 2024).

Acerca da fala do ministro, é preciso destacar uma questão. Embora a Lei nº 8.212/1991 estabeleça que o contribuinte individual, categoria na qual se enquadra o trabalhador pejotizado, é responsável pelo recolhimento de

suas próprias contribuições previdenciárias (Brasil, 1991), na prática, muitos desses profissionais, por hipossuficiência econômica e por desconhecimento técnico, deixam de cumprir tal obrigação. Isso significa que, além da ausência de direitos trabalhistas típicos, como férias, FGTS e 13º salário, o trabalhador também corre o risco de ficar desamparado no plano previdenciário, sem acesso futuro a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença ou salário-maternidade. A pejotização, nesses moldes, facilita a desproteção social e contribui para a informalidade estrutural dentro de um contexto de aparente legalidade.

Importa ainda ressaltar que o presente trabalho não tem por objeto a prestação de serviços entre pessoas jurídicas de maneira lícita, situação admitida pelo ordenamento jurídico e respeitosa à livre-iniciativa. O foco da análise está na pejotização enquanto fraude trabalhista, que ocorre quando a formalização por meio de pessoa jurídica oculta uma verdadeira relação de emprego. Nesses casos, o trabalhador, muitas vezes convencido ou coagido a aderir a esse modelo, apenas se dá conta da real natureza jurídica de seu vínculo no momento da rescisão contratual, ao perceber que não tem direito a verbas rescisórias, como aviso-prévio, férias proporcionais e multa do FGTS. Trata-se, portanto, de uma prática que viola não apenas normas legais, mas também princípios de proteção ao trabalho.

Seguindo na fala do ministro Flávio Dino, o mesmo apresenta, ainda, uma importante diferenciação entre os conceitos de pejotização e terceirização, objeto de discussão na ADPF 324. Nas palavras do ministro: "Vejam que na terceirização o (empregado, destaque nosso) terceirizado é empregado de alguém [...] o Supremo não decidiu que ele deixava de ser empregado. O prestador de serviço, sim, não é empregado" (STF, 2024).

Outro ponto importante trazido pelo ministro é que a pejotização não diz respeito apenas a uma fraude trabalhista, mas também a uma fraude contra o erário, tendo em vista que "a carga tributária e a carga previdenciária são menores na pejotização" (STF, 2024).

Em apertada síntese, a pejotização é um fenômeno multifacetado, que reflete as contradições e desafios do mundo do trabalho contemporâneo. Embora possa ser legítima em situações de efetiva autonomia, sua utilização como mecanismo de fraude representa uma ameaça à dignidade do trabalhador e à própria função social do Direito do Trabalho.

## 3 Competência da Justiça do Trabalho no combate à fraude

A Justiça do Trabalho, criada em 1941, e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, visavam a atender a uma nova forma de governo e à expansão do modelo de produção industrial urbana no Brasil.

Historicamente, o Direito do Trabalho surge da colisão entre o trabalho e o capital, buscando regular a exploração da mão de obra inerente ao modo de produção capitalista. Com isso, o legislador possui a missão de adequar este sistema juslaboral às mutações mercadológicas, sem perder de vista o caráter protetivo do direito laboral em defesa do trabalhador, parte presumidamente hipossuficiente (Luz, 2018).

A Justiça do Trabalho tem assumido papel de proteção aos direitos sociais, especialmente diante das novas formas de organização do trabalho que, muitas vezes, são utilizadas para mascarar vínculos empregatícios. Diante disso, a competência da Justiça do Trabalho para o enfrentamento dessas fraudes precisa ser compreendida e reafirmada como instrumento essencial na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho, consolidada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, especialmente no art. 114 da Constituição Federal, foi um marco no reconhecimento da Justiça do Trabalho como guardiã não apenas das relações formais de emprego, mas de todas as relações de trabalho, incluindo aquelas travestidas de relações cíveis ou comerciais com finalidade exclusivamente fraudulenta.

### 3.1 Competência para julgar fraudes em contratos civis

A Constituição Federal de 1988, com as alterações promovidas pela EC nº 45/2004, estabeleceu no art. 114, inciso IX, que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei" (Brasil, 2004). Esse dispositivo tem sido interpretado pela jurisprudência como abrangente o suficiente para permitir à Justiça Especializada o julgamento de ações que visem ao reconhecimento de vínculo empregatício mesmo quando disfarçado sob contratos civis.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é sólida nesse sentido. No Ag-AIRR-251-45.2012.5.15.0134, por exemplo, ficou decidido que, ao se tratar da apuração dos elementos caracterizadores da relação de emprego e da constatação de fraude nos termos do art. 9º da CLT, a competência é inequívoca da Justiça do Trabalho. O julgado reafirma que, mesmo quando o trabalhador figura formalmente como pessoa jurídica é o conteúdo da relação, e não a sua forma, que deve prevalecer. Conforme se extrai da ementa do referido julgado (TST, 2019):

> AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. *COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO*. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Restou evidenciado nos autos

> que a controvérsia consiste em julgar acerca dos *elementos caracterizadores do vínculo de emprego e acerca da fraude a que se refere o art. 9º da CLT. Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir o feito*. (Ag-AIRR-251-45.2012.5.15.0134, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/05/2019) (Grifo nosso)

No julgamento do Recurso de Revista nº 145500-28.2009.5.03.0114, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar casos em que se discute a existência de vínculo empregatício dissimulado por meio de contrato civil, neste caso, de representação comercial. A controvérsia girava em torno da descaracterização do contrato firmado, sendo constatado, a partir da análise das provas testemunhais, que estavam presentes todos os requisitos da relação de emprego. Por essa razão, reconheceu-se a fraude na contratação, nos termos do art. 9º da CLT, e a nulidade do contrato civil utilizado para mascarar a real natureza jurídica da relação. Esse julgado é um exemplo da atuação da Justiça do Trabalho na desconsideração de formalismos contratuais quando há evidência clara e inequívoca de burla aos direitos trabalhistas, aplicando o princípio da primazia da realidade e assegurando a efetividade da proteção jurídica ao trabalhador. Veja-se (TST, 2016):

> RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Recurso de revista fundado em violação dos arts. 389, I, do CPC e 5º, XXXVI, da Constituição Federal. *A questão debatida nos presentes autos é quanto ao reconhecimento de relação de emprego em face da descaracterização do contrato de representação comercial. Dessa forma, entende-se pela competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias decorrentes da relação de trabalho, por força do art. 114, IX, da Constituição Federal*. Recurso de revista não conhecido. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE. Recurso de revista alicerçado em afronta aos arts. 422 do Código Civil, 5º, XXXVI, da Constituição Federal e 389, I, do CPC e divergência jurisprudencial. O TRT da 3ª Região, analisando o conjunto fático-probatório existente nos autos, concluiu que a prova testemunhal demonstrou todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício estabelecidos no art. 3º da CLT: a prestação de serviços de natureza não eventual, sob dependência do empregador e mediante salário. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR-145500-28.2009.5.03.0114, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/04/2016) (Grifo nosso)

Contudo, esse entendimento foi recentemente tensionado pela determinação da suspensão das ações que tratam da licitude desse tipo de contratação no âmbito do Tema 1.389 da Repercussão Geral do STF. Essa decisão gerou preocupação em setores da magistratura trabalhista, como apontado em nota da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), pois ignora a complexidade e a especificidade das relações de trabalho, cuja análise adequada exige o exame pormenorizado de provas e a aplicação do princípio da primazia da realidade, atribuições típicas da Justiça do Trabalho (Anamatra, 2025).

No momento em que se escreve, as ações com pertinência ao Tema 1.389 encontram-se suspensas, não tendo um entendimento vinculante da Suprema Corte para definir a competência para julgar ações dessa natureza.

### 3.2 Ônus da prova em casos de pejotização

Ao fim da discussão do Supremo acerca do Tema 1.389 teremos um posicionamento definitivo acerca não só da competência para julgar os litígios decorrentes da pejotização, como vimos no item anterior, mas também sobre o ônus probatório da existência ou não de fraude no contrato civil.

Em casos de pejotização, o ônus da prova é um aspecto relevante para a comprovação da fraude ou da sua inexistência. Nicholas Moura da Luz ressalta que, embora a constituição de pessoa jurídica possa cumprir as formalidades legais, o princípio da primazia da realidade é lesado quando o trabalhador, mesmo travestido de pessoa jurídica, labora com subordinação, alteridade, onerosidade e não eventualidade, configurando manifesta relação empregatícia (Luz, 2018). Isso implica que, mesmo com um contrato civil formalmente estabelecido, a realidade dos fatos pode evidenciar a existência de um vínculo de emprego. A jurisprudência, como evidenciado por Vinícius Gabriel Nunes Fonseca, frequentemente reconhece o vínculo empregatício em casos de pejotização, especialmente quando há demonstração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. (Fonseca, 2020).

O inciso I do art. 818 da CLT estabelece que cabe ao trabalhador (reclamante) comprovar o fato constitutivo do seu direito, ou seja, demonstrar que, apesar da formalização por meio de pessoa jurídica, a prestação de serviços ocorria sob as condições típicas de uma relação de emprego (Brasil, 2017). Por sua vez, incumbe ao empregador (reclamado), nos termos do inciso II do mesmo artigo, comprovar a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito alegado, como, por exemplo, a inexistência de subordinação ou a plena autonomia do prestador de serviços (Brasil, 2017).

Contudo, o próprio art. 818, em seu § 1º, abre a possibilidade de redistri-buição do ônus da prova, quando houver peculiaridades do caso que dificultem

excessivamente o cumprimento do encargo por uma das partes, ou quando a outra parte tiver maior facilidade de acesso aos meios de prova (Brasil, 2017). Essa previsão é especialmente relevante em ações envolvendo pejotização, já que, muitas vezes, o trabalhador não possui acesso a contratos, comunicações internas ou documentos que comprovem a subordinação ou o controle por parte da empresa.

A jurisprudência trabalhista tem aplicado esse dispositivo com cautela. Em alguns casos, como no julgado do TRT da 23ª Região (0000619-22.2021.5.23.0003), manteve-se a improcedência do pedido por ausência de prova robusta da fraude, reforçando a regra geral do ônus probatório. Vejamos o referido julgado (TRT23, 2022):

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Pejotização. Fraude não configurada. Ônus de prova da parte autora. Por se tratar de fato constitutivo de seu direito (art. 373, I, do CPC e art. 818 da CLT), incumbe à parte autora demonstrar que a constituição de pessoa jurídica se deu com o escopo de fraudar as leis trabalhistas e que houve fraude na contratação. E, neste caso, o autor não se desvencilhou a contento, à míngua de prova robusta ou da apresentação de qualquer outro elemento de convencimento capaz de evidenciar a presença dos elementos constantes nos arts. 2º e 3º da CLT na relação estabelecida entre as partes. Desta feita, impõe-se manter a decisão singular que não reconheceu o vínculo de emprego e, por consequência, julgou improcedentes os pedidos dele decorrentes. Apelo do autor ao qual se nega provimento. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000619-22.2021.5.23.0003; Data de julgamento: 04/11/2022; Órgão Julgador: Gab. Desª Maria Beatriz Theodoro – 2ª Turma; Relatora: Maria Beatriz Theodoro Gomes)

Decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (processo nº 1000476-06.2023.5.02.0205) evidencia a aplicação do art. 818, II, da CLT em casos de pejotização. No caso em questão, o próprio empregador admite a prestação de serviços, mas nega a existência de vínculo empregatício. Nessa hipótese, a empresa assumiu o ônus de provar a ausência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, por se tratar de fatos que seriam impeditivos ao direito do autor da lide, e a mesma não se desincumbiu desse encargo (TRT2, 2025). Veja-se:

> *DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.* ESTABILIDADE GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. LIMITAÇÃO

> DA CONDENAÇÃO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HONORÁRIOS PERICIAIS. AUXÍLIO NATALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REFORMA PARCIAL. I. CASO EM EXAME. 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante e reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, versando sobre vínculo empregatício, estabilidade gestante, indenização substitutiva, multa do art. 477 da CLT, limitação da condenação, adicional de insalubridade, honorários periciais, auxílio natalidade e indenização por dano moral. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. Há diversas questões em discussão: *(i) definir a natureza jurídica da relação entre as partes (vínculo empregatício ou prestação de serviços autônoma); [...] RAZÕES DE DECIDIR. 3. A reclamada, ao admitir a prestação de serviços, mas negar o vínculo empregatício, assumiu o ônus de comprovar a ausência dos requisitos da relação de emprego (art. 818, II, da CLT)*, ônus do qual não se desincumbiu, pois o depoimento do preposto confirmou a existência dos elementos essenciais da relação de emprego (onerosidade, continuidade, subordinação e pessoalidade). (TRT da 2ª Região; Processo: 1000476-06.2023.5.02.0205; Data de assinatura: 24/03/2025; Órgão Julgador: 11ª Turma – Cadeira 1 – 11ª Turma; Relatora: Maria de Fatima da Silva) (Grifos nossos)

Essa decisão demonstra que, diante da tentativa de descaracterização do vínculo por parte do empregador, o ônus da prova se desloca conforme a regra expressa no inciso II do art. 818 da CLT, sendo exigido que a parte reclamada comprove a legalidade e efetiva autonomia do contrato firmado, sob pena de prevalecer a realidade fática apurada nos autos. Tal interpretação garante que o princípio da primazia da realidade seja efetivamente aplicado, mesmo diante de relações formalmente travestidas de prestação de serviços autônomos.

Portanto, o art. 818 da CLT, ao mesmo tempo em que estrutura a regra de distribuição do ônus da prova, também fornece os instrumentos para sua adaptação ao caso concreto, garantindo que, mesmo em contextos de aparente formalidade contratual, a verdade real possa prevalecer, desde que adequadamente demonstrada no processo. No contexto do Tema 1.389, é possível que o Supremo Tribunal Federal reafirme a obrigatoriedade de observância ao art. 818 da CLT, preservando a estrutura da distribuição do ônus da prova conforme o texto legal, mas destacando a importância de sua aplicação flexível nos casos de pejotização, especialmente quando há desigualdade probatória evidente entre as partes. Tal entendimento preservaria o equilíbrio entre a segurança jurídica e a efetividade dos direitos trabalhistas, sem romper com a literalidade da norma.

## 4 Impactos da decisão do STF na proteção dos direitos trabalhistas

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação a esse tema têm gerado debates significativos sobre suas consequências para a efetividade dos direitos sociais e a segurança jurídica. O Tema de Repercussão Geral 1.389 do STF, em particular, evidencia a complexidade e a urgência de uma definição clara por parte da Corte.

### 4.1 Repercussão geral e seus efeitos no contexto do Tema 1.389

A repercussão geral, prevista no Código de Processo Civil de 2015, constitui mecanismo processual que permite ao STF selecionar recursos extraordinários que apresentem questões constitucionais relevantes sob perspectivas econômicas, políticas, sociais ou jurídicas, e que transcendam os interesses subjetivos das partes, para garantir a uniformidade e eficiência no julgamento das questões que impactam múltiplos processos. Uma vez reconhecida, a tese fixada pelo STF torna-se de aplicação obrigatória para todos os processos judiciais em curso que discutam a mesma matéria (Brasil, 2015).

Conforme esclarecido pelo ministro Luiz Fux no julgamento do RE 966.177 pelo STF, a suspensão nacional não decorre automaticamente do reconhecimento da repercussão geral, mas configura uma faculdade do relator que deve ser exercida com base na análise da necessidade e adequação da medida ao caso concreto, buscando evitar decisões conflitantes e preservar a segurança jurídica (STF, 2016).

No Tema 1.389, a suspensão determinada pelo ministro Gilmar Mendes, conforme sua argumentação, visa a evitar a fragmentação do entendimento jurídico e a insegurança decorrente do descumprimento reiterado da orientação do STF pela Justiça do Trabalho, que tem adotado em casos concretos posições que conflitam com precedentes da Suprema Corte, ampliando o contencioso e comprometendo a estabilidade do ordenamento jurídico (STF, 2025). Conforme o ministro, o descumprimento sistemático da orientação do STF pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, transformando o STF em uma instância revisora de decisões trabalhistas (STF, 2025).

Contudo, como será melhor abordado no subtópico 4.3, essa suspensão gerou manifestações de preocupação com a amplitude da repercussão geral do Tema 1.389. Tais manifestações argumentam, em apertada síntese, que a referência a contratos de prestação de serviços/trabalho de naturezas diversas, aliada à imprecisão do conceito atribuído à prestação de serviços quando descaracterizada como uma autêntica relação de trabalho, pode resultar na suspensão indistinta de uma vasta gama de processos. Assim, tem-se a possibilidade de

que essa suspensão generalizada pode vir a prejudicar o acesso à justiça e a efetividade do inciso I do art. 114 da Constituição Federal, que trata da competência da Justiça do Trabalho (ANPT, Anamatra, ABRAT, 2025).

### 4.2 Considerações críticas à luz da doutrina da flexibilização trabalhista

A decisão do STF no Tema 1.389, ao suspender os processos que discutem a pejotização, deve ser analisada não apenas sob o prisma jurídico-formal, mas também sob a lente da doutrina especializada sobre flexibilização das normas trabalhistas. Como ensina Carlos Henrique Bezerra Leite, citando Arnaldo Süssekind, é crucial distinguir entre flexibilização e desregulamentação. Enquanto a primeira admite a adaptação de normas por meio da negociação coletiva, mantendo certo controle estatal, a segunda configura-se por uma omissão do Estado, entregando a regulação das relações laborais exclusivamente ao mercado (Leite, 2024, p. 285 *apud* Süssekind, 1999, p. 6).

Dentro dessa categorização, destaca-se a chamada flexibilização de desregramento, que ocorre quando há quebra da rigidez legal sem intermediação da negociação coletiva. Essa modalidade, conforme pontua Bezerra Leite ao citar Jean-Claude Javillier, é a mais preocupante do ponto de vista protetivo, pois fragiliza direitos sociais sem oferecer uma contrapartida garantidora da dignidade laboral (Leite, 2024, p. 285 *apud* Javillier, tradução de Bozaciyan, 1988, p. 55-58). É nesse contexto que se insere a pejotização, fenômeno que, ao ser tratado de forma acrítica pelo Judiciário, pode se consolidar como expressão emblemática de desregramento.

A decisão do STF ao suspender os processos sobre pejotização pode aproximar-se da lógica da desregulamentação, uma vez que ignora, ainda que temporariamente, a análise concreta de fraudes nas relações de trabalho. Essa suspensão afasta a atuação da Justiça do Trabalho, cujo papel histórico é justamente o de identificar e corrigir desigualdades materiais, protegendo o trabalhador hipossuficiente.

Bezerra Leite (2025) adverte que o enfraquecimento do papel da Justiça do Trabalho compromete os pilares clássicos do Direito do Trabalho, cujo caráter tutelar exige a prevalência da realidade sobre a forma. A paralisação imposta pelo STF, ao blindar temporariamente contratos potencialmente fraudulentos, colide com a essência do Direito do Trabalho e impõe um silêncio institucional em face de práticas que violam diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Neste sentido, a decisão do STF pode vir a configurar um avanço da lógica da desregulamentação, pois retira o Estado do papel de regulador e fiscalizador das condições materiais de trabalho. A ausência dessa mediação estatal, como

destaca Bezerra Leite, legitima arranjos contratuais que desconstroem o patamar mínimo civilizatório assegurado pela Constituição Federal de 1988.

### 4.3 Reações institucionais

A suspensão nacional dos processos relativos à pejotização, determinada pelo ministro Gilmar Mendes, além dos efeitos jurídicos e sociais diretos, provocou reações por parte de entidades representativas.

Para a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, tal medida compromete o funcionamento da Justiça do Trabalho e restringe o acesso à apreciação de fraudes contratuais, já que o exame do vínculo de emprego sempre exige análise concreta das provas e da realidade da prestação de serviços (Anamatra, 2025).

A Ordem dos Advogados do Brasil também defende a competência da Justiça do Trabalho para examinar, caso a caso, a regularidade dos contratos de prestação de serviços e coibir a pejotização. A questão central, apontada pelos críticos, reside na necessidade de combater fraudes e preservar o papel institucional da Justiça do Trabalho como guardiã dos direitos sociais, evitando que se generalizem interpretações que favoreçam o esvaziamento da proteção jurídica do trabalhador (OAB-SP, 2025).

Em nota técnica conjunta, a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) manifestaram preocupação com a amplitude da tese fixada e seus efeitos sobre a competência constitucional da Justiça do Trabalho. As entidades criticam a possibilidade de deslocamento de milhares de ações para a Justiça comum, o que, segundo elas, representa um esvaziamento inconstitucional da função da Justiça especializada (art. 114, I, da CF/88), além de comprometer o princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho.

Outro ponto levantado na nota técnica diz respeito ao impacto econômico da pejotização, não apenas para os trabalhadores, que perdem acesso a direitos sociais, mas também para o Estado. Estudo citado no documento estima que a pejotização gerou uma perda de arrecadação superior a R$ 89 bilhões entre 2018 e 2023, com potencial de perda anual de até R$ 384 bilhões caso metade da força de trabalho formal migre para formas de contratação sem vínculo empregatício (ANPT, Anamatra, ABRAT, 2025).

Dessa forma, observa-se que, embora a decisão do STF tenha buscado conferir segurança jurídica e valorizar os contratos civis lícitos, ela também suscitou intenso debate institucional e acadêmico. A crítica recai especialmente sobre a possibilidade de se criar um vácuo jurisdicional que inviabilize a análise

do vínculo de emprego em sua essência, reforçando, assim, a importância de um julgamento definitivo que equilibre segurança jurídica com proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## 5 A pejotização na jurisprudência brasileira

O fenômeno da pejotização vem sendo reiteradamente debatido no Poder Judiciário brasileiro, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho. Contudo, diante da crescente judicialização do tema e da multiplicidade de decisões conflitantes, o Supremo Tribunal Federal tem sido chamado a fixar balizas interpretativas a partir da sua função constitucional de uniformizar a jurisprudência nacional. Nesse contexto, destaca-se o Recurso Extraordinário nº 1.532.603/PR, que culminou no reconhecimento da repercussão geral da matéria, dando origem ao Tema 1.389.

### 5.1 Análise do *leading case*

O Recurso Extraordinário nº 1.532.603 representa um marco na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre a questão da pejotização, tendo sido reconhecido pelo Plenário como *leading case* do Tema de Repercussão Geral nº 1.389. O RE tem origem em ação trabalhista ajuizada por um corretor de seguros contra a empresa Prudential do Brasil Seguros de Vida S.A., na qual se buscava o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo havendo entre as partes um contrato civil de prestação de serviços. A controvérsia judicial girava em torno da licitude da contratação por meio de pessoa jurídica e a eventual fraude à legislação trabalhista.

Inicialmente, o juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido, reconhecendo a validade do contrato firmado entre as partes. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por sua vez, reformou a sentença e reconheceu a existência de vínculo empregatício, sustentando que, a despeito da formalidade contratual, a realidade dos fatos demonstrava uma relação caracterizada por subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, elementos típicos do vínculo de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. A decisão regional enfatizou a existência de cobranças de metas, advertências por atrasos ou ausências, *ranking* de desempenho, exigência de exclusividade e subordinação direta a chefes, elementos que indicariam a descaracterização da autonomia presumida pelo contrato de prestação de serviços.

Contra essa decisão, a reclamada interpôs Recurso de Revista ao TST, sustentando contrariedade à jurisprudência vinculante do STF, especialmente os precedentes fixados na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral (RE 958.252/MG), que tratam da licitude da terceirização de serviços entre pessoas

jurídicas (STF, 2019). O TST acolheu os argumentos da reclamada por entender que a decisão regional violava entendimento consolidado do STF quanto à licitude da terceirização, inclusive na modalidade "pejotização".

No julgamento do agravo em recurso de revista (TST-Ag-RR-262-33.2020.5.09.0014), a 4ª Turma do TST (TST, 2024) concluiu que a Corte regional desconsiderou precedentes vinculantes com eficácia *erga omnes*, devendo, portanto, ser restabelecida a sentença de improcedência. O relator, ministro Alexandre Luiz Ramos, asseverou que a aplicação das teses fixadas pelo STF deve prevalecer nos casos em que a matéria já foi objeto de julgamento em repercussão geral, sendo indevida qualquer decisão que contrarie tal orientação.

O TST reafirmou que a contratação por meio de pessoa jurídica é válida mesmo nas atividades-fim da empresa, desde que não configurada fraude, nos termos definidos pela jurisprudência do STF. Destacou-se, ainda, que a mera constatação de elementos típicos da relação de emprego não basta para invalidar um contrato civil legítimo, se não houver prova cabal de que se trata de uma simulação para burlar direitos trabalhistas.

Com base nesse entendimento, o TST conheceu e deu provimento ao recurso da empresa, afastando o vínculo de emprego, declarando a licitude do contrato e julgando totalmente improcedente a reclamação trabalhista. A decisão do TST, por fim, abriu caminho para a interposição do Recurso Extraordinário ao Supremo Tribunal Federal, que, diante da multiplicidade de ações semelhantes, reconheceu a existência de repercussão geral da matéria no Tema 1.389, atualmente em trâmite na Corte Suprema e objeto do presente artigo.

### 5.2 Fundamentos jurídicos da decisão

A decisão analisada fundamenta-se na jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal (STF), notadamente na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral (RE 958.252), que reconheceu a licitude da terceirização inclusive na modalidade conhecida como "pejotização". O entendimento difunde que a Constituição Federal valoriza a livre-iniciativa econômica e o trabalho humano, sem imperar uma única forma de contratação, permitindo a contratação por pessoa jurídica para prestação de serviços (TST, 2023). Assim, conforme o TST, o acórdão regional que reconheceu vínculo empregatício contrariou tal linha, justificando-se sua reforma para observar a orientação vinculante do STF.

Conforme se extrai da fundamentação do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2024):

> Na mesma oportunidade, ao julgar a ADPF nº 324, a Suprema Corte firmou tese de caráter vinculante de que "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio

> ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993".
>
> Há de se ressaltar que, fixada a tese pela Suprema Corte, sua aplicação passa a ser obrigatória aos processos judiciais em curso em que se discute a terceirização, impondo-se, inclusive, a leitura e a aplicação da Súmula nº 331 do TST à luz desses precedentes. Isso porque, em se tratando de discussão jurídica já pacificada por tese firmada pelo STF em repercussão geral reconhecida, cabe às demais instâncias do Poder Judiciário tão somente aplicá-la nos casos concretos, a fim de conferir efetividade ao julgamento da Suprema Corte. Vale dizer, verificado que o recurso preenche seus pressupostos extrínsecos de admissibilidade, é despicienda a análise de quaisquer outros pressupostos recursais, para efeito de aplicação da tese.
>
> Acresce que, em relação ao Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral, importa observar que, *em recente julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela licitude da terceirização por "pejotização", ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica* formada por profissionais liberais. (Grifo nosso)

É fato que o Tema 725 da Repercussão Geral consolidou a licitude de toda e qualquer terceirização de atividades-fim, o que inclui a "pejotização". Há um trecho que merece destaque que foi apontado pelo TST no julgamento do presente caso. *Ipsis litteris* "ante a inexistência de irregularidade na contratação de pessoa jurídica" (TST, 2024). Nota-se, então, que a questão controversa no presente caso está na configuração ou não de fraude direcionada à burla da relação típica de emprego, conforme o art. 9º da CLT, que versa "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação" (Brasil, 2025).

Ante a inexistência de parâmetros firmes de constatação acerca do que configura ou não fraude do contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, surge a necessidade de que o Supremo Tribunal Federal apresente balizadores aptos a compor uma jurisprudência robusta que proteja o trabalhador hipossuficiente contra a fraude contratual. Isso porque, embora a pejotização seja um instituto lícito quando isento de fraude, a ampla permissividade da ADPF 324, sem salvaguardas explícitas para coibir abusos, pode ser utilizada

de forma indiscriminada para mascarar relações de emprego e precarizar direitos trabalhistas.

## 6. Considerações finais

O presente estudo se propôs a analisar criticamente as implicações da decisão monocrática do ministro Gilmar Mendes, no Tema 1.389 da Repercussão Geral, para a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, em especial no contexto da pejotização. Verificou-se que a pejotização, definida como a simulação de uma relação autônoma sob a roupagem de pessoa jurídica para mascarar um vínculo de emprego, representa uma fraude que viola princípios basilares do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade e a irrenunciabilidade de direitos.

Ao longo da pesquisa foi possível constatar que a pejotização se consolida como uma estratégia do empregador para reduzir custos operacionais e obter vantagens competitivas ilegítimas, culminando no fenômeno do *dumping* social. As consequências dessa prática são multifacetadas, impactando negativamente o trabalhador individual, a concorrência empresarial leal, o sistema tributário e previdenciário, e a sociedade como um todo, aprofundando as desigualdades sociais e a precarização das relações de trabalho.

A competência da Justiça do Trabalho para julgar fraudes em contratos civis, ampliada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, tem sido fundamental no combate à pejotização. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho demonstra um histórico de reconhecimento de vínculo empregatício mesmo quando disfarçado por contratos de prestação de serviços, priorizando a essência da relação sobre a forma. Contudo, a decisão de suspensão nacional dos processos sobre o Tema 1.389, embora justificada por critérios processuais, suscita questionamentos sobre a eficácia da proteção dos direitos trabalhistas e a autonomia da Justiça do Trabalho.

A análise do *leading case* que deu origem ao Tema 1.389 revela a complexidade da matéria. Enquanto o TST, alinhado aos precedentes do STF (ADPF 324 e Tema 725), afastou o vínculo empregatício ao considerar a licitude da terceirização em atividades-fim e da contratação via PJ, a controvérsia central permanece na configuração da fraude. A ausência de parâmetros claros para discernir o que constitui uma fraude na contratação de pessoa jurídica é um ponto crítico, que a decisão do STF no Tema 1.389 precisa endereçar.

Desta forma, em resposta ao problema de pesquisa, pode-se concluir que o STF, ao reconhecer a Repercussão Geral dessa temática, sinaliza a necessidade de uniformização jurisprudencial, direcionada a compatibilizar o desenvolvimento social com o enfrentamento da pejotização fraudulenta. O presente

estudo permitiu distinguir o fenômeno da pejotização com terceirização lícita, conceitos comumente confundidos no âmbito jurídico, reforçando seu caráter de fraude quando utilizada para mascarar vínculos empregatícios. Após uma análise dos impactos sociais decorrentes da suspensão temporária dos processos e da possível anuência do Supremo à pejotização, foram apontados possíveis caminhos jurídicos para a futura decisão do STF, sobretudo com relação à competência da Justiça do Trabalho, ao ônus da prova nos casos de fraude no contrato civil e à sua licitude ou ilicitude. Com isso, a expectativa recai sobre o Supremo, para que este forneça balizadores claros que permitam à Justiça do Trabalho continuar a exercer sua função protetiva, diferenciando a autonomia genuína da fraude que desvirtua os direitos trabalhistas.

## Referências


ABRAT – Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista; ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. *Nota técnica sobre impactos da decisão do STF sobre pejotização* – Tema 1.389. 2025. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35756-nota-tecnica-pejotizacao--anamatra-anpt-abrat. Acesso em: 03 jul. 2025.

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Nota sobre a suspensão de ações trabalhistas pelo Supremo Tribunal Federal* – Tema 1389. Brasília, 14 abr. 2025. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35664-nota-anamatra--tema1389. Acesso em: 21 jul. 2025.

ANJOS, Marco Aurélio dos. *STF suspende ações sobre pejotização e abre caminho à blindagem institucional da fraude*. 20 abr. 2025. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-abr-20/stf-suspende-acoes-sobre-pejotizacao-e-abre-caminho-a-blindagem-institucional-da-fraude/. Acesso em: 03 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jul. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jul. 2025.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos da Constituição Federal relativos ao Poder Judiciário e à Justiça do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 28 jul. 2025.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 07 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Reforma trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 jul. 2025.

FONSECA, V. G. N. *A pejotização no mercado de trabalho contemporâneo*. 2020. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

FROTA, Paulo Mont'alverne. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. *Juris Plenum Ouro*, n. 36, mar. 2014. Disponível em: https://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/ARTIGODUMPINGSOCIAL.pdf. Acesso em: 27 jul. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/. Acesso em: 03 jul. 2025.

LUZ, N. M. *A pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego*. 2018. 76 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

MARTINS, Adhara Salomão; SOUZA, Marcela Maris Nascimento de; ÁGUILA, Iara Marthos. As fraudes trabalhistas mascaradas pela pejotização à luz das decisões do Supremo Tribunal Federal. *In:* CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI. Brasília. *Anais* [...]. Brasília: CONPEDI, 2024. Disponível em: https://www.conpedi.org.br. Acesso em: 27 jul. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto**.** *Direito do trabalho*. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/. Acesso em: 25 jul. 2025.

OAB-SP – Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional São Paulo. *OAB-SP se manifesta contra suspensão de ações sobre pejotização pelo STF*. São Paulo, 25 abr. 2025. Disponível em: https://www.oabsp.org.br/jornaldaadvocacia/25-04-14-1848-oab-sp-se-manifesta-contra-suspensao-de-acoes-sobre-pejotizacao-pelo-stf. Acesso em: 27 jul. 2025.

PONTES, L. M. A. C. *O direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade*: da necessidade de (re)definição em face das novas relações de trabalho. 2010. 139 f. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O *dumping* social nas relações de trabalho: formas de combate. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 209-221, jan./jun. 2015.

SILVA, C. B. *Pejotização nas relações de trabalho*. 2018. 60 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, Campus de Imperatriz, Imperatriz, 2018.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental* – ADPF 324. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15347829230&ext=.pdf. Acesso em: 24 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Decisão monocrática no Tema 1.389*. 14 maio 2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf. Acesso em: 03 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Primeira Turma do STF* – 22/10/2024 [vídeo]. YouTube, 22 out. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=umzy9rOxYps&t=1986s. Acesso em: 18 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário* – RE 966.177. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339416795&ext=.pdf. Acesso em: 24 jul. 2025.

STF – Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo* – ARE 958.252/MG (Tema 725 da Repercussão Geral). Relator: min. Luiz Fux. Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

TRT 2ª REGIÃO – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Processo nº 1000476-06.2023.5.02.0205*. São Paulo, SP, 2025. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000476-06.2023.5.02.0205/2#32fa3ad. Acesso em: 19 jul. 2025.

TRT 23ª REGIÃO – Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. *Processo nº 0000619-22.2021.5.23.0003*. Cuiabá, MT, 2022. Disponível em: https://pje.trt23.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000619-22.2021.5.23.0003/2#32e99b4. Acesso em: 19 jul. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista* – Ag-AIRR-251-45.2012.5.15.0134. 2ª Turma. Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2015&numProcInt=38681&dtaPublicacaoStr=24/05/2019%2007:00:00&nia=7347980. Acesso em: 19 jul. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo Regimental no Recurso de Revista* – Ag--RR-262-33.2020.5.09.0014. 3ª Turma. Brasília, DF, 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=346998&dtaPublicacaoStr=15/09/2023%2007:00:00&nia=8188861. Acesso em: 21 jul. 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista* – RR-145500-28.2009.5.03.0114. 3ª Turma. Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2011&numProcInt=138185&dtaPublicacaoStr=15/04/2016%2007:00:00&nia=6637516. Acesso em: 21 jul. 2025.

---

Como citar este texto:
LEANDRO, Allan Clark da Silva; VITOR, Rodrigo Ribeiro; MOURA, Simone de Queiroz Santos Pessoa. A (in)compatibilidade da decisão do STF no Tema 1.389 com o combate à fraude na pejotização: análise crítica e perspectivas para a Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 70-95, out./dez. 2025.