

AFYA CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BARREIRAS
DIREITO
FLAVIANO GOMES DE FRANÇA SOBRINHO

A PEJOTIZAÇÃO QUANTO À RELAÇÃO DE EMPREGO:
Desafios para efetividade da CLT no século XXI.

FLAVIANO GOMES DE FRANÇA SOBRINHO

A PEJOTIZAÇÃO QUANTO À RELAÇÃO DE EMPREGO:
Desafios para efetividade da CLT no século XXI.

Artigo Científico apresentado à AFYA Centro
Universitário de Barreiras, como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Ma. Suzana Wong dos Santos

BARREIRAS – BAHIA

2026

FOLHA DE APROVAÇÃO

FLAVIANO GOMES DE FRANÇA SOBRINHO

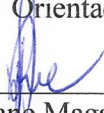
**A PEJOTIZAÇÃO QUANTO À RELAÇÃO DE
EMPREGO: Desafios para efetividade da CLT no século XXI.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da AFYA Centro
Universitário de Barreiras, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Nota: 85. Barreiras – BA, 17 de junho de 2026



Me. Suzana Wong dos Santos
Orientador(a)



Me. Nisslane Magalhães de Siqueira
Avaliador I



Me. Lilian Castro de Oliveira
Avaliador II

BARREIRAS – BAHIA

2026

F815p França Sobrinho, Flaviano Gomes de

A Pejotização quanto à relação de emprego: desafios para efetividade da CLT no século XXI. / Flaviano Gomes de França Sobrinho -- Barreiras, 2026.
27 p.

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo científico (Graduação – Curso de Direito) AFYA Centro Universitário de Barreiras.
Orientador (a): Profª. Ma. Suzana Wong dos Santos.

1. Direito do Trabalho. 2. Pejotização. 3. Fraude trabalhista. I. Santos, Suzana Wong dos II. Título.

CDU 349.2
CDD 344.01

PEJOTIZAÇÃO QUANTO À RELAÇÃO DE EMPREGO: DESAFIOS PARA EFETIVIDADE DA CLT NO SÉCULO XXI.

Orientando: Flaviano gomes de França sobrinho ¹

Orientador(a): Suzana Wong dos Santos ²

RESUMO

A pejotização consolidou-se como uma das principais formas de flexibilização das relações de trabalho no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Este estudo analisa essa prática sob a perspectiva do Direito do Trabalho, buscando distinguir a contratação legítima de pessoas jurídicas da utilização fraudulenta desse modelo para ocultar vínculos empregatícios. Por meio de revisão bibliográfica e análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência, são examinados os requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, com destaque para a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade. Também são abordados os impactos do art. 442-B da CLT, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre fraude trabalhista e as repercussões da suspensão nacional dos processos relacionados ao Tema 1.389 do STF. Conclui-se que a identificação da verdadeira natureza da relação jurídica deve observar a realidade dos fatos, assegurando a proteção dos direitos trabalhistas e previdenciários.

Palavras-chave: Pejotização. Vínculo empregatício. Fraude trabalhista. Reforma Trabalhista. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Pejotização has become one of the main forms of labor flexibility in Brazil, especially after the changes introduced by the 2017 Labor Reform. This study examines this practice from the perspective of Labor Law, seeking to identify the boundaries between the legitimate hiring of legal entities and the fraudulent use of this model to avoid the recognition of an employment relationship. Through a bibliographic review and analysis of legislation, legal doctrine, and case law, the study examines the requirements established in Articles 2 and 3 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), with emphasis on subordination, personal service, continuity, and remuneration. The paper also discusses the effects of Article 442-B of the CLT, the consolidated understanding of the Superior Labor Court regarding labor fraud, and the implications arising from the nationwide suspension of cases related to Theme 1,389 of the Federal Supreme Court. The analysis demonstrates that irregular pejotização may result in the suppression of workers' fundamental rights, the weakening of social security protection, and the transfer of business risks to service providers. Finally, it is argued that the identification of the true legal nature of the relationship must remain linked to the reality of the facts in order to ensure the effectiveness of labor guarantees and the protective function that characterizes Labor Law.

Keywords: Pejotização. Employment relationship. Labor fraud. Labor Reform. Labor Law

¹ Graduando em Direito pela AFYA Centro Universitário de Barreiras.

² Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UniFG.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	06
1 PEJOTIZAÇÃO E A RELAÇÃO DE EMPREGO NO DIREITO DO TRABALHO..07	
1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA PEJOTIZAÇÃO.....	07
1.2 Os requisitos da relação de emprego nos arts. 2º e 3º da CLT.....	07
1.3 A contratação por pessoa jurídica e o art. 442-B da Lei nº 13.467/2017.....	08
1.4 A pejotização como mecanismo de flexibilização das relações de trabalho.....	08
1.4.1 Casos concretos de reconhecimento do vínculo de emprego pelo TST.....	09
1.4.2 A aplicação da primazia da realidade na jurisprudência do TST	09
2 O ENFRENTAMENTO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	10
2.1 A posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre a pejotização.....	11
2.2 A interpretação do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos nas relações de trabalho.....	11
2.3 O Tema 1.389 do STF e a suspensão nacional dos processos sobre pejotização.....	12
2.3.1 As controvérsias jurídicas do Tema 1.389.....	14
2.4 O princípio da primazia da realidade no reconhecimento do vínculo empregatício.....	15
2.5 A dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho no ordenamento constitucional.....	16
3 IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA EFETIVIDADE DA CLT NO SÉCULO XXI.16	
3.1 Pejotização e precarização das relações de trabalho.....	17
3.1.1 Supressão do 13º salário.....	17
3.1.2 Ausência de FGTS.....	18
3.1.3 Inexistência de seguro desemprego.....	19
3.2 O discurso do empreendedor de si mesmo e a fragilização do vínculo empregatício.....	19
3.3 Reflexos da pejotização na proteção social e na seguridade.....	20
3.4 Desafios jurídicos para garantir a efetividade da CLT.....	20
3.5 Perspectivas e estratégias para o enfrentamento da pejotização: o contrato de representação como alternativa jurídica.....	21
3.5.1 O posicionamento pendente do STF no Tema 1.389.....	22
4 CONCLUSÃO.....	23
REFERÊNCIAS.....	

INTRODUÇÃO

A pejetização, fenômeno que consiste na contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego, tem se consolidado como uma das principais estratégias de flexibilização das relações de trabalho no século XXI. Impulsionada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), essa prática transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica, suprimindo direitos como 13º salário, FGTS e seguro-desemprego.

Diante desse cenário, o problema da pesquisa é: qual a compatibilidade da pejetização com os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício previstos nos arts. 2º e 3º da CLT e no art. 442-B da Lei nº 13.467/2017, e quais os seus impactos nas relações de trabalho no século XXI?

Para responder a essa questão, partem-se as seguintes hipóteses: (i) a pejetização fraudulenta viola os requisitos clássicos da relação de emprego, sendo que o art. 442-B da CLT não legitima a fraude, pois deve ser interpretado à luz do princípio da primazia da realidade; (ii) o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido o vínculo empregatício quando presentes os elementos do art. 3º da CLT, independentemente da formalização como pessoa jurídica; (iii) a pejetização, quando utilizada de forma dissimulada, precariza as condições de trabalho e fragiliza a proteção social, comprometendo a efetividade da CLT no século XXI.

Adotou-se pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com análise de doutrina, decisões do TST e do STF e artigos científicos. O marco teórico sustenta-se em três autores centrais: Mauricio Godinho Delgado (2021), que consagra o princípio da primazia da realidade; Vólia Bomfim Cassar (2022), que enfatiza a impossibilidade de a liberdade contratual absoluta afastar os elementos do art. 3º da CLT; e Attila Magno e Silva Barbosa e Juliani Veronezi Orbem (2015), que analisam a pejetização como expressão do “terceiro espírito do capitalismo”.

O artigo está estruturado em três seções. A primeira conceitua a pejetização e seu contorno dos requisitos da relação de emprego. A segunda examina o enfrentamento jurídico do fenômeno, com ênfase na posição do TST, nas oscilações do STF e no Tema 1.389. A terceira analisa os impactos da pejetização na efetividade da CLT, abordando a supressão de direitos, os reflexos na seguridade social e as perspectivas de enfrentamento. Demonstra-se que a primazia da realidade continua sendo o principal instrumento para desconstituir a pejetização fraudulenta e garantir a efetividade dos direitos trabalhistas no século XXI.

1 A PEJOTIZAÇÃO E A RELAÇÃO DE EMPREGO NO DIREITO DO TRABALHO

1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DA PEJOTIZAÇÃO

A pejotização pode ser compreendida como uma estratégia utilizada por empresas para substituir o vínculo empregatício formal pela contratação por meio de pessoa jurídica. Na prática, o trabalhador é induzido, ou até mesmo obrigado, a abrir um CNPJ para continuar exercendo suas atividades, mas agora sob a aparência de autonomia.

Como afirmam Barbosa e Orbem (2015, p. 848), “a pejotização sob o prisma dos princípios do Direito do Trabalho revela a tentativa de desvirtuar a relação de emprego, utilizando-se de contratos de prestação de serviços para mascarar a subordinação”. Nesse sentido, embora, em tese, essa modalidade contratual represente uma relação entre empresas, na realidade muitas vezes ela apenas encobre uma típica relação de emprego.

Alves (2025, p. 849) também aponta a pejotização como “fraude de trabalho”, uma vez que “O empregador celebra contrato com uma pessoa jurídica constituída pelo trabalhador, visando dissimular a relação de emprego e afastar os direitos trabalhistas”. Apesar da aparente legalidade, a prática transfere os riscos do empreendimento ao trabalhador, violando o princípio da proteção e aprofundando a dependência econômica sob o falso discurso da autonomia.

Sendo assim, a pejotização, ao transferir os riscos ao trabalhador sob a falsa ideia de autonomia, enfraquece direitos e desequilibra as relações laborais. Isso porque elementos como subordinação, pessoalidade e habitualidade continuam presentes no dia a dia do trabalhador.

1.2 OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT

Os arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem os pressupostos clássicos da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e alteridade. O art. 2º define empregador como a empresa que assume os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços. Enquanto o art. 3º caracteriza o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

“O princípio da primazia da realidade, previsto no art. 9º da CLT, assegura que os fatos concretos prevaleçam sobre as declarações formais, garantindo que o trabalhador não seja prejudicado por artifícios contratuais fraudulentos” (DELGADO, 2021, p. 221).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente aplicado a Súmula 126, que impede o reexame de fatos e provas já decididos pelas instâncias regionais, consolidando o entendimento de que a análise do vínculo deve prevalecer sobre a forma contratual adotada. Conforme jurisprudência consolidada (BRASIL, 2021), o TST reconhece que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não elide o vínculo empregatício se estão presentes os elementos do art. 3º da CLT.

1.3 A CONTRATAÇÃO POR PESSOA JURÍDICA E O ART. 442-B DA LEI Nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu na CLT o art. 442-B, dispositivo que dispõe sobre a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica. Em princípio, a contratação entre pessoas jurídicas não gera vínculo de emprego, desde que respeitadas as condições de autonomia e não subordinação.

No entanto, parte da doutrina alerta que esse dispositivo pode abrir espaço para fraudes e para o enfraquecimento de garantias trabalhistas, pois legitima a figura do “empregado-PJ” sem oferecer mecanismos eficazes de controle. Alves (2025) questiona se a contratação entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego ou se seria sempre válida “desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes”.

A jurisprudência do TST tem caminhado no sentido de que o art. 442-B não pode ser interpretado de forma absoluta, devendo prevalecer a realidade fática da prestação do serviço sobre a forma jurídica adotada. Nesse contexto, a Súmula 126/TST reforça que, uma vez demonstrados os requisitos do vínculo empregatício, a mera formalização como pessoa jurídica não afasta a incidência da CLT.

1.4 A PEJOTIZAÇÃO COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS

RELAÇÕES DE TRABALHO

A pejetização insere-se em um contexto mais amplo de flexibilização das relações de trabalho, impulsionado pela digitalização, pela redução de custos empresariais e pelo discurso do “empreendedor de si mesmo”. Conforme assinalam Barbosa e Orbem (2015), “a pejetização é uma modalidade de externalização alinhada ao terceiro espírito do capitalismo e apresentada como uma expressão jurídica do discurso do empresário de si mesmo”.

A flexibilização, quando levada ao extremo, fragiliza direitos historicamente conquistados, como férias, 13º salário, FGTS e aviso prévio. Além disso, a pejetização contribui para a dualização do mercado de trabalho e para o surgimento do precariado, grupo social caracterizado pela instabilidade e insegurança (ANTUNES, 2018, p. 58).

1.4.1 Casos concretos de reconhecimento do vínculo de emprego pelo TST

A aplicação do princípio da primazia da realidade pelo Tribunal Superior do Trabalho pode ser verificada em diversos casos concretos que ilustram o enfrentamento à pejetização fraudulenta.

Essa aplicação pode ser observada, por exemplo, no julgamento do Recurso de Revista RR-1447-04.2017.5.06.0012 pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em decisão unânime ocorrida em agosto de 2024, o colegiado reconheceu o vínculo de emprego entre uma faxineira e o proprietário de uma galeria de salas comerciais em Recife (PE). A profissional prestou serviços por 12 anos, operando com nitidez os requisitos de pessoalidade, subordinação e onerosidade.

O relator do recurso de revista, ministro Mauricio Godinho Delgado, aplicou o princípio da primazia da realidade, destacando que a prestação de serviços ocorreu com subordinação, pessoalidade e de forma não eventual, afastando a tese de autonomia defendida pelo empregador (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2024).

Ao fundamentar sua decisão, o ministro ressaltou que não se aplica ao caso a Lei 5.859/1972 (que trata de empregado doméstico), pois a prestação de serviços se deu em âmbito empresarial, devendo a questão ser decidida com base no artigo 3º da CLT.

1.4.2 A aplicação da primazia da realidade na jurisprudência do TST

O princípio da primazia da realidade, consagrado no art. 9º da CLT, tem sido reiteradamente reafirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho como fundamento para desconstituir artifícios formais que mascaram a verdadeira relação jurídica.

Como bem observa Delgado (2021), esse princípio assegura que “os fatos concretos prevaleçam sobre as declarações formais, garantindo que o trabalhador não seja prejudicado por artifícios contratuais fraudulentos”.

Diante do exposto, a Súmula 126 do TST também desempenha papel fundamental, ao impedir o reexame de fatos e provas já decididos pelas instâncias regionais, consolidando o entendimento de que a análise do vínculo deve prevalecer sobre a forma contratual adotada.

Em síntese, o posicionamento firme do TST contra a pejotização quando configurada como fraude reafirma o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e com a valorização do trabalho humano (art. 1º, IV, CF).

2 O ENFRENTAMENTO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

Primeiramente, é válido ressaltar que a pejotização não é um fenômeno simples. Representa, na verdade, uma das expressões mais complexas da “flexibilização trabalhista contemporânea”, justamente porque transita entre a legalidade formal e a fraude material. Compreender como o sistema jurídico brasileiro tem reagido a essa prática exige mais do que descrever decisões judiciais, sobretudo exige reconhecer que há tensões, contradições e posições nem sempre alinhadas entre os tribunais e as leis.

É possível sustentar que o enfrentamento jurídico da pejotização no Brasil se dá em três frentes principais:

- A atuação do Tribunal Superior do Trabalho, a interpretação (ainda oscilante) do Supremo Tribunal Federal;
- A aplicação de princípios constitucionais como a primazia da realidade;
- A dignidade da pessoa humana.

Cada uma dessas frentes tem sua lógica, seus limites e suas controvérsias.

2.1 A POSIÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

O TST tem sido, sem dúvida, o protagonista no combate à pejotização fraudulenta. Verifica-se, na jurisprudência consolidada da Corte, um entendimento firme: a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não oculta o vínculo empregatício se estão presentes os elementos do art. 3º da CLT (BRASIL, 2021). Em outras palavras, o TST diz claramente: a forma não prevalece sobre a realidade.

Isso é relevante porque o art. 442-B da Lei nº 13.467/2017 poderia ter sido interpretado de maneira a legitimar integralmente a figura do "empregado-PJ". Não foi o que aconteceu. A jurisprudência do TST tem caminhado no sentido de que o art. 442-B não pode ser interpretado de forma absoluta, devendo prevalecer a realidade fática da prestação do serviço sobre a forma jurídica adotada.

Assim, os casos concretos ajudam a entender melhor. Como já mencionado anteriormente, em um processo envolvendo uma médica pediatra que trabalhou por cinco anos para uma associação, a Sétima Turma do TST manteve o reconhecimento do vínculo empregatício. Porque ficou demonstrada a presença conjunta de subordinação, pessoalidade e onerosidade.

Entende-se, portanto, que o TST não rejeita a pejotização em si mesma. O que a Corte faz é distinguir: de um lado, há situações legítimas de prestação de serviços entre pessoas jurídicas (profissionais autônomos que efetivamente atuam com autonomia e atendem múltiplos tomadores); de outro, há a fraude trabalhista, em que o contrato PJ serve apenas para mascarar a subordinação.

2.2 A INTERPRETAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E SEUS

REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É importante dizer que aqui as coisas ficam menos lineares. Enquanto o TST tem uma posição relativamente previsível, o STF apresenta oscilações que geram tensão.

Conforme assinala Alves (2025), a controvérsia central reside em saber se a contratação entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego ou se seria sempre válida contanto que a manifestação inicial de vontade dos contratantes seja hígida. Essa não é uma pergunta retórica. A resposta define se a pejotização pode ser combatida ou se estaria automaticamente legitimada pelo princípio da autonomia da vontade.

O autor Alves (2025, p.56) adverte que essa "possível interpretação permissiva do STF" tende a criar uma tensão entre liberdade contratual e função social do trabalho, deslocando o eixo protetivo do Direito do Trabalho. Traduzindo: se o Supremo valorizar excessivamente a vontade das partes, o risco é que fraudes trabalhistas encontrem refúgio no argumento de que o trabalhador "escolheu" abrir um CNPJ.

É preciso reconhecer, no entanto, que o STF ainda não firmou entendimento definitivo e vinculante sobre a pejotização. Há precedentes que reconhecem a validade de formas atípicas de contratação, desde que não configurada fraude. Mas há também decisões que reafirmam que a autonomia da vontade não pode servir como pretexto para burlar direitos mínimos (BRASIL, 2020).

O que se verifica, então, é um cenário de incerteza. Essa abertura, se mal interpretada, pode estimular grandes empresas a adotarem a pejotização como prática padrão, na expectativa de que o Judiciário venha a legitimá-la. Por outro lado, uma leitura crítica das decisões do Supremo, como propõe Alves (2025), pode evitar que a flexibilização se converta em instrumento de precarização e desigualdade.

2.3 O TEMA 1.389 DO STF E A SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO

Em 2025, a discussão sobre pejotização passou a ocupar um espaço ainda maior no debate jurídico, isso ocorreu porque o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a

repercussão geral do Tema 1.389 no ARE 1.532.603/PR.

Naquele momento, já existiam muitas decisões diferentes sobre o assunto, sobretudo depois do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, que admitiu a terceirização de forma ampla. Diante dessa divergência, o Tribunal entendeu que seria importante fixar um posicionamento único para orientar os demais órgãos do Judiciário.

O Tema 1.389 trata de três pontos principais. O primeiro é saber se a Justiça do Trabalho continua sendo o ramo competente para julgar ações em que se discute possível fraude em contratos de prestação de serviços. E quanto o segundo ponto é definir até que ponto a contratação de profissionais como autônomos ou por meio de pessoa jurídica pode ser considerada legítima com base no princípio da livre iniciativa. O terceiro aspecto diz respeito ao ônus da prova, ou seja, à definição de quem deve demonstrar, no processo, se houve ou não fraude trabalhista (Florindo, 2025).

Em 14 de abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes, relator do recurso, determinou a suspensão de todos os processos do país que discutiam essa matéria. A decisão alcançou ações em qualquer fase, inclusive aquelas que já estavam em instrução ou em execução. Na prática, a medida atingiu não apenas os casos clássicos de pejetização. Também foram suspensos processos envolvendo contratos de franquia, representação comercial e sociedades formadas por profissionais liberais, como médicos e advogados. Em algumas situações, até ações relacionadas a motoristas de aplicativos passaram a ser abrangidas pela decisão, segundo o levantamento de Lopes (2025).

Os números mostram a dimensão do impacto. Segundo dados do Painel de Gestão de Precedentes da Justiça do Trabalho, mais de 21.000 processos estavam suspensos em julho de 2025 (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2025). É possível que esse total seja ainda maior, pois nem todas as ações em curso na Justiça Comum estadual entram nessa contagem. No Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente no primeiro mês após a decisão, mais de 660 recursos deixaram de ser analisados por tratarem do mesmo tema conforme explicitado por Lopes (2025).

Na doutrina, a decisão gerou reações diferentes. Alguns autores entendem que a suspensão é necessária para evitar decisões contraditórias e trazer maior segurança jurídica. Outros, porém, demonstram preocupação com os efeitos desse período de espera. Enquanto o julgamento definitivo não ocorre, existe o receio de que muitas empresas passem a adotar a

pejotização de forma mais intensa. Isso pode ampliar a precarização das relações de trabalho. Florindo (2025) destaca que o Tema 1.389 não envolve apenas questões processuais, mas também a efetividade concreta dos direitos sociais garantidos pela Constituição.

Parece difícil negar a importância desse julgamento. A discussão não se limita a um debate técnico sobre competência ou produção de provas.

O que está em jogo é a definição dos limites entre formas legítimas de contratação e práticas utilizadas para afastar direitos trabalhistas. Por essa razão, espera-se que o STF estabeleça critérios objetivos e claros. Uma decisão bem fundamentada poderá reduzir a insegurança jurídica e, ao mesmo tempo, preservar a proteção constitucional assegurada aos trabalhadores.

2.3.1 As controvérsias jurídicas do Tema 1.389

Embora o Tema 1.389 tenha gerado grande repercussão no meio jurídico, o STF ainda não concluiu o julgamento da matéria. Em outubro de 2025, o Supremo realizou audiência pública para ouvir representantes de entidades trabalhistas, associações empresariais, magistrados, membros do Ministério Público e estudiosos do Direito do Trabalho. O objetivo foi reunir diferentes posições sobre a pejotização antes da fixação da tese definitiva que deverá orientar os demais órgãos do Judiciário (BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2025).

Durante os debates, o Ministro Gilmar Mendes apresentou questionamentos relacionados aos critérios que diferenciam uma relação de emprego de uma contratação civil legítima, além da discussão sobre o ônus da prova e os impactos econômicos e previdenciários da pejotização. Isso demonstra que o julgamento não envolve apenas a validade de contratos civis, mas também os limites da liberdade contratual nas relações de trabalho (BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2025).

Parte relevante da discussão surgiu após os julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725, nos quais o STF reconheceu a licitude da terceirização inclusive nas atividades-fim. A partir dessas decisões, intensificaram-se os debates sobre a possibilidade de ampliação das formas de contratação fora do modelo tradicional previsto pela CLT (BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2018).

Mesmo assim, parcela da doutrina trabalhista entende que terceirização e pejetização não podem ser confundidas. Na terceirização existe uma empresa intermediando a prestação dos serviços. Já na pejetização, muitas vezes o próprio trabalhador constitui pessoa jurídica apenas para viabilizar uma contratação aparentemente autônoma, embora permaneçam presentes elementos típicos da relação de emprego (CASSAR, 2022, p. 506).

Nesse cenário, o princípio da primazia da realidade continua ocupando posição central no Direito do Trabalho. Mauricio Godinho Delgado afirma que a análise do vínculo empregatício deve considerar a forma como o trabalho ocorre na prática, e não apenas o contrato formal firmado entre as partes (DELGADO, 2021, p.244). Alice Monteiro de Barros também sustenta que contratos civis não impedem o reconhecimento do vínculo quando estiverem presentes os requisitos previstos no art. 3º da CLT, principalmente a subordinação jurídica (BARROS, 2017, p.258).

Mesmo antes do julgamento definitivo, o próprio STF já demonstrou certa cautela quanto à aplicação automática do Tema 1.389. Em decisão recente, a Corte afastou a suspensão nacional ao entender que determinada ação discutia a própria existência da relação de emprego no caso concreto, e não apenas a validade formal de contrato civil firmado entre as partes (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2026).

Assim, embora o STF esteja discutindo os limites da liberdade contratual, permanece a tendência de preservação da competência da Justiça do Trabalho para analisar a realidade concreta da prestação de serviços. Por isso, o Tema 1.389 poderá influenciar diretamente o futuro das relações de trabalho no Brasil, especialmente diante do crescimento das formas flexíveis de contratação (DELGADO, 2021, p.220-225).

2.4 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE NO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Se há um fundamento que unifica as decisões do TST contra a pejetização fraudulenta, esse fundamento é o princípio da primazia da realidade, consagrado no art. 9º da CLT. Delgado (2021, p.244) é direto: "os fatos concretos prevaleçam sobre as declarações formais, garantindo que o trabalhador não seja prejudicado por artifícios contratuais fraudulentos".

A força desse princípio está em algo simples: o juiz deve investigar como o trabalho realmente ocorreu, não apenas o que está escrito no contrato. Recebia ordens? Cumpria horários? Utilizava os equipamentos do tomador? Atuava com pessoalidade e continuidade? Se a resposta for sim para essas perguntas, não há dúvidas que o vínculo está caracterizado, independentemente da existência de um CNPJ.

Sem a primazia da realidade, bastaria ao empregador exigir que o trabalhador abrisse um CNPJ para exonerar-se de todas as obrigações trabalhistas. Isso equivaleria a uma negociação em branco da legislação protetiva. É possível sustentar, portanto, que esse princípio atua como uma cláusula geral de proteção contra fraudes contratuais.

A jurisprudência do TST consolidou esse entendimento. A Súmula 126 também desempenha papel fundamental, ao impedir o reexame de fatos e provas já decididos pelas instâncias regionais. Na prática, isso significa que, uma vez demonstrados os elementos da relação de emprego pelas instâncias ordinárias, o TST não revisita essas questões fáticas.

2.5 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A VALORIZAÇÃO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO CONSTITUCIONAL

Por fim, é preciso olhar para a Constituição. O enfrentamento da pejetização fraudulenta não é apenas uma questão infraconstitucional, ela tem raízes nos princípios fundamentais da República.

Batista e Silva (2017) afirmam que "o trabalhador submetido à pejetização sofre violação direta de direitos irrenunciáveis, evidenciando uma afronta à proteção constitucional e à função social do trabalho". Essa é uma afirmação forte. Significa que a pejetização, quando fraudulenta, não viola apenas a CLT. Viola a própria Constituição Federal.

Além disso, como os mesmos autores demonstram, a pejetização contribui para a dualização do mercado de trabalho, com trabalhadores dentro da formalidade da pessoa jurídica executando as mesmas funções e recebendo valores diferenciados. Isso fragiliza a solidariedade que rege a seguridade social e transfere para o próprio trabalhador os custos de sua proteção na velhice, na doença e na incapacidade.

A análise constitucional da pejetização evidencia, portanto, a necessidade de um olhar

judiciário crítico sobre a legalidade formal. Não basta que o contrato seja formalmente válido, mas é preciso que ele corresponda à realidade, caso contrário, a dignidade do trabalhador fica em risco.

3 IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA EFETIVIDADE DA CLT NO SÉCULO XXI

A efetividade da CLT no século XXI enfrenta um de seus maiores desafios diante da disseminação da pejotização fraudulenta. Não se trata apenas de uma questão de descumprimento de normas, mas de um fenômeno que contraria os próprios fundamentos do direito do trabalho. Desse modo, vem fragilizando a proteção jurídica do trabalhador e comprometendo a função social da norma trabalhista.

Como adverte Pochmann (2024), a expansão das formas atípicas de contratação representa uma “verdadeira metamorfose no mundo do trabalho”, que coloca em xeque a centralidade do emprego formal estruturado nos pilares da CLT. Diante desse cenário, torna-se fundamental analisar os impactos concretos da pejotização sobre os direitos trabalhistas, bem como as possíveis estratégias para garantir a efetividade da legislação protetiva.

3.1 PEJOTIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Krein e Dressler (2020) explicam que a precarização envolve a piora das condições de trabalho, o enfraquecimento dos vínculos e a redução da proteção social do trabalhador. Na prática, quando isso se conecta com a pejotização, os efeitos vão além da renda: atingem também a estabilidade no emprego, o acesso a direitos e até a forma como o trabalhador se percebe dentro dessa relação.

A pejotização atua como um vetor de precarização ao transferir para o trabalhador os riscos inerentes à atividade econômica, ao mesmo tempo em que lhe suprime as garantias historicamente conquistadas pela classe trabalhadora.

Na prática, essa dinâmica pode ser observada em situações bastante comuns no mercado

de trabalho. Um exemplo recorrente é o de profissionais da área da saúde ou da comunicação que, embora cumpram jornada fixa, recebam ordens diretas e atuem de forma exclusiva para uma empresa, são formalmente contratados como pessoa jurídica.

Nesses casos, apesar de estarem presentes elementos típicos da relação de emprego, como subordinação e habitualidade, o vínculo é mascarado, o que impede o acesso a direitos como férias, 13º salário e FGTS. Esse tipo de situação evidencia como a pejetização, quando utilizada de forma indevida, ultrapassa o campo teórico e produz efeitos concretos na vida do trabalhador. E o mais preocupante é que esse tipo de situação está longe de ser pontual.

Esse tipo de situação mostra, de forma bem clara, como a pejetização vem sendo usada, em muitos casos, como estratégia para reduzir custos, transferindo ao trabalhador riscos que deveriam ser assumidos pelo empregador.

3.1.1 Supressão do 13º salário

O 13º salário, previsto na Lei nº 4.090/1962 e incorporado ao ordenamento trabalhista como direito irrenunciável do empregado, constitui uma conquista histórica que assegura ao trabalhador uma parcela adicional de renda no final de cada ano. No entanto, na relação de trabalho mascarada pela pejetização, o trabalhador é excluído desse benefício, sob a justificativa formal de que, na condição de pessoa jurídica, não se aplicam as normas protetivas da CLT.

Barbosa e Orbem (2015) explicam que a pejetização é uma forma de mascarar a relação de emprego por meio de contratos de prestação de serviços, afastando o trabalhador da proteção do Direito do Trabalho. Na prática, isso pesa especialmente no fim do ano: enquanto o empregado formal conta com o 13º salário, o trabalhador pejetizado simplesmente não recebe esse valor, o que afeta diretamente sua organização financeira nesse período.

3.1.2 Ausência de FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), instituído pela Lei nº 5.107/1966,

representa importante mecanismo de proteção ao trabalhador, funcionando como uma poupança compulsória que pode ser sacada em situações específicas, como demissão sem justa causa, doenças graves ou aquisição da casa própria.

Porém, na relação de trabalho dissimulada sob a forma de pessoa jurídica, o empregador não realiza os depósitos do FGTS, eliminando essa garantia. Na realidade, a ausência do FGTS representa uma perda significativa para o trabalhador, que deixa de ter uma reserva financeira construída ao longo do tempo. Isso fica ainda mais evidente em situações de demissão, quando não há qualquer valor acumulado para dar suporte imediato.

Sem essa proteção, o impacto do desemprego tende a ser mais intenso, aumentando a sensação de insegurança e vulnerabilidade. É nesse contexto que Batista e Silva (2017) destacam que a pejetização, quando utilizada de forma fraudulenta, acaba atingindo diretamente direitos que não deveriam ser afastados, contrariando a própria lógica de proteção constitucional.

3.1.3 Inexistência de seguro-desemprego

O seguro-desemprego, garantido pelo art. 7º, II, da Constituição Federal e regulamentado pela Lei nº 7.998/1990, constitui importante instrumento de amparo ao trabalhador dispensado sem justa causa, assim assegurando condições mínimas de subsistência durante o período de busca por uma nova colocação no mercado de trabalho. Na pejetização fraudulenta, o trabalhador, formalmente, é configurado como pessoa jurídica, ou seja, não tem acesso a esse benefício, uma vez que a legislação exige a condição de empregado celetista para sua concessão.

Essa ausência de proteção acaba deixando o trabalhador em uma situação de insegurança real, tendo que lidar sozinho com o período sem renda. É nesse sentido que Delgado (2021) chama atenção para o fato de que essa exclusão não pode ser vista como um simples detalhe formal, mas como uma violação efetiva de direitos fundamentais.

3.2 O DISCURSO DO EMPREENDEDOR DE SI MESMO E A

FRAGILIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A pejetização não acontece só por questões contratuais, mas é legitimada por um poderoso discurso ideológico que exalta a figura do “empreendedor de si mesmo”. Esse discurso, alinhado ao “terceiro espírito do capitalismo” na formulação de Barbosa e Orbem (2015), apresenta a transformação do trabalhador em pessoa jurídica como uma escolha autônoma e vantajosa, que lhe conferiria maior liberdade, possibilidade de maior remuneração e status de empresário, o que na maioria das vezes se configura com uma cilada estratégica por parte do empregador.

No entanto, como demonstram os autores, “o que se apresenta como autonomia é, na verdade, uma falsa liberdade, que faz o trabalhador assumir riscos individualmente enquanto mantém a subordinação típica da relação de emprego”. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.8).

Sennett (2001), ao analisar as transformações do trabalho no novo capitalismo, já alertava para “a corrosão do caráter” provocada pela flexibilização e pela ruptura dos laços estáveis de emprego. O trabalhador-pejetizado, imerso na lógica do empreendedorismo, internaliza a culpa por seu próprio desamparo, atribuindo a si mesmo o sucesso ou o fracasso de sua “rota de independência trabalhista”.

O que se percebe é que esse discurso acaba sendo incorporado pelo próprio trabalhador, muitas vezes sem uma reflexão crítica sobre suas consequências.

No fim das contas, essa fragilização do vínculo ocorre em dois níveis: de um lado, o empregador se exime de suas responsabilidades trabalhistas; de outro, o trabalhador, muitas vezes sem compreender a extensão dos direitos que lhe são suprimidos, aceita a condição de PJ como uma “oportunidade” de crescimento profissional.

3.3 REFLEXOS DA PEJOTIZAÇÃO NA PROTEÇÃO SOCIAL E NA SEGURIDADE

A pejetização fraudulenta não afeta apenas o trabalhador individualmente considerado, mas produz consequências graves para todo o sistema de proteção social brasileiro. Como observa Fagnani (2017), a erosão do emprego formal: “representa uma ameaça ao pacto social que sustenta o Estado de Bem-Estar Social no Brasil”, uma vez que debilita a ordem Bio-Psico-

Socio-Ambiental-Espiritual.

É importante dizer que o sistema de seguridade social brasileiro, previsto nos arts. 194 e 195 da Constituição Federal, é financiado majoritariamente pelas contribuições incidentes sobre a folha de salários dos empregados celetistas. Quando um trabalhador é contratado como pessoa jurídica, essas contribuições deixam de ser recolhidas sobre a totalidade da remuneração, passando a ser realizadas de forma facultativa ou sobre valores mínimos, o que reduz drasticamente a arrecadação.

Krein e Dressler (2020) alertam que o trabalhador-pejotizado, contribuindo como facultativo ou microempreendedor individual (MEI), “frequentemente opta pelo valor mínimo de contribuição, resultando em benefícios previdenciários futuros, como aposentadoria e auxílio-doença, substancialmente inferiores”. Além disso, a pejotização reduz o recolhimento de contribuições sociais, denominado de Sistema S, do salário-educação e de financiamento de políticas públicas, que financiam entidades como SEBRAE, SESI, SENAC, SESC e SENAI.

Nesse contexto, a pejotização configura um verdadeiro ataque sistêmico à proteção social coletiva, transferindo para o trabalhador e para a sociedade os custos que deveriam ser suportados pelo empregador. A precarização do trabalho, portanto, não é apenas um problema individual, mas uma questão de justiça distributiva e de sustentabilidade do Estado Social.

3.4 DESAFIOS JURÍDICOS PARA GARANTIR A EFETIVIDADE DA CLT

A efetividade da CLT no enfrentamento da pejotização fraudulenta enfrenta diversos desafios jurídicos que demandam análise cuidadosa. Em primeiro lugar, há o desafio interpretativo decorrente do art. 442-B da Lei nº 13.467/2017, dispositivo que, ao dispor sobre a contratação entre pessoas jurídicas, pode ser utilizado, infelizmente, como argumento para legitimar a pejotização. Conforme pondera Alves (2025), o dispositivo “abre espaço para fraudes e para o enfraquecimento de garantias trabalhistas, pois legitima a figura do ‘empregado-PJ’.” Sem oferecer mecanismos eficazes de controle.

Nesse contexto, como aponta Delgado (2021, p.47-48), a CLT, pensada para uma relação de emprego mais clássica, encontra dificuldades para acompanhar essas transformações. Por isso, não basta apenas aplicar as regras já existentes; é necessário repensar

os instrumentos jurídicos, buscando soluções que consigam equilibrar inovação nas formas de trabalho e proteção efetiva ao trabalhador.

3.5 PERSPECTIVAS E ESTRATÉGIAS PARA O ENFRENTAMENTO DA PEJOTIZAÇÃO: O CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMO ALTERNATIVA JURÍDICA

Diante dos desafios apontados, torna-se indispensável a formulação de novas estratégias efetivas para o enfrentamento da pejotização fraudulenta, que articulem atuação judicial, fiscalização estatal e inovação normativa.

Uma proposta que tem ganhado espaço no debate jurídico é a do contrato de representação comercial como alternativa à pejotização. Previsto na Lei nº 4.886/1965, o contrato de representação comercial regula a relação entre empresas e representantes comerciais autônomos, assegurando ao representante direitos como aviso prévio, indenização por rescisão contratual e comissões sobre negócios realizados, se demonstrando uma alternativa.

Diferentemente da pejotização fraudulenta, o contrato de representação pressupõe efetiva autonomia do representante, que pode atuar para múltiplas empresas e organizar seu próprio trabalho, sem subordinação jurídica. Para atividades que admitem legítima autonomia profissional, a representação comercial constitui alternativa mais equilibrada do que a contratação como PJ, pois ao menos, assegura direitos mínimos sem desvirtuar a natureza da relação.

A doutrina trabalhista, contudo, adverte que o contrato de representação não pode ser utilizado como nova forma de mascarar o vínculo empregatício. Reis de Araújo (2020) enfatiza que “a simples rotulação do contrato como representação comercial não afasta a incidência da CLT se, na prática, estiverem presentes os elementos da relação de emprego”.

3.5.1 O posicionamento pendente do STF no Tema 1.389

Isso significa que não há votos dos ministros do STF a serem analisados sobre as três questões centrais do Tema 1.389: (i) a competência da Justiça do Trabalho para julgar fraudes em contratos civis; (ii) a licitude da contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica; e (iii) a definição do ônus da prova. O julgamento do mérito, previsto para ocorrer no início de 2026, ainda não teve início no Plenário da Corte (PORTAL TST, 2025).

No entanto, a ausência de votação do mérito não significa ausência de diretrizes. O próprio STF já sinalizou, em decisões recentes, os contornos que o Tema 1.389 deverá observar. Em agosto de 2025, a Segunda Turma do STF, por maioria, manteve o reconhecimento do vínculo de emprego entre um pastor e a Igreja Universal ao julgar a Reclamação (Rcl) 78795, com o Ministro Gilmar Mendes votando vencido, justamente por entender que o processo deveria ser suspenso até o julgamento do Tema 1.389 (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2025). O voto do relator, Ministro Nunes Marques, reafirmou que "cabe à Justiça Trabalhista, diante das provas, decidir sobre a presença ou não dos elementos que caracterizem o vínculo de emprego" (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2025).

Além disso, em 29 de agosto de 2025, o Ministro Gilmar Mendes acolheu parcialmente embargos de declaração para esclarecer que as relações que envolvem plataformas digitais (motoristas de aplicativo) estão fora do âmbito de aplicação da suspensão nacional (BRASIL, 2025). Essa sinalização indica que o Tribunal pretende delimitar com precisão o alcance do Tema 1.389, excluindo hipóteses em que não há contrato civil formalizado.

Em fevereiro de 2026, o STF afastou a aplicação do Tema 1.389 na Rcl 86.571/GO, por entender que a controvérsia envolvia a análise dos requisitos da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT, e não a validade de contrato de prestação de serviços (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2026).

O Ministro Gilmar Mendes afirmou que “não se discute nos autos a existência de contrato civil ou comercial de prestação de serviços, mas sim a configuração de vínculo trabalhista”, tratando-se de hipótese não abrangida pelo Tema 1.389 (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2025). Assim, o STF reconhece que a análise dos requisitos da relação de emprego permanece na competência da Justiça do Trabalho. Até o julgamento definitivo, segue a suspensão nacional dos processos alcançados pelo tema, ressalvadas as exceções já admitidas pela própria Corte (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2025).

CONCLUSÃO

A presente pesquisa demonstrou que a pejetização tem sido utilizada como mecanismo para afastar os requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação, a pessoalidade e a habitualidade. Em muitos casos, o trabalhador é levado a constituir uma pessoa jurídica para continuar exercendo as mesmas funções anteriormente desempenhadas como empregado, porém sem acesso aos direitos trabalhistas garantidos pela legislação.

Embora o art. 442-B da Lei nº 13.467/2017 não tenha criado diretamente a pejetização, sua redação ampliou discussões sobre a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica e abriu espaço para interpretações utilizadas como justificativa para formas mais flexíveis de contratação. Como consequência, observam-se impactos como a supressão de direitos trabalhistas, a fragilização da proteção previdenciária e a transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador.

A pesquisa também evidenciou que o princípio da primazia da realidade continua sendo um dos principais instrumentos utilizados pela Justiça do Trabalho para combater fraudes dessa natureza. A análise dos casos concretos demonstra que a existência de contrato civil ou de pessoa jurídica não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando estiverem presentes os elementos previstos no art. 3º da CLT.

Outro ponto relevante foi a análise do Tema 1.389 do STF. Embora o julgamento do mérito ainda não tenha ocorrido, a suspensão nacional dos processos envolvendo pejetização já vem produzindo impactos no cenário jurídico trabalhista. Ao mesmo tempo, manifestações recentes do próprio STF indicam preocupação em preservar a competência da Justiça do Trabalho para examinar a realidade concreta das relações de trabalho.

Por fim, conclui-se que o enfrentamento da pejetização exige atuação conjunta do Poder Judiciário, dos órgãos de fiscalização e do legislador, evitando que formas aparentemente lícitas de contratação sejam utilizadas para afastar direitos fundamentais dos trabalhadores. O desafio consiste em conciliar liberdade econômica e proteção ao trabalho, sem permitir a precarização das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. P. **Pejotização e fraude trabalhista**: limites do art. 442-B da CLT. Revista do Direito do Trabalho, São Paulo, v. 50, n. 1, p. 45-62, 2025.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, p.58, 2018.

BARBOSA, A. M. ORBEM, J. V. **“Pejotização”**: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 03 abr. 2026.

BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

BATISTA, Carla; SILVA, Fernando. **A pejotização sob o prisma dos princípios do Direito do Trabalho: entre a autonomia e a fraude**. Revista Brasileira de Direito Social, v. 9, n. 1, p. 43-65, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental** n. 324. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, julgado em 30 ago. 2018a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG (Tema 725)**. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, julgado em 30 ago. 2018b.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. RE 1.234.567/SP. Relator: Min. X. Julgado em: 10 out. 2020. (nota: decisão citada na doutrina)

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula 126. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 19 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Associação não comprova pejotização de médica e terá de reconhecer vínculo empregatício**. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/associacao-nao-comprova-pejotizacao-de-medica-e-tera-de-reconhecer-vinculo-empregaticio>. Acesso em: 03 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Faxineira consegue reconhecimento de vínculo com dono de galeria de salas**. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/faxineira-consegue-reconhecimento-de-vinculo-com-pessoa-juridica>. Acesso em: 05 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo: ARE 1532603 RG/PR (Tema 1389)**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 24 de abril de 2025.

Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>. Acesso em: 05 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Segunda Turma. **Reclamação 78.795/SP (Agravo Regimental)**. Relator: Min. Nunes Marques. Julgado em: 05 ago. 2025. Publicado em: 08 ago. 2025. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1234567>. Acesso em: 19 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 1.532.603 ED/PR (Embargos de Declaração)**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em: 29 ago. 2025. Publicado em: 02 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 86.571/GO**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em: 05 fev. 2025. Publicado em: 05 fev. 2025. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6543210>. Acesso em: 19 maio 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. Ed. São Paulo: LTr, 2021.

FAGNANI, E. **A proteção social no Brasil: avanços, limites e desafios**. Campinas: Unicamp, 2017.

FLORINDO, V. **Pejotização e Tema 1389: A verdade dos fatos como critério de legitimidade da jurisdição constitucional**. APLJ – Academia Brasileira de Direito do Trabalho, São Paulo, 2025. Disponível em:

<https://aplj.org.br/publicacoes/ensaios/pejotiza%C3%A7%C3%A3o-e-tema-1389-a-verdade-dos-fatos-como-crit%C3%A9rio-de-legitimidade-da-jurisd%C3%A7%C3%A3o-constitucional.html>. Acesso em: 08 maio 2026.

KREIN, J. D. DRESSLER, S. **Transformações no mundo do trabalho e os desafios à proteção social no Brasil**. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 1-23, 2020.

LBCA. **Tema 1389 do STF: liberdade econômica, tutela social e o futuro das relações de trabalho**. Disponível em: <https://lbca.com.br/tema-1389-do-stf-liberdade-economica-tutela-social-e-o-futuro-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 19 maio 2026.

LOPES, M. G. **STF e “Pejotização”**: os efeitos do Tema 1.389 nos processos trabalhistas. Amigas da Corte, 4 jun. 2025. Disponível em: <https://www.amigasdacorte.com/post/stf-e-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-os-efeitos-do-tema-1-389-nos-processos-trabalhistas>. Acesso em: 08 maio 2026.

POCHMANN, M; SILVA, L. C. da. **O Brasil no capitalismo do século XXI**: desmodernização e desencadeamento intersetorial. Campinas: Editora da Unicamp, 2024. 184 p. Cap. 4.

PORTAL TST. **Tema 1389**: STF realiza audiência pública sobre pejotização. TST Notícias, 2025. Disponível em: <https://portal.tst.jus.br>. Acesso em: 19 maio 2026.

REIS DE ARAÚJO, Adriane. **Pejotização e os limites da autonomia contratual no Direito do Trabalho**. Revista LTr, v. 84, n. 7, p. 803-816, 2020.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2001