



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE DIREITO

KAIO FERNANDO RIBEIRO SANTOS

**PRIMAZIA DA REALIDADE VERSUS AUTONOMIA CONTRATUAL: A ATUAÇÃO  
DO STF E A DEFINIÇÃO DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL EM DEMANDAS  
DE NATUREZA TRABALHISTA ORIUNDA DE CONTRATOS CIVIS COM  
CARÁTER DE PEJOTIZAÇÃO**

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2026

KAIO FERNANDO RIBEIRO SANTOS

**PRIMAZIA DA REALIDADE VERSUS AUTONOMIA CONTRATUAL: A ATUAÇÃO DO STF E A DEFINIÇÃO DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL EM DEMANDAS DE NATUREZA TRABALHISTA ORIUNDA DE CONTRATOS CIVIS COM CARÁTER DE PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

**Orientador:** Prof. Dr. Uziel Santana dos Santos

SÃO CRISTÓVÃO/ SE

2026

KAIO FERNANDO RIBEIRO SANTOS

**PRIMAZIA DA REALIDADE VERSUS AUTONOMIA CONTRATUAL: A ATUAÇÃO  
DO STF E A DEFINIÇÃO DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL EM DEMANDAS  
DE NATUREZA TRABALHISTA ORIUNDA DE CONTRATOS CIVIS COM  
CARÁTER DE PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Sergipe (UFS),  
como requisito para obtenção do título de  
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Uziel Santana dos  
Santos.

Aprovado em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Uziel Santana dos Santos

Orientador/Presidente

---

Prof. Dr. Arnaldo De Aguiar Machado Júnior  
Membro(a) Avaliador (a)

---

Profa. Dra. Simone de Araujo Pereira

Membro(a) Avaliador (a)

## RESUMO

Ao longo das últimas décadas, o fenômeno da pejetização tem assumido centralidade no debate jurídico brasileiro, sobretudo em razão de seus impactos sobre a proteção ao trabalho e sobre a definição da competência jurisdicional. Nesse contexto, a presente monografia analisa a controvérsia acerca da jurisdição competente para o julgamento de litígios envolvendo contratos civis com indícios de pejetização, à luz do embate entre a autonomia contratual e o princípio da primazia da realidade, com especial atenção à atuação do Supremo Tribunal Federal no âmbito do Tema 1389 da repercussão geral. Dessa forma, busca-se verificar se a Justiça do Trabalho se mantém constitucionalmente competente para apreciar tais demandas quando a realidade fático-jurídica revela elementos típicos da relação de emprego, bem como examinar os critérios jurídico-processuais que devem orientar a distribuição de competência entre os ramos do Judiciário e os impactos desse redirecionamento sobre o acesso à justiça e a efetividade da tutela trabalhista. Para tanto, desenvolve-se pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica, documental e jurisprudencial, orientada pelo método dedutivo, com análise crítica da jurisprudência constitucional e dos fundamentos normativos que permeiam a controvérsia.

**Palavras-chave:** Pejetização. Competência jurisdicional. Justiça do Trabalho. Primazia da realidade. Supremo Tribunal Federal.

## **ABSTRACT**

Over the past decades, the phenomenon of labor “pejotization” has assumed a central role in Brazilian legal debate, particularly due to its impacts on labor protection and on the definition of judicial jurisdiction. In this context, this monograph examines the controversy surrounding the competent jurisdiction to adjudicate disputes arising from civil contracts that conceal elements of an employment relationship, in light of the tension between contractual autonomy and the principle of the primacy of reality, with particular emphasis on the role of the Federal Supreme Court within the framework of General Repercussion Theme 1389. The study seeks to assess whether the Labor Courts remain constitutionally competent to hear such claims when the factual and legal circumstances reveal typical features of an employment relationship, as well as to analyze the legal and procedural criteria that should guide the allocation of jurisdiction between different branches of the Judiciary and the effects of this reallocation on access to justice and the effectiveness of labor protection. To this end, the research adopts a qualitative approach, based on bibliographical, documentary, and jurisprudential analysis, guided by the deductive method and a critical examination of constitutional case law and normative foundations relevant to the issue.

**Keywords:** Labor pejotization. Jurisdictional competence. Labor Courts. Primacy of reality. Federal Supreme Court.

## **GLOSSÁRIO DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**ABRAT:** Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas

**ADC:** Ação Declaratória de Constitucionalidade

**ADPF:** Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

**Ag:** Agravo

**AgRg:** Agravo Regimental

**ANAMATRA:** Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

**ANPT:** Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho

**ARE:** Agravo em Recurso Extraordinário

**Art.:** Artigo

**CIDH:** Comissão Interamericana de Direitos Humanos

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho

**CPC:** Código de Processo Civil

**EIRELI:** Empresa Individual de Responsabilidade Limitada

**FGTS:** Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**ME:** Microempresa

**OIT:** Organização Internacional do Trabalho

**ONU:** Organização das Nações Unidas

**PJ / PJs:** Pessoa Jurídica / Pessoas Jurídicas

**S/A:** Sociedade Anônima

**STF:** Supremo Tribunal Federal

**TST:** Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. COMPETÊNCIA JURISDICIONAL E A DISTRIBUIÇÃO ENTRE OS RAMOS DO JUDICIÁRIO</b> .....	13
2.1. CONCEITO E FUNDAMENTOS DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL.....	13
2.2. A ESPECIALIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 .....	15
2.3. A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM E A PREVALÊNCIA DA AUTONOMIA DA VONTADE EM MATÉRIA CÍVEL E EMPRESARIAL .....	17
2.4. CONFLITOS DE COMPETÊNCIA, O PAPEL DO STF E A REPERCUSSÃO GERAL DO TEMA 1389 .....	24
<b>3. CONTRATOS CIVIS E TRABALHISTAS: ELEMENTOS, PEJOTIZAÇÃO E RISCOS DE FRAUDE</b> .....	29
3.1 ELEMENTOS ESSENCIAIS DOS CONTRATOS CIVIS E DOS CONTRATOS DE TRABALHO .....	29
3.2. CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO E MODALIDADES CONTRATUAIS ENVOLVIDAS.....	32
3.3. O REQUISITO DA SUBORDINAÇÃO E SUA CENTRALIDADE NA DISTINÇÃO ENTRE CONTRATOS LÍCITOS E FRAUDULENTOS .....	38
3.4. A CARACTERIZAÇÃO DA FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO E OS EFEITOS JURÍDICOS DECORRENTES .....	42
<b>4. PRINCÍPIOS EM TENSÃO: PRIMAZIA DA REALIDADE VERSUS AUTONOMIA CONTRATUAL</b> .....	47
4.1. O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: O CONFLITO ENTRE FORMA E SUBSTÂNCIA NAS RELAÇÕES JURÍDICO-LABORAIS.....	47
4.2. A AUTONOMIA CONTRATUAL NO DIREITO CIVIL E SEUS LIMITES CONSTITUCIONAIS.....	49
4.3. O ÔNUS DA PROVA NA IDENTIFICAÇÃO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DISFARÇADOS .....	54

<b>5. O TEMA 1389 NO STF: PEJOTIZAÇÃO E A DELIMITAÇÃO DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL</b> .....	57
5.1. A SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL NO STF E A SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS .....	57
5.2. O TEMA 1389/STF: ORIGEM, FUNDAMENTOS, PARTES E CONTROVÉRSIA ENVOLVIDA. ....	61
5.3. OS RISCOS DE Esvaziamento da Justiça do Trabalho e suas implicações no acesso à justiça nos litígios que versem sobre “pejotização” .....	68
<b>6. CONCLUSÃO</b> .....	73
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	77

## 1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem passado por transformações profundas, impulsionadas por novas formas de organização produtiva, pela globalização econômica e pela difusão de tecnologias digitais que remodelam o modo como se prestam serviços e se formam vínculos laborais. Nesse contexto, observa-se a expansão de um fenômeno que desafia os fundamentos clássicos do Direito do Trabalho: a pejetização, prática pela qual empresas contratam trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica (Pereira, 2022, p.62–63).

Nesse cenário, o verdadeiro imbróglio da temática ocorre quando a prática da pejetização é realizada com o fito de mascarar uma relação típica de emprego, com as características de subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade. Essa tendência, que se acentuou após a Reforma Trabalhista de 2017, não apenas tensiona os princípios constitucionais da proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, como também suscita relevantes controvérsias no campo da competência jurisdicional e da autonomia contratual (Delgado, 2019, p. 621).

Dessa forma, tal fenômeno se agrava diante do contexto de desemprego estrutural e da crescente informalidade, que impõem ao trabalhador a necessidade de aceitar condições jurídicas desfavoráveis para manter o acesso ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, esse processo de “empresarialização do trabalhador” vem sendo objeto de críticas nacionais e internacionais. Em setembro de 2025, o advogado trabalhista Christovam Ramos Pinto Neto apresentou denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), alertando para a pejetização como forma de precarização estrutural das relações laborais no Brasil, com conseqüente “violação estrutural de direitos humanos no país”. A representação destacou que a expansão desse modelo, favorecido por interpretações judiciais e reformas legislativas, contribui para a erosão de direitos sociais e para o enfraquecimento das garantias de seguridade social, atingindo especialmente grupos vulneráveis, como mulheres, jovens e trabalhadores informais. Ainda, sustentou que o Brasil estaria violando compromissos assumidos no âmbito da Convenção Americana de Direitos Humanos e das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao permitir que a

pejotização se torne uma política de contratação sistemática e desprovida de proteção estatal (Gimenez, 2025).

No plano jurídico interno brasileiro, essa problemática ganha contornos ainda mais complexos diante do Tema 1389 da Repercussão Geral, em tramitação no Supremo Tribunal Federal. Acerca disso, a questão discutida (dentre elas, a definição da competência jurisdicional para julgar litígios decorrentes de contratos civis com indícios de pejotização) expõe um verdadeiro conflito de paradigmas: de um lado, a autonomia contratual, pilar do Direito Civil e expressão da liberdade privada; de outro, a primazia da realidade, princípio estruturante do Direito do Trabalho que impõe ao intérprete a análise dos fatos em detrimento da forma contratual. O desfecho desse julgamento, ainda pendente, definirá se prevalecerá a leitura formalista e liberal da autonomia privada ou a interpretação protetiva que reconhece a desigualdade estrutural entre contratante e prestador de serviços, ou ainda, quiçá, um possível parâmetro de meio termo ponderativo entre esses dois extremos.

Mais especificamente, eis o objeto delimitado do Tema 1389:

1) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; 2) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e 3) a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante (STF, 2025).

Nessa senda, a atuação do STF, especialmente após as decisões paradigmáticas da ADPF 324 e da ADC 48, vem sinalizando uma tendência de ampliação das formas contratuais e de flexibilização das fronteiras entre trabalho subordinado e autônomo (Pereira, 2022, p. 62–64).

No entanto, ao estender essa lógica às hipóteses de pejotização, corre-se o risco de se promover um esvaziamento material da competência da Justiça do Trabalho, a qual é historicamente concebida como instrumento de efetividade dos direitos sociais, e não em favor de uma leitura estritamente formal dos contratos. Essa mudança de eixo interpretativo suscita preocupações doutrinárias quanto ao acesso à justiça, à proteção da parte hipossuficiente e à própria preservação do Estado Social

inaugurada pela Constituição de 1988, principalmente em seu artigo 7º (Pereira, 2022, p. 68–69).

Dessa forma, o debate sobre a pejetização não se restringe, portanto, ao campo técnico-jurídico. Trata-se de uma questão de justiça social, pois reflete a disputa entre a lógica econômica de redução de custos e a necessidade de assegurar condições dignas de trabalho.

Isso pois, hodiernamente, o discurso da “modernização” das relações laborais passou a legitimar práticas contratuais que, na prática, transferem riscos e responsabilidades ao trabalhador, enfraquecendo o pacto constitucional de solidariedade social. Diante disso, a expansão da pejetização em setores como saúde, comunicação, tecnologia da informação e educação privada evidencia que a precarização assume feições sofisticadas, revestidas de aparência legal, mas destituídas, muitas vezes, de substância protetiva.

Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade assume papel central. Consolidado pela jurisprudência e pela doutrina, ele estabelece que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre a forma jurídica, especialmente quando esta visa fraudar a aplicação da legislação trabalhista (Martins, 2023, p. 243).

Em contraponto, a autonomia contratual, típica do Direito Civil, sustenta que as partes são livres para estabelecer suas obrigações, desde que respeitados os limites da lei e da função social do contrato (Gonçalves, 2021, p. 19).

O confronto entre esses dois princípios revela um dilema jurídico fundamental: até que ponto a liberdade de contratar pode se sobrepor à proteção do trabalho humano e à função social das relações produtivas?

Assim, o presente trabalho, intitulado “Primazia da Realidade versus Autonomia Contratual: a atuação do STF e a definição da competência jurisdicional em demandas de natureza trabalhista oriunda de contratos civis com caráter de pejetização”, busca examinar essa tensão à luz da atuação do Supremo Tribunal Federal e das consequências práticas de sua jurisprudência na configuração do sistema de justiça brasileiro. Mais especificamente, pretende-se verificar se a Justiça do Trabalho é a jurisdição competente para processar e julgar litígios envolvendo contratos civis com

indícios de pejetização, considerando o papel do princípio da primazia da realidade e os limites da autonomia privada.

Para tanto, a presente pesquisa adota uma abordagem hipotético-dedutiva e qualitativa, analisando a legislação nacional, a jurisprudência do STF e da Justiça do Trabalho. No teor doutrinário, discute-se a pejetização sob perspectivas civil, trabalhista e constitucional.

Dessa forma, a metodologia teórico-jurídica permitirá compreender os impactos da indefinição de competência jurisdicional sobre a efetividade dos direitos trabalhistas e sobre a própria noção de dignidade humana no trabalho.

A relevância deste estudo se evidencia no contexto atual de rediscussão do papel do Estado na regulação das relações produtivas e no enfrentamento das novas formas de precarização. Nesse aspecto, a própria denúncia à CIDH, mencionada anteriormente, demonstra que o problema ultrapassa as fronteiras nacionais, configurando uma questão de direitos humanos e de justiça social internacional. Assim, investigar os contornos jurídicos da pejetização e o papel do STF nesse debate não é apenas uma tarefa dogmática, mas também um exercício de reconstrução dos fundamentos ético-normativos do Direito do Trabalho.

Por fim, a estrutura deste trabalho está organizada em quatro capítulos, a saber: o primeiro capítulo abordará os fundamentos da competência jurisdicional e a distribuição entre os ramos do Judiciário, situando a Justiça do Trabalho no sistema constitucional brasileiro; o segundo capítulo analisará os contratos civis e trabalhistas, detalhando os elementos caracterizadores da pejetização e os riscos de fraude; o terceiro capítulo explorará os princípios da primazia da realidade e da autonomia contratual, destacando os conflitos interpretativos e probatórios entre o formalismo civilista e a substância laboral; o quarto e último capítulo examinará o Tema 1389 do STF, discutindo seus desdobramentos práticos e teóricos sobre a definição da competência jurisdicional, o acesso à justiça e a preservação dos direitos sociais.

Dessa forma, este trabalho busca analisar os impactos e a importância da definição da competência jurisdicional nos casos de pejetização, considerando como essa delimitação influencia a efetividade dos direitos trabalhistas e a proteção do trabalhador no atual cenário jurídico brasileiro.

## 2. COMPETÊNCIA JURISDICIONAL E A DISTRIBUIÇÃO ENTRE OS RAMOS DO JUDICIÁRIO

### 2.1. CONCEITO E FUNDAMENTOS DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL

A compreensão do fenômeno jurídico-processual que envolve a definição da competência jurisdicional exige, inicialmente, a distinção entre jurisdição e competência. A jurisdição constitui o poder-dever que o Estado, ao monopolizar a solução dos conflitos, assume de aplicar o direito ao caso concreto, substituindo a autotutela dos particulares como forma de garantir paz social e efetividade normativa.

A doutrina clássica, como leciona Chiovenda, entende a jurisdição como a “função estatal destinada a atuar a vontade concreta da lei”, mediante a substituição da atividade dos particulares pela atuação do juiz investido legalmente da autoridade jurisdicional (Chiovenda, 1998, p. 23).

Em contrapartida, a competência representa a medida da jurisdição, isto é, o conjunto de critérios que distribui entre os diversos órgãos do Poder Judiciário as parcelas específicas dessa função estatal. Sendo assim, enquanto a jurisdição é una, a competência é fragmentada, organizada segundo fatores constitucionais, legais e principiológicos, com o objetivo de garantir eficiência, especialização e respeito ao juiz natural (Didier Jr., 2009, p. 105–106).

A distinção entre esses institutos ganha centralidade diante do atual cenário de complexificação das relações jurídicas, especialmente quando contratos civis são utilizados para mascarar relações laborais, cenário o qual tem se tornado frequente quando da análise da pejetização das relações de trabalho hodiernamente.

Nessas hipóteses, a definição da jurisdição competente deixa de ser apenas uma questão de técnica processual e passa a repercutir diretamente na efetividade do acesso à justiça e na proteção de direitos trabalhistas. É nesse contexto que o debate contemporâneo sobre a competência, especialmente entre Justiça do Trabalho e Justiça Comum, deve ser situado.

Nesse viés, o movimento universal do acesso à justiça, conforme sistematizado por Mauro Cappelletti e Bryant Garth, demonstrou que a efetividade jurisdicional não pode ser compreendida apenas sob a ótica formalista da norma,

exigindo uma visão tridimensional do direito, em que normas, fatos e valores se entrecruzam (Cappelletti; Garth, 1998, p. 12).

Essa evolução teórica ilumina o próprio debate sobre a competência em casos de pejetização: compreender quem deve julgar o conflito é também compreender como o sistema jurídico assegura tutela adequada a relações que, embora formalmente civis, materialmente podem revelar vínculos trabalhistas.

Com esse pano de fundo, passa-se ao exame conceitual da jurisdição e da competência, bem como à especialização constitucional da Justiça do Trabalho, indispensável para compreender o conflito jurisdicional que permeia o Tema 1389 do STF.

Nesse sentir, a jurisdição, na clássica acepção processual, corresponde ao poder, função e atividade atribuídos ao Estado para aplicar o direito ao caso concreto, compondo conflitos de interesses. Trata-se, portanto, de um atributo estatal decorrente da própria necessidade de manutenção da ordem, da pacificação social e da realização da justiça. Como lembra a doutrina italiana, destacadamente Chiovenda, a jurisdição consiste na atuação da vontade concreta da lei, mediante substituição da atividade dos particulares pela atuação dos órgãos públicos investidos dessa função (Chiovenda, 1998, p. 23).

Todavia, embora a jurisdição seja una, o exercício desse poder não se dá de forma indistinta. A multiplicidade de demandas, a diversidade de matérias e a crescente especialização do direito demandam uma distribuição racional da função jurisdicional entre diferentes órgãos, surgindo assim o conceito de competência jurisdicional. Competência é, portanto, o limite dentro do qual cada órgão do Poder Judiciário poderá exercer a jurisdição (limites esses estabelecidos pela Constituição e pelas leis) (Didier Jr., 2009, p. 105–106).

A competência fundamenta-se em critérios como matéria, pessoa, território, funcionalidade e valor da causa. Esses critérios são definidos por meio de leis processuais, organização judiciária e regimentos internos, de modo que não apenas organizam o Judiciário, mas também concretizam o princípio do juiz natural, elemento estruturante do devido processo legal, impedindo manipulações arbitrárias na escolha do órgão julgador (Didier Jr., 2009, p. 105–106).

Sob essa perspectiva, a Figura 1 ilustra a distinção entre jurisdição e competência, bem como os critérios de definição da competência jurisdicional.

**Figura 1 – Jurisdição, competência e critérios de definição**



**Fonte:** Elaboração própria, com base em Chiovenda (1998) e Didier Jr. (2009).

Esse ponto é crucial para o debate que permeia o presente Trabalho de Conclusão de Curso. Nessa linha, quando se discute se a Justiça do Trabalho ou a Justiça Comum deve julgar litígios envolvendo contratos civis celebrados sob a lógica da pejetização, discute-se também a própria garantia do acesso à jurisdição adequada, mínima exigência constitucional para a tutela de direitos.

A evolução teórica do movimento de acesso à justiça — especialmente na denominada “terceira onda” de Cappelletti e Garth — reforça que o sistema não deve apegar-se a formalismos que inviabilizem a solução efetiva de conflitos; pelo contrário, deve considerar fatos, valores e o contexto social (Cappelletti; Garth, 1998, p. 12).

É por isso que a competência jurisdicional, embora de natureza processual, possui efeitos materiais profundos: ao definir quem julga, define-se também quais garantias substanciais e qual lógica interpretativa prevalecerão, especialmente nos campos em que a forma contratual pode ocultar a realidade laboral.

## 2.2. A ESPECIALIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição Federal de 1988 consagrou um modelo de forte especialização dentro do Poder Judiciário, destacando a Justiça do Trabalho como ramo vocacionado à tutela das relações laborais.

Tal especialização decorre justamente da complexidade das relações de trabalho hodiernas e da necessidade de uma interpretação própria, marcada por princípios como a proteção, a primazia da realidade e a irrenunciabilidade, bem como do reconhecimento de que o trabalho possui densidade constitucional especial, figurando como fundamento da República e direito social fundamental (BRASIL, 1988).

Dessa forma, o art. 114 da Constituição atribuiu à Justiça do Trabalho competência não apenas para julgar relações de emprego típicas, mas também litígios que envolvam trabalho autônomo, relações estatutárias específicas e diversas modalidades de prestação laboral, ao utilizar a expressão “relação de trabalho” (Silva, 2022, p. 586–587; BRASIL, 1988).

Com isso, ampliou-se significativamente o espectro de sua atuação, em consonância com a perspectiva contemporânea do acesso à justiça: para que a tutela jurisdicional seja efetiva, deve ser prestada por órgãos tecnicamente preparados para reconhecer a realidade das relações socioeconômicas.

Nessa senda, a doutrina material principiológica trabalhista vincula o modelo de competência constitucional da Justiça do Trabalho ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma, especialmente quando esta é utilizada para mascarar condições laborais fraudulentas (Delgado, 2019, p. 66, 232 e 244).

Essa especialização é particularmente relevante nos casos de pejetização, em que contratos civis são utilizados para ocultar uma relação de trabalho subordinada. Em tais hipóteses, a definição da competência jurisdicional não pode ignorar que a Justiça do Trabalho possui aparato histórico, doutrinário e técnico adequado para identificar elementos fático-jurídicos da relação laboral.

A controvérsia atualmente está sendo analisada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1389 — que discute, entre outros temas, se a existência de contrato civil formal entre pessoas jurídicas desloca automaticamente a competência para a

Justiça Comum — evidencia a tensão entre forma e substância. A depender do órgão competente, a interpretação pode variar profundamente, afetando o reconhecimento de vínculos empregatícios.

Assim, compreender a especialização da Justiça do Trabalho não é apenas compreender a organização constitucional do Judiciário, mas compreender também como essa estrutura se articula com direitos fundamentais, como o acesso à justiça, a proteção ao trabalho e a dignidade da pessoa humana.

### 2.3. A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM E A PREVALÊNCIA DA AUTONOMIA DA VONTADE EM MATÉRIA CÍVEL E EMPRESARIAL

Em contrapartida à competência especializada da Justiça do Trabalho, a Justiça Comum detém a competência residual, exercendo sua jurisdição sobre as causas não expressamente atribuídas a outros ramos do Judiciário, como a Justiça Eleitoral, a Justiça Militar ou a própria Justiça do Trabalho (Lenza, 2022, p. 825–827).

Em sua esfera cível, a Justiça Comum constitui o foro natural para o julgamento de litígios regidos pelo Código Civil e pela legislação comercial, ou seja, aqueles que se estabelecem, em tese, entre partes em condição de paridade e igualdade jurídica.

Neste ramo do Direito Civil, os princípios que guiam a interpretação e a aplicação das normas são o formalismo contratual e a autonomia da vontade (*pacta sunt servanda*). Dessa forma, no Direito Civil, o contrato é visto como lei entre as partes, e a intervenção judicial deve ser mínima, respeitando-se a liberdade de contratar e a força obrigatória dos pactos livremente estabelecidos (Gonçalves, 2021, p. 21).

Essa lógica é central em disputas que envolvem contratos de prestação de serviços civis ou mercantis celebrados entre pessoas jurídicas (PJs), onde se presume a igualdade econômica e técnica dos contratantes.

O cerne do conflito de competência reside precisamente no fato de a pejetização utilizar a forma jurídica da Justiça Comum (contrato civil entre PJs) para dissimular uma relação que, em sua essência fática, pertence à Justiça do Trabalho (relação de emprego subordinada). A Justiça Comum, ao ser confrontada com esses

casos, tende a priorizar a análise da validade formal do contrato, focando na intenção manifestada pelas partes em vez de investigar a realidade material subjacente.

Todavia, vale ressaltar que o intuito da presente pesquisa não se trata de diminuir a capacidade da Justiça Comum e do ramo do Direito Civil para detectar e obstar estas fraudes laborais. Ao revés, o ramo cível, ao tratar da denominada “teoria do negócio jurídico” estabelece a configuração de simulação como causa da nulidade do negócio jurídico.

Conforme conceitua Miguel Reale:

negócio jurídico é aquela espécie de ato jurídico que, além de se originar de um ato de vontade, **implica numa declaração expressa da vontade**, instauradora de uma relação entre dois ou mais sujeitos **tendo em vista um objetivo protegido pelo ordenamento jurídico** (Reale, 2001, p. 206–207) (grifos nossos).

Em contrapartida, Carlos Roberto Gonçalves define a simulação como o conluio entre contratantes, realizado com a intenção de obter efeito diferente daquele que o negócio aparenta conferir, bem como de fraudar a lei. Ou seja, a simulação é uma declaração enganosa da vontade, com o fito de aparentar negócio jurídico diverso do efetivamente desejado, configurando-se como uma causa de nulidade do negócio jurídico (Gonçalves, 2022, p. 520–526).

Nesse sentido, vale salientar que o conceito estabelecido se aplica tanto à Justiça Comum, quanto à Justiça do Trabalho. Sendo assim, portanto, são característica da simulação: a) em regra, é bilateral, decorrendo de acordo entre duas partes; b) é uma declaração em desconformidade com a intenção; e c) é realizada com o fito de enganar a outros ou, no caso analisado no presente trabalho, fraudar a lei (Gonçalves, 2022, p. 520–526).

Assim sendo, no âmbito laboral, tal cenário pode ocorrer até mesmo pelo “acordo” pelo contrato de PJ ao invés do reconhecimento do vínculo trabalhista comum, entre o empregado e o empregador. Isso pois, de um lado, há um interesse do empregador em se desviar do pagamento das verbas trabalhistas, ao tempo que, do outro, há um empregado (hipossuficiente do ponto de vista doutrinário trabalhista) necessitando do emprego para sobrevivência, pressionado pela ideia de “exército reserva”.

Todavia, vale ressaltar que nem sempre o interesse majoritário, nesses casos de fraude ao vínculo celetista, recai sobre o empregado, ou este deve ser visto como “coagido”, haja vista as diversas situações rotineiramente cometidas na realidade brasileira, como ocorre usualmente para burlar o fim de benefícios sociais e/ou recebimento de parcelas do seguro desemprego.

Diante disso, não se trata na presente discussão de analisar a “incapacidade” da Justiça Comum para julgar tal linha tênue entre a autonomia de vontade das partes e a fraude por meio da pejetização, mas sim de como a ausência de princípios consagrados na Justiça Trabalhista irão repercutir no julgamento desses contratos e, por conseguinte, nos direitos fundamentais dos trabalhadores fixados no art. 7º da Magna Carta.

Nesse cenário, é possível perceber que, embora a Justiça Comum disponha de instrumentos dogmáticos robustos para o controle de negócios simulados (como a teoria geral do negócio jurídico, a disciplina da nulidade e anulabilidade desses negócios), a ausência de um viés protetivo específico em matéria trabalhista tende a deslocar o eixo decisório para a forma e para a declaração de vontade, em detrimento da investigação aprofundada da realidade subjacente.

Em outras palavras, o mesmo instituto da simulação, que em tese seria suficiente para desconstituir contratos de pejetização, acaba sendo aplicado em ambiente menos sensível à hipossuficiência e às particularidades da relação de trabalho.

Em relação ao tema, parte da doutrina tem apontado que esse deslocamento de competência pode conduzir a uma verdadeira “civilização” das relações de emprego, ou seja, à sua reabsorção pela dogmática contratual civilista, na qual a autonomia da vontade ocupa um lugar estruturalmente mais relevante.

Alguns autores chegam a falar em “reprivatização” do Direito do Trabalho, na medida em que conflitos antes filtrados por princípios como o da proteção, da primazia da realidade e da norma mais favorável passam a ser solucionados sob a ótica da equivalência formal entre as partes contratantes e da rigidez da distribuição do ônus da prova (Delgado, 2019, p. 40–41).

Essa preocupação é reforçada pelas discussões travadas em torno do Tema 1389 no Supremo Tribunal Federal, no qual se debate, entre outros pontos, se a análise da validade do contrato civil firmado entre pessoas jurídicas (nos casos de alegada pejetização) deveria ser inicialmente submetida à Justiça Comum, cabendo à Justiça do Trabalho apenas a apreciação posterior do vínculo de emprego após eventual declaração de nulidade.

Tal construção, embora se pretenda coerente com a lógica da teoria geral dos contratos civis, é alvo de críticas de entidades da magistratura e da advocacia trabalhista, que alertam para o risco de criação de uma “barreira de acesso” à tutela trabalhista, deslocando o trabalhador para um ambiente processual menos vocacionado à proteção da parte hipossuficiente.

Essa parte da doutrina defende que tal a solução que exige, como etapa prévia, o reconhecimento da nulidade do negócio simulado na Justiça Comum tende a alongar o trâmite processual, aumentar custos, fragmentar a prestação jurisdicional e, sobretudo, agravar as dificuldades probatórias do trabalhador. Isso porque, na Justiça Comum, vigora uma estrutura procedimental e probatória menos flexível, com menor sensibilidade às peculiaridades da prova em matéria laboral, na qual, muitas vezes, a demonstração da subordinação e da habitualidade depende de uma visão contextual da organização do trabalho, elemento esse que a Justiça do Trabalho está habituada a valorar em larga escala.

A tensão entre esses modelos não significa, contudo, que a Justiça Comum seja “inapta” a reconhecer fraudes trabalhistas; significa, sim, que a forma como os institutos civis são tradicionalmente aplicados – tendo como pressuposto relações mais simétricas – pode produzir resultados distintos daqueles que seriam alcançados sob a ótica trabalhista.

Em outras palavras, o problema não é de ausência de instrumentos dogmáticos, mas de orientação principiológica: enquanto a Justiça do Trabalho lê a simulação e a fraude contratual à luz da proteção ao trabalho e da primazia da realidade, a Justiça Comum tende a lê-las sobretudo a partir da ótica do equilíbrio formal entre contratantes e da segurança jurídica dos negócios.

A discussão que se coloca para este trabalho, portanto, não é apenas “quem julga?”, mas “com quais lentes se julga?”. A partir do momento em que se admite que

contratos de pejetização sejam, em regra, analisados sob a ótica civilista e apenas eventualmente remetidos à Justiça do Trabalho, coloca-se em xeque o papel constitucional da jurisdição trabalhista como espaço privilegiado de tutela dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal.

Essa mudança de *locus* decisório, se consolidada, tende a reforçar a prevalência da autonomia da vontade formalmente manifestada em detrimento do exame crítico da realidade fática, esvaziando o conteúdo normativo do princípio da primazia da realidade.

Ademais, há de se considerar que a própria noção de “autonomia da vontade” sofre releitura quando transplantada para o contexto das relações de trabalho marcadas pela desigualdade estrutural. A aceitação, pela Justiça Comum, de que o trabalhador “escolheu” constituir uma pessoa jurídica para prestar serviços não pode ser analisada apenas como exercício neutro da liberdade contratual, sob pena de ignorar os condicionamentos econômicos e sociais que permeiam essa decisão, tais como o medo do desemprego, a ausência de oportunidades em regime celetista e a pressão empresarial pela adoção desse modelo como condição para manutenção do posto de trabalho.

A reflexão sobre a pejetização pode ser enriquecida quando se observa, em outro plano, o debate acerca dos direitos da personalidade e dos limites da autonomia privada.

Nesse cerne, Anderson Schreiber, em sua obra “Direitos da Personalidade”, utiliza o conhecido caso de Manuel Wackenheimer – cidadão francês com nanismo que trabalhava profissionalmente sendo arremessado em bares e discotecas – para demonstrar como, em determinadas situações, a ordem jurídica intervém para impedir que a própria pessoa disponha livremente de certos direitos existenciais, ainda que ela assim o deseje. No episódio, o Conselho de Estado francês proibiu o chamado *lancer de nain*, entendendo que a prática violava a dignidade humana, decisão que foi posteriormente mantida pelo Comitê de Direitos Humanos da ONU, apesar da insistência de Wackenheimer em continuar exercendo aquela atividade e de alegar que a proibição ofendia sua liberdade e sua igualdade (Schreiber, 2013, p. 12–13).

O aspecto mais instigante desse caso, como ressalta Schreiber, não é apenas a colisão entre interesses econômicos e valores morais, mas o fato de que o próprio titular do direito pedia que sua dignidade não fosse protegida. A vontade de Wackenheim não violava, em tese, direitos de terceiros; colocava em risco, sobretudo, um direito seu, ligado à sua própria integridade e imagem.

A questão, então, passa também a ser: pode o ordenamento jurídico impedir alguém de dispor de um direito dessa natureza, mesmo quando a conduta não atinge diretamente outra pessoa? Em que medida o sistema jurídico está autorizado a proteger indivíduos “contra si mesmos”, limitando a autonomia privada em nome de valores como a dignidade humana?

Transportando essa discussão para o campo das relações de trabalho, percebe-se a similitude estrutural com o problema da pejetização. Se se adota exclusivamente a ótica civilística da autonomia da vontade, poder-se-ia sustentar que um trabalhador estaria livre para “aceitar” um contrato de prestação de serviços como pessoa jurídica, renunciando a férias, FGTS, 13º salário, horas extras e proteção previdenciária, desde que essa escolha fosse formalmente manifestada e revestida das formas legais. Nessa chave de leitura, a relação seria compreendida como um negócio jurídico entre partes juridicamente iguais, em que o Estado interviria apenas de modo subsidiário, para assegurar a observância da vontade externada no contrato.

Entretanto, assim como no caso Wackenheim a ordem jurídica recusou-se a aceitar que a dignidade humana fosse tratada como objeto de livre disposição, também no Direito do Trabalho não se admite que o trabalhador possa validamente “abdicar” de direitos mínimos assegurados constitucionalmente. Ainda que o Direito Civil, especialmente a partir da reflexão de autores como Schreiber, reconheça e proteja de forma robusta os direitos da personalidade, o Direito do Trabalho vai além: ele estrutura um verdadeiro núcleo de indisponibilidade em torno de direitos sociais básicos, justamente porque parte da premissa de que há assimetria material entre empregador e trabalhador.

Dito de outro modo, se o fenômeno da pejetização fosse analisado apenas sob o prisma contratual civil, poderia parecer legítimo que o trabalhador “escolhesse” ser PJ para manter sua fonte de renda, mesmo à custa da renúncia a garantias trabalhistas. Porém, na perspectiva trabalhista, essa escolha é fortemente

condicionada por fatores como o medo do desemprego, a existência de um “exército de reserva” e a pressão estrutural exercida pelo empregador. Nessa realidade, falar em autonomia plena da vontade é, muitas vezes, ignorar que o consentimento é dado em cenário de desigualdade e necessidade, o que aproxima tais contratos de situações de autolesão juridicamente intoleráveis.

A analogia com o caso do *lancer de nain* ajuda a evidenciar esse ponto: em ambos os casos, há um titular que, ao menos em aparência, consente com uma situação que o coloca em condição degradante ou claramente desvantajosa. No exemplo analisado por Schreiber, o ordenamento francês entendeu que, ainda assim, a dignidade não poderia ser objeto de livre disposição. No plano trabalhista brasileiro, a lógica é semelhante: mesmo que o trabalhador afirme “preferir” a pejetização à perda do posto de trabalho, o ordenamento não pode legitimar, em nome da autonomia da vontade, a transformação de direitos fundamentais sociais em moeda de troca contratual.

Por isso, a discussão sobre a competência entre Justiça Comum e Justiça do Trabalho ganha contornos ainda mais sensíveis. Na medida em que a Justiça Comum tende a privilegiar a forma contratual e a declaração de vontade, corre-se o risco de conferir validade a contratos de pejetização que, do ponto de vista material, implicam renúncia ilegítima a direitos sociais indisponíveis.

Em contrapartida, a Justiça do Trabalho, informada por princípios específicos (como o da proteção, o da primazia da realidade e o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas fundamentais), está estruturada exatamente para identificar situações em que a aparente autonomia esconde uma relação marcada por hipossuficiência e coerção econômica.

Em síntese, o paralelo com os direitos da personalidade, tal como trabalhados por Anderson Schreiber, reforça a tese de que nem tudo pode ser deixado à livre disposição das partes, sobretudo quando se trata de esferas jurídicas que tocam diretamente a dignidade da pessoa humana e a existência material do trabalhador.

Do mesmo modo que o sistema jurídico internacional entendeu ser legítimo impedir Wackenheim de continuar sendo arremessado em nome de sua própria dignidade, o ordenamento trabalhista brasileiro não pode cancelar a pejetização fraudulenta sob o argumento de que o trabalhador “aceitou” esse modelo contratual.

Em ambos os casos, a intervenção estatal atua como limite à autonomia privada justamente para preservar um patamar mínimo de humanidade, que nem mesmo o titular está autorizado a negociar.

Dessa forma, a prevalência da autonomia da vontade em ambiente civil-empresarial, dissociada da leitura crítica própria do Direito do Trabalho, pode transformar a pejotização em um mecanismo amplamente legitimado de flexibilização e de transferência de riscos ao trabalhador, fragilizando a função social do contrato e a própria eficácia dos direitos fundamentais trabalhistas. É justamente nesse ponto que a competência da Justiça do Trabalho assume relevância não apenas formal, mas material: trata-se de garantir que litígios envolvendo contratos de prestação de serviços, quando houver alegação de fraude trabalhista, sejam apreciados à luz de um sistema principiológico vocacionado à proteção do trabalho humano, e não apenas à estabilização de negócios jurídicos.

Portanto, o que se pretende demonstrar, a partir da análise da competência da Justiça Comum, é que a mera existência de instrumentos teóricos para o controle da simulação e da fraude não é suficiente para assegurar, por si só, a tutela efetiva dos direitos dos trabalhadores em contextos de pejotização. A ausência, nesse ramo jurisdicional, de princípios estruturantes como o da proteção, o da primazia da realidade e o da norma mais favorável tende a repercutir diretamente na forma como tais contratos são interpretados, na distribuição do ônus probatório e, em última instância, na própria concretização dos direitos sociais constitucionais. É precisamente essa repercussão, e seus reflexos na disputa em torno do Tema 1389 do STF, que se buscará aprofundar nos tópicos seguintes deste trabalho.

#### 2.4. CONFLITOS DE COMPETÊNCIA, O PAPEL DO STF E A REPERCUSSÃO GERAL DO TEMA 1389

Como é sabido, a função jurisdicional é exercida, em síntese, pelos seguintes órgãos do Poder Judiciário no Brasil:

- I – O Supremo Tribunal Federal;
- I - A – O Conselho Nacional de Justiça;
- III – O Supremo Tribunal de Justiça;

IV – Os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;

V – Os Tribunais e Juízes do Trabalho;

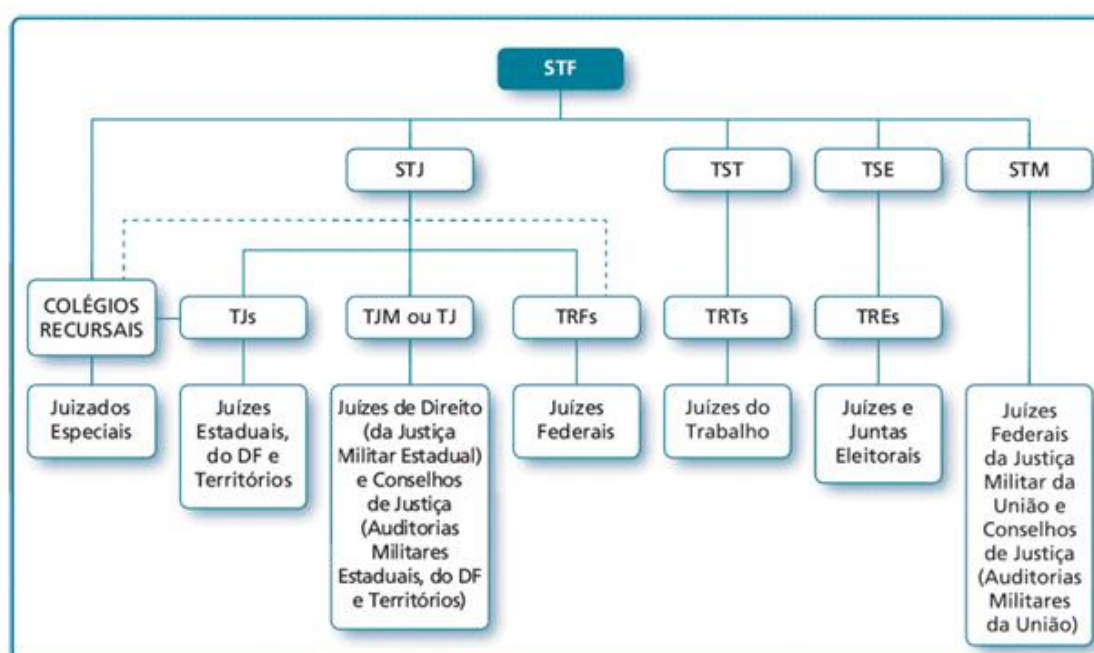
VI – Os Tribunais e Juízes Eleitorais;

VII – Os Tribunais e Juízes dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios;

(Silva, 2022, p. 562).

A estrutura do Poder Judiciário brasileiro pode ser visualizada na Figura 2, ilustrada a seguir.

**Figura 2 – Estrutura do Poder Judiciário brasileiro**



**Fonte:** Lenza (2022, p. 837).

Nesse cenário, conforme elucidada o ilustre constitucionalista José Afonso da Silva, o Supremo Tribunal Federal atua como “[...] órgão de cúpula, como guarda da Constituição e Tribunal da Federação [...]” (Silva, 2022, p. 562–563).

A conformação contemporânea da jurisdição constitucional no Brasil, consoante o jurista supracitado, revela que o Supremo Tribunal Federal ocupa posição central na solução de conflitos de competência que envolvem matérias constitucionais. Isso porque, diferentemente dos demais órgãos jurisdicionais, a atuação do STF está intrinsecamente ligada à defesa da Constituição, função que condiciona o alcance e o sentido de sua competência.

Sob esse viés, a jurisdição “constitucional”, portanto, não se reduz à mera aplicação do direito ao caso concreto; ela assume, no âmbito do STF, o papel de instrumento de tutela da ordem constitucional, atuando tanto na resolução de litígios constitucionais, quanto na harmonização das competências entre os diversos ramos do Judiciário.

Assim, a Constituição de 1988 delimitou esse papel ao estabelecer que ao Supremo compete a guarda da Constituição, conforme o art. 102. Trata-se de uma competência materialmente constitucional, destinada a sanar violações diretas à Constituição (BRASIL, 1988).

Do ponto de vista funcional, Conforme José Afonso da Silva, o art. 102 distribui as matérias de competência do STF em três grandes grupos: a) o processamento e julgamento originário das causas previstas no inciso I — hipóteses que envolvem, em regra, autoridades ou matérias constitucionalmente sensíveis; b) o julgamento, em recurso ordinário, das hipóteses descritas no inciso II; c) o julgamento, em recurso extraordinário, das causas que discutam matéria constitucional, nos termos do inciso III (Silva, 2022, p. 564–565).

Outrossim, o supramencionado doutrinador sistematiza essas competências em quatro dimensões: (i) jurisdição constitucional com controle de constitucionalidade; (ii) jurisdição constitucional provocada por remédios constitucionais; (iii) jurisdição constitucional sem controle de constitucionalidade; e (iv) solução de “conflitos de competência entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre Tribunais Superiores, ou entre estes e qualquer outro tribunal” (Silva, 2022, p. 566).

Essa última é particularmente relevante para a temática da pejetização, pois coloca o Supremo como árbitro final na controvérsia sobre qual ramo do Judiciário deve julgar casos que envolvem alegações de fraude em contratos civis.

A importância prática desse papel aparece com clareza no Tema 1389 da repercussão geral, em que o STF reconheceu a necessidade de definir, de forma uniforme, a competência para processar e julgar processos que discutem a validade de contratos civis potencialmente fraudados, bem como o ônus da prova nessas situações.

Conforme registrado no ARE 1.532.603, o Tribunal observou que a controvérsia gerou um “aumento expressivo do volume de processos” chegando à Corte, especialmente por reclamações constitucionais questionando decisões da Justiça do Trabalho que, direta ou indiretamente, contrariavam a orientação firmada na ADPF 324 sobre liberdade de organização produtiva (STF, 2025).

A persistência de decisões trabalhistas que afastavam a diretriz do STF (ADPF 324) produziu, segundo o ministro Gilmar Mendes, um ambiente de insegurança jurídica, transformando o Supremo “na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas” e gerando um cenário de decisões conflitantes no território nacional (STF, 2025).

Como já dito, tal cenário contraria frontalmente a competência jurisdicional do STF, vez que este não deve atuar como espécie de instância revisora de qualquer processo, mas sim estar materialmente vinculado às matérias de ordem constitucional.

Diante disso, o relator, com fundamento no art. 1.035, §5º, do CPC, determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratassem da matéria, justamente para evitar decisões divergentes e preservar a autoridade da jurisdição constitucional.

Assim, a análise do conflito de competência no contexto da pejetização demonstra como o STF, enquanto órgão de cúpula, exerce papel decisivo na estruturação do sistema judicial. Ao centralizar a discussão, uniformizar a interpretação constitucional e impedir a multiplicação de entendimentos contraditórios, o Tribunal cumpre sua função primordial: assegurar a unidade da Constituição e a estabilidade do ordenamento jurídico. Essa atuação é especialmente relevante diante de fenômenos contemporâneos complexos, como a pejetização, que transita entre o Direito Civil, o Direito do Trabalho e a própria compreensão constitucional da liberdade econômica e da proteção social do trabalhador.

Nesse contexto, o STF, ao exercer sua função de órgão de cúpula, atua como verdadeiro definidor do modelo de tutela que prevalecerá. Quando a Corte, em sede de repercussão geral (Tema 1389) suspende nacionalmente processos que discutem a competência para julgar contratos civis com alegação de fraude por pejetização, ela assume a posição de compositora de um litígio constitucional de fundo: de um lado, o

regime da autonomia contratual e da forma civil; de outro, o regime da primazia da realidade e da proteção ao trabalho.

A decisão final sobre competência, nesses casos, acaba por repercutir diretamente na efetividade dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição e na própria configuração da realidade fático-jurídica dos trabalhadores envolvidos, conforme já apontado.

Sendo assim, ao definir se cabe à Justiça do Trabalho ou à Justiça Comum julgar ações fundadas em contratos civis marcados pela pejetização, o STF exerce sua jurisdição constitucional em sentido amplo, interpretando o alcance do art. 114 da Constituição, que ampliou a competência trabalhista e, por conseguinte, influenciando o acesso efetivo à justiça, na medida em que cada ramo do Judiciário oferece estruturas, lógicas probatórias e tradições interpretativas diferentes.

Assim, o papel do STF como órgão de cúpula, no conflito de competência ora analisado, não se esgota em “dizer quem julga”; ele é decisivo para definir sob quais parâmetros constitucionais esses litígios serão apreciados e, por consequência, para verificar se a proteção ao trabalho digno será preservada ou gradativamente prejudicada.

### **3. CONTRATOS CIVIS E TRABALHISTAS: ELEMENTOS, PEJOTIZAÇÃO E RISCOS DE FRAUDE**

#### **3.1 ELEMENTOS ESSENCIAIS DOS CONTRATOS CIVIS E DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

A análise dos elementos essenciais dos contratos civis e dos contratos de trabalho mostra-se indispensável para a compreensão crítica do fenômeno da pejotização, sobretudo quando esta é utilizada como técnica de ocultação de uma relação de emprego.

Isso porque é a partir da identificação desses elementos estruturantes que se torna possível diferenciar o exercício legítimo da autonomia privada, próprio do Direito Civil, das hipóteses em que a forma contratual é instrumentalizada para afastar a incidência da legislação trabalhista e, por consequência, da jurisdição especializada.

No Direito Civil, o contrato constitui espécie do gênero negócio jurídico e, como tal, somente produz efeitos jurídicos válidos quando preenchidos determinados pressupostos legais. A observância desses requisitos confere validade ao ajuste, permitindo que dele decorram a constituição, modificação ou extinção de direitos (Gonçalves, 2021, p. 16).

Nesse sentido, a ausência de qualquer desses pressupostos compromete a validade e eficácia jurídica do negócio, podendo resultar em nulidade ou anulabilidade. Tradicionalmente, tais requisitos são sistematizados em três grupos: subjetivos, objetivos e formais (Gonçalves, 2021, p. 17).

Os requisitos subjetivos relacionam-se às partes contratantes. Assim sendo, o primeiro deles é a capacidade genérica, compreendida como a aptidão para praticar atos da vida civil. Essa capacidade pode estar ausente ou limitada em razão de situações previstas em lei, hipótese em que o ordenamento jurídico admite a atuação por meio de representação ou assistência, sob pena de invalidação do contrato (Gonçalves, 2021, p. 17).

Ainda no plano subjetivo, destaca-se o consentimento, entendido como a convergência de vontades quanto à natureza do contrato, ao seu objeto e às cláusulas essenciais. Para que seja juridicamente eficaz, o consentimento deve ser livre e

consciente, podendo manifestar-se de forma expressa ou tácita. Sua validade, contudo, é afetada quando presente algum vício, como erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude, circunstâncias que fragilizam a autonomia privada e autorizam a intervenção jurisdicional para o controle do negócio jurídico (Gonçalves, 2021, p. 17).

Em contrapartida, os requisitos objetivos dizem respeito ao objeto do contrato. Nesse prisma, exige-se que ele seja lícito, isto é, compatível com a lei, a moral e os bons costumes. Ademais, o objeto deve ser possível, tanto sob o ponto de vista físico quanto jurídico, e determinado ou ao menos determinável, admitindo-se que sua definição se complete no momento da execução contratual (Gonçalves, 2021, p. 17).

No que se refere aos requisitos formais, vigora no Direito Civil o princípio da liberdade de forma, segundo o qual a manifestação de vontade pode ocorrer por qualquer meio não vedado em lei. Sob esse viés, o formalismo constitui exceção, restrita às hipóteses em que a própria norma jurídica exige determinada solenidade como condição de validade do negócio. Nesses casos, a inobservância da forma prescrita implica nulidade, demonstrando que a autonomia contratual encontra limites objetivos impostos pelo ordenamento (Gonçalves, 2021, p. 18).

No Direito do Trabalho, embora o contrato de trabalho (em sentido estrito) também seja tecnicamente um negócio jurídico, sua estrutura dogmática e sua interpretação sofrem profundas adaptações em razão da desigualdade estrutural existente entre empregado e empregador. Nesse aspecto, a doutrina trabalhista ressalta que o contrato empregatício se apresenta, em regra, como contrato de adesão, no qual a liberdade negocial do trabalhador é sensivelmente condicionada por fatores econômicos, sociais e organizacionais (Delgado, 2019, p. 612–613).

Assim, o contrato de trabalho acima ressaltado pode ser compreendido como o ajuste, expresso ou tácito, pelo qual uma pessoa natural se obriga a prestar serviços de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa a outra pessoa, física ou jurídica. Tal conceituação evidencia que a existência do vínculo empregatício não depende exclusivamente da forma contratual adotada, mas da verificação concreta dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego (Delgado, 2019, p. 613).

A doutrina diferencia, de modo preciso, os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação — dos elementos jurídico-formais do contrato de trabalho. Enquanto os primeiros permitem responder à indagação sobre a existência ou não da relação de emprego, os segundos dizem respeito à validade do contrato e à aptidão da relação para produzir efeitos jurídicos plenos. Assim, sob o prisma da Justiça do Trabalho, discutir a validade do contrato sem antes examinar a realidade da prestação laboral revela-se metodologicamente inadequado (Delgado, 2019, p. 620).

Sob a perspectiva dos elementos essenciais, o Direito do Trabalho acolhe, com adaptações, os requisitos clássicos do Direito Civil: capacidade das partes, objeto lícito, possível e determinável, forma prescrita ou não vedada em lei, acrescidos da exigência de manifestação válida da vontade (Delgado, 2019, p. 621).

A capacidade trabalhista, contudo, é disciplinada por normas próprias, que estabelecem limites etários específicos e mecanismos de proteção ao trabalhador menor, refletindo a preocupação com a tutela da parte hipossuficiente.

Paralelamente ao Direito Civil, quanto ao objeto do contrato de trabalho, exige-se que a atividade desempenhada seja lícita, rejeitando-se qualquer prestação que viole normas penais ou de ordem pública.

Em relação à forma, prevalece o princípio da informalidade, sendo plenamente reconhecida a validade do contrato tácito, o que reforça a centralidade do princípio da primazia da realidade no âmbito justralhista (Delgado, 2019, p. 621–629).

É nesse ponto que se evidencia a relevância do tema para a definição da competência jurisdicional. Em hipóteses de pejetização, a aparência formal de um contrato civil válido pode coexistir com uma realidade fática típica de relação de emprego.

Isso pois, ainda que o ajuste civil aparente preencher os requisitos de validade previstos no Direito Civil, a presença dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia impõe a requalificação do vínculo, deslocando o debate para a esfera material trabalhista. Dessa constatação decorre que a controvérsia não se limita à

validade formal do contrato, mas alcança a identificação da jurisdição constitucionalmente vocacionada para apreciar o conflito.

Nesse ínterim, assim preleciona o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado:

Do ponto de vista comparativo, pode-se afirmar que a pesquisa sobre os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia permite responder à pergunta sobre a existência ou não da relação de emprego no caso concreto, ao passo que a pesquisa sobre os elementos jurídico-formais do respectivo contrato empregatício permite responder à pergunta sobre a validade (ou não) e extensão de efeitos jurídicos daquela relação configurada entre as partes. Na mesma linha comparativa, pode-se ainda aduzir que, enquanto os elementos fático-jurídicos constituem dados do mundo fático ou ideal que existem independentemente do fenômeno que irão compor, os elementos jurídico-formais constituem construções teóricas e normativas efetuadas pelo Direito, cuja presença passa a ser considerada relevante à validade jurídica do próprio fenômeno a que se integram. Está claro, desse modo, que o fenômeno da relação de emprego somente se completa, higidamente, do ponto de vista de seus plenos efeitos jurídicos, se reunidos, na mesma relação examinada, os elementos fático-jurídicos da respectiva relação e os correspondentes elementos jurídico-formais do contrato pertinente à mesma relação. Verificada a reunião dos elementos fático-jurídicos, a relação de emprego existe. Confirmada a presença (ou regularidade) de todos os elementos jurídico-formais, a relação de emprego torna-se potente para provocar efeitos no mundo do Direito (Delgado, 2019, p. 621).

Dessa forma, a análise dos elementos essenciais dos contratos civis e dos contratos de trabalho não se reduz a um exercício teórico, mas constitui instrumento indispensável para a identificação de fraudes contratuais e para a correta definição da competência jurisdicional.

Assim sendo, ao evidenciar a tensão entre forma e realidade, esse exame fornece o substrato necessário para compreender por que, nos casos de pejetização, a escolha do órgão jurisdicional não é neutra, mas influencia diretamente a proteção dos direitos trabalhistas e a efetividade do acesso à justiça.

### 3.2. CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO E MODALIDADES CONTRATUAIS ENVOLVIDAS

As transformações nos modos de organização do trabalho ao longo da história demonstram que, em cada período, as estruturas produtivas foram moldadas para atender às exigências do capital predominante, ainda que por estratégias distintas.

Apesar das variações entre os modelos adotados, manteve-se constante a lógica de intensificação da exploração da força de trabalho, orientada à maximização da produtividade, à redução de custos operacionais e à ampliação dos lucros. Nesse sentido, as formas jurídicas de contratação não se apresentam como instrumentos neutros, mas refletem condicionantes econômicos, políticos e sociais próprios de cada contexto histórico (Pereira, 2022, p. 51–53).

Nas últimas décadas, esse movimento se intensificou em razão da reestruturação produtiva decorrente das mudanças no cenário político-econômico global, marcada pela flexibilização das relações laborais e pela busca empresarial por maior adaptabilidade.

A adoção de modalidades contratuais mais flexíveis (como o trabalho temporário, intermitente, a terceirização e a contratação por meio de pessoa jurídica) insere-se nesse panorama de progressivo afastamento da tutela estatal sobre o trabalho e de fortalecimento da lógica de mercado na regulação das relações laborais.

A esse respeito, assim conceitua o jurista José Augusto Rodrigues Pinto:

Uma parte do conteúdo da empregabilidade se articula perfeitamente com o sentido de outra expressão – versatilidade – para mostrar sua articulação com o gerenciamento empresarial ágil induzido pela *high tech* do século XXI. Por outro lado, reclama a presença de seu antônimo, levando à formulação de outro conceito – o da precarização do emprego – na medida do relevo que empresa à tendência de repudiar contratações ortodoxas, sem determinação de prazo, características do comprometimento com a inserção instável do trabalhador na empresa. E tão logo esta nova percepção se adensou na certeza, transmitida pela rápida influência da dinâmica da empregabilidade sobre a relação de trabalho, foi possível assim definir o que é precarização do emprego: resultado da perda da durabilidade da relação jurídica de emprego, em face das alterações induzidas pelo progresso tecnológico na capacitação do trabalhador e na reengenharia da empresa para tornar mais conveniente a contratação do trabalho com duração instável na organização, ou o terceirizar (Pinto, 2009, p. 36).

É nesse contexto que emerge a pejotização, como expressão contemporânea dessa dinâmica, cuja análise demanda não apenas abordagem conceitual e jurídica, mas também a compreensão de seus impactos sociais e econômicos.

Num primeiro momento, mostra-se indispensável a delimitação conceitual do fenômeno que será objeto de análise neste subtópico. Sob o aspecto etimológico e linguístico, a expressão “pejotização” configura um neologismo derivado da abreviatura “PJ”, correspondente à expressão “Pessoa Jurídica”. Dessa forma, a

pejotização já se consolidou como categoria analítica relevante, amplamente utilizada pela doutrina, pela jurisprudência e pelos atores do mercado de trabalho, o que revela sua importância prática e jurídica no cenário contemporâneo das relações laborais.

Em sentido amplo, a pejotização refere-se à contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, com a formalização da prestação de serviços sob a égide do Direito Civil (Pereira, 2022, p. 62).

Assim, considerada apenas sob o prisma abstrato da legalidade formal, tal modalidade contratual não se apresenta, em si mesma, como ilícita, uma vez que os contratos de prestação de serviços encontram amparo no ordenamento jurídico civil e são largamente utilizados em relações interempresariais legítimas, sobretudo quando envolvem especialização técnica, autonomia organizacional e assunção dos riscos da atividade pelo prestador.

No plano legislativo, é importante observar que a pejotização não possui disciplina legal específica no ordenamento jurídico brasileiro. Diferentemente de outras formas de contratação expressamente reguladas, trata-se de prática que não foi positivada como instituto jurídico próprio, razão pela qual sua análise depende da interpretação de normas já existentes.

Diante disso, a discussão sobre a pejotização envolve a leitura conjugada de dispositivos que, de um lado, servem de fundamento para questionar a validade dessas contratações quando utilizadas para encobrir relações de emprego e, de outro, podem aparentar conferir legitimidade formal a determinados arranjos contratuais baseados na prestação de serviços por pessoa jurídica. Essa ambiguidade inicial justifica a necessidade de exame mais aprofundado do fenômeno, tanto sob o aspecto jurídico quanto sob suas implicações práticas, inclusive no que se refere à definição da competência jurisdicional.

No que diz respeito aos dispositivos legais que, em um primeiro exame, parecem abrir espaço para a pejotização, destaca-se o art. 129 da Lei nº 11.196, de 2005 como estopim, segundo o qual:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas

jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2005).

Embora o referido dispositivo não faça referência expressa às relações de trabalho, é possível extrair de sua redação a admissão da contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços de natureza científica, artística ou cultural. Tal previsão, contudo, não autoriza uma leitura irrestrita ou automática, sendo indispensável a observância das condições em que o serviço é efetivamente executado.

Isso porque a viabilidade desse tipo de contratação pressupõe a existência de atuação verdadeiramente autônoma por parte do prestador. Dessarte, sempre que a prestação de serviços se desenvolver com características próprias de uma relação de emprego, a utilização da pessoa jurídica perde sua legitimidade jurídica, devendo prevalecer o reconhecimento do vínculo empregatício (Delgado, 2019, p. 621).

Assim, a aplicação do dispositivo legal depende da compatibilidade entre a forma contratual adotada e a realidade da relação, aspecto central para a análise do fenômeno da pejetização, o que será melhor desenvolvido posteriormente neste trabalho acadêmico, ao analisar tal fenômeno em contraponto à frequência ocorrência de fraudes legais.

Ainda do ponto de vista legislativo, o fenômeno da pejetização consolidou-se gradativamente, inclusive em legislações específicas para determinadas profissões, as quais são demarcadas, no cenário hodierno, pela utilização dessa modalidade de contratação, em sua maioria.

Em 27 de outubro de 2016, instituiu-se a Lei nº 13.352, que dispôs sobre os “contratos de parceria” nas profissões de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza, acrescentando dispositivos à Lei nº 12.592/2012.

A intenção dessa previsão normativa foi permitir que determinados profissionais que atuam no setor da beleza pudessem estabelecer vínculos contratuais distintos do emprego formal com os estabelecimentos onde exercem suas atividades. Nessa configuração, esses trabalhadores passariam a ser tratados como parceiros independentes, utilizando o espaço e os instrumentos do salão para o desempenho de suas funções, em substituição ao vínculo empregatício tradicional.

Todavia, a adoção desse modelo contratual não elimina, por si só, a necessidade de verificação da forma como o trabalho é efetivamente prestado. Em muitos casos, a organização da atividade, o controle exercido pelo estabelecimento e a inserção do profissional na dinâmica produtiva podem revelar ausência de autonomia real.

Diante desse cenário, a qualificação jurídica da relação não pode se limitar à denominação contratual adotada, impondo-se a análise da realidade concreta da prestação dos serviços.

Nesse íterim, demonstra-se, na íntegra, alguns dispositivos da supramencionada Lei nº 13.352/2016 que autorizam a contratação de Pessoa Jurídica nesses ramos:

Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

[...]

§ 7º Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

[...]

§ 11. O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência) (BRASIL, 2016)

A partir dessa lógica normativa, passou-se a equiparar o tratamento conferido a esses profissionais ao dos empresários individuais que prestam serviços a outros entes empresariais, ambos formalmente enquadrados como pessoas jurídicas. Com isso, a relação jurídica é estruturada sob uma perspectiva estritamente civil ou empresarial, o que, em um primeiro momento, tende a afastar o enquadramento como vínculo de emprego com o estabelecimento contratante. Essa construção, entretanto, reforça a centralidade do debate acerca da correspondência entre a forma adotada e a realidade da prestação dos serviços, especialmente quando se discute a incidência da tutela trabalhista.

Ainda na seara normativa, em respeito à linha cronológica do surgimento dos mecanismos legislativos que fortificaram a adoção de pejetização nas relações de

trabalho, tem-se o surgimento da lei que regulou a terceirização e a própria reforma trabalhista.

No ano de 2017, o ordenamento jurídico brasileiro passou a contar com importantes alterações no regime da terceirização, a partir da edição da Lei nº 13.429, que promoveu modificações na Lei nº 6.019, de 1974. Essas mudanças ampliaram e reorganizaram a disciplina jurídica da prestação de serviços por intermédio de empresas terceirizadas, reforçando a necessidade de distinguir esse instituto de outras formas de contratação utilizadas no mercado de trabalho contemporâneo.

Nesse sentido, é fundamental diferenciar a terceirização da pejetização. Na terceirização, a empresa prestadora de serviços mantém vínculo empregatício com seus próprios empregados, assumindo os encargos trabalhistas decorrentes dessa relação (Delgado, 2019, p. 540).

Em contrapartida, na pejetização, a prestação de serviços ocorre, em regra, por meio de uma pessoa jurídica constituída por um único indivíduo, que, formalmente, não estabelece vínculo de emprego com a empresa tomadora (Pereira, 2022, p. 62).

Essa distinção revela que, embora ambos os modelos sejam frequentemente associados à flexibilização das relações de trabalho, apresentam estruturas jurídicas distintas e suscitam problemáticas próprias, especialmente quando confrontados com a realidade da execução dos serviços.

O art. 4º-A, § 2º, da referida Lei nº 13.429/2017, passou a estabelecer que não se forma vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios da empresa prestadora de serviços, independentemente da atividade por ela exercida. Essa disposição legal foi interpretada, em um primeiro momento, como autorização para que a tomadora de serviços celebre contratos com empresas prestadoras constituídas por apenas um sócio, sem que disso decorra, automaticamente, o reconhecimento de relação de emprego.

Tem-se: “§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.” (BRASIL, 2017).

Essa ampliação interpretativa contribuiu para a disseminação de arranjos contratuais nos quais a prestação de serviços é formalizada por meio de pessoa jurídica individual, aproximando-se do fenômeno da pejetização.

Em contrapartida, a Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), por meio do art. 442-B da CLT, também concretizou a instituição da pejetização no ordenamento jurídico brasileiro, ao prelecionar:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (BRASIL, 2017).

Todavia, como já ressaltado, ainda que o ajuste civil aparente preencher os requisitos de validade previstos no Direito Civil, a presença dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia impõe a requalificação do vínculo, deslocando o debate para a esfera material trabalhista, não devendo haver subsunção literal da referida norma supracitada (Delgado, 2019, p. 621).

Portanto, toda essa ambiguidade normativa contribui para o deslocamento indevido de controvérsias trabalhistas à Justiça Comum, reforçando a relevância da definição da competência jurisdicional.

### 3.3. O REQUISITO DA SUBORDINAÇÃO E SUA CENTRALIDADE NA DISTINÇÃO ENTRE CONTRATOS LÍCITOS E FRAUDULENTOS

A relação de emprego, no Direito do Trabalho brasileiro, estrutura-se a partir da conjugação de cinco elementos fático-jurídicos clássicos: a prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (Delgado, 2019, p. 613).

Embora esses elementos sejam sistematizados pelo ordenamento jurídico, sua existência antecede o Direito, manifestando-se no plano da realidade concreta, razão pela qual somente a análise fática da prestação de serviços é capaz de revelar a verdadeira natureza jurídica do vínculo estabelecido entre as partes. Essa premissa assume especial relevância no debate contemporâneo acerca da pejetização, sobretudo diante das controvérsias atualmente submetidas ao Supremo Tribunal Federal, em especial no âmbito do Tema 1389.

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir empregado e empregador nos arts. 3º e 2º, respectivamente, evidencia que a relação empregatícia não se forma por mera declaração de vontade das partes, tampouco pela forma contratual eleita, mas pela presença concomitante desses requisitos no mundo dos fatos (BRASIL, 1943).

Ainda que todos sejam indispensáveis, é a subordinação que ocupa posição de centralidade, funcionando como verdadeiro critério de discrimen entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo ou empresarial admitidas pelo ordenamento jurídico (Pereira, 2022, p. 45).

Nesse sentir, o requisito da prestação de trabalho por pessoa física decorre da própria lógica protetiva do Direito do Trabalho, voltada à tutela de bens jurídicos inerentes à condição humana do trabalhador, como a saúde, a integridade física e psíquica, a segurança e a dignidade (Delgado, 2019, p. 338).

Por essa razão, apenas o empregador pode assumir a forma de pessoa física ou jurídica, ao passo que o empregado deve, necessariamente, ser uma pessoa natural. Todavia, essa constatação não autoriza a conclusão simplista de que a interposição formal de uma pessoa jurídica seja suficiente para afastar a incidência da legislação trabalhista.

Nas palavras do célebre doutrinador Maurício Godinho Delgado:

“Por essa razão, a pactuação — e efetiva concretização — de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justralhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica — jamais o empregado.

**Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física (art. 9º, CLT), celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação empregatícia”** (grifos nossos) (Delgado, 2019, p. 339)

Ou seja, quando a pessoa jurídica é utilizada de modo instrumental ou simulado, com o único propósito de mascarar a prestação pessoal e direta de serviços por um indivíduo determinado, a exigência formal de pessoa física não constitui óbice ao reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesses casos, a incidência do princípio da primazia da realidade impõe o afastamento da forma jurídica adotada e o exame do conteúdo fático da relação, nos termos do art. 9º da CLT. Trata-se de ponto sensível no debate sobre a pejetização e que se projeta diretamente sobre a discussão da competência jurisdicional, uma vez que a definição do órgão competente depende, em grande medida, do reconhecimento (ou não) da relação de emprego no plano dos fatos.

A personalidade, embora relacionada ao requisito da pessoa física, apresenta autonomia conceitual relevante. Para que se configure a relação de emprego, é necessário que a prestação de serviços possua caráter infungível em relação ao trabalhador, isto é, que o tomador dos serviços exija a atuação daquele indivíduo específico, vedando sua substituição habitual por terceiros. A possibilidade de substituições intermitentes descaracteriza a personalidade e, conseqüentemente, o vínculo empregatício. Ainda assim, assim como ocorre com o requisito da pessoa física, a personalidade não pode ser analisada de forma meramente formal, sobretudo quando a contratação se dá por meio de pessoa jurídica individual, criada exclusivamente para viabilizar a prestação pessoal dos serviços.

Os elementos da não eventualidade e da onerosidade, por sua vez, reforçam o caráter econômico e contínuo da relação empregatícia, mas tampouco são suficientes, isoladamente, para resolver as controvérsias envolvendo a validade da pejetização. Isso porque tais características também podem estar presentes em contratos civis legítimos, o que evidencia, mais uma vez, a necessidade de um critério distintivo mais preciso.

É nesse cenário que a subordinação assume papel absolutamente central. Nesse aspecto, subordinação constitui o elemento nuclear da relação de emprego, responsável por distingui-la tanto das formas históricas de exploração do trabalho humano quanto das modernas modalidades de trabalho autônomo. Sua relevância é tamanha que parcela significativa da doutrina passou a sustentar que o verdadeiro marco diferenciador do contrato de trabalho não reside no conteúdo da prestação, mas na forma como ela é realizada, isto é, se sob direção alheia ou com autonomia organizacional.

Compreendida sob uma perspectiva contemporânea, a subordinação não se confunde com sujeição pessoal ou dependência psicológica do trabalhador. Trata-se

de um fenômeno jurídico, de natureza objetiva, que incide sobre o modo de execução da atividade laboral, traduzindo-se na inserção do trabalhador na estrutura organizacional do tomador de serviços e na submissão ao seu poder de direção. Esse poder manifesta-se por meio de ordens diretas ou indiretas, padrões de desempenho, metas, fiscalização, controle (ainda que difuso) da jornada, bem como pela exigência de que o trabalho seja prestado em nome da empresa, e não em nome próprio (Delgado, 2019, p. 349).

A objetivação do conceito de subordinação revela-se particularmente relevante nos casos de pejetização, nos quais a ausência de controle rígido de horários ou a existência de certa margem de autonomia técnica são frequentemente utilizadas como argumentos para afastar o vínculo empregatício. Todavia, a análise jurídica adequada exige que se investigue se o trabalhador, apesar da roupagem contratual adotada, encontra-se efetivamente integrado à dinâmica empresarial do tomador, contribuindo para seus fins econômicos sob direcionamento alheio.

Nesse contexto, critérios como a exigência de exclusividade, a limitação à atuação para outros clientes, a padronização da forma de prestação dos serviços, a sujeição a regras internas e a existência de sanções disciplinares veladas constituem fortes indicativos de subordinação jurídica. Por conseguinte, a presença desses elementos, ainda que mitigada ou dissimulada, revela que a autonomia formal atribuída ao trabalhador é meramente aparente, configurando típica hipótese de pejetização fraudulenta (Pereira, 2022, p. 76).

Essa constatação possui reflexos diretos no debate atualmente travado no Supremo Tribunal Federal, especialmente no âmbito do Tema 1389, que discute os limites da competência da Justiça do Trabalho diante de contratos civis e empresariais. A centralidade da subordinação evidencia que a controvérsia não pode ser resolvida exclusivamente a partir da forma contratual escolhida, mas exige a apuração da realidade fática subjacente.

Dessa forma, sempre que a solução do litígio depender da verificação da existência de subordinação jurídica, estará em jogo típica matéria trabalhista, fundada na primazia da realidade, o que reforça a competência da Justiça do Trabalho para o exame dessas demandas.

Ou seja, é a subordinação que opera como critério definidor principal tanto da natureza do vínculo, quanto da competência da Justiça do Trabalho.

Assim sendo, a subordinação não apenas se afirma como elemento distintivo entre contratos lícitos e fraudulentos, mas também como verdadeiro eixo estruturante da discussão processual acerca da jurisdição competente nos casos de pejetização. É a partir dela que se torna possível delimitar, com maior precisão, o espaço legítimo da autonomia privada e os limites constitucionais à flexibilização das formas de contratação do trabalho humano.

#### 3.4. A CARACTERIZAÇÃO DA FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO E OS EFEITOS JURÍDICOS DECORRENTES

A pejetização assume contornos juridicamente relevantes quando deixa de representar uma legítima opção organizacional para se converter em instrumento de ocultação de uma relação de emprego materialmente existente.

Nesse viés, o problema emerge justamente quando aquilo que, à primeira vista, se apresenta como uma relação interempresarial (formalizada por meio de contrato civil entre pessoas jurídicas) revela-se, na prática, como uma simulação destinada a disfarçar a condição real de empregado. Nesses casos, a forma contratual induz à percepção de uma realidade jurídica que não se confirma no plano fático, evidenciando o descompasso entre aparência e substância.

Essa dissociação entre forma e realidade produz impactos imediatos e profundos. Na prática, o efeito mais sensível da pejetização fraudulenta consiste na exclusão do trabalhador da rede de proteção assegurada pelo Direito do Trabalho, uma vez que inexistente formalmente um contrato de emprego. Com isso, deixa de incidir, por vezes, o patamar mínimo civilizatório garantido constitucionalmente aos trabalhadores, passando a relação a ser tratada como se as partes estivessem em posição de igualdade jurídica.

Assim, essa leitura ignora o pressuposto estruturante do Direito do Trabalho, caracterizado pela consideração da hipossuficiência do trabalhador, ao tempo que subverte a lógica protetiva que justifica a existência desse ramo especializado.

Todavia, embora o mundo dos fatos comporte múltiplas configurações possíveis, a principal mazela da pejetização reside em seu elevado potencial de encobrir condições típicas de uma relação de emprego.

Isso pois, quando utilizada com esse propósito, ela se enquadra como fraude à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que declara: “[...] 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, 1943).

Assim, sempre que as regras do regime celetista seriam materialmente aplicáveis, mas deixam de sê-lo em razão de uma suposta relação interempresarial inexistente na prática, a contratação encontra-se revestida de nulidade absoluta, insuscetível de convalidação.

Nesse aspecto, assim conceitua Célia Mara Peres:

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego.

Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia (Peres, 2008, p. 17).

A análise da fraude na pejetização não se esgota, contudo, no âmbito do Direito do Trabalho, conforme já demonstrado supra. Nesse sentido, a própria teoria geral do negócio jurídico, no Direito Civil, fornece elementos relevantes para a compreensão dessas práticas.

Nesse ínterim, o artigo 104 do Código Civil estabelece que a validade do negócio jurídico depende da presença de agente capaz, objeto lícito, possível e determinado ou determinável, além de forma prescrita ou não vedada em lei. A doutrina civilista acrescenta, ainda, a exigência de vontade livre, consciente e voluntária (Gonçalves, 2021, p. 17).

Assim sendo, relacionando a temática civilista abordada ao tema da pejetização, é justamente nesse ponto que muitas contratações por meio de pessoa jurídica revelam fragilidade, pois o consentimento do trabalhador é frequentemente prestado em contexto de necessidade econômica, no qual a adesão ao modelo mais

precário não decorre de escolha genuína, mas de imposição velada, o que caracteriza vício de vontade.

Em determinadas situações, a irregularidade assume contornos ainda mais graves, aproximando-se da coação propriamente dita. Isso ocorre, por exemplo, quando o trabalhador é compelido a constituir pessoa jurídica como condição para ingressar ou permanecer no emprego, sob a ameaça concreta de dispensa.

Nesses casos, a declaração de vontade é viciada por fundado temor de dano iminente e considerável, enquadrando-se na hipótese de coação prevista no artigo 151 do Código Civil, o que torna o negócio jurídico anulável, nos termos do artigo 171, inciso II, do mesmo diploma (Gonçalves, 2021, p. 17).

Além disso, a contratação por meio de pessoa jurídica pode configurar simulação, nos termos do artigo 167 do Código Civil, sempre que o negócio contiver declaração não verdadeira quanto à sua natureza. Tal situação se verifica quando o trabalhador, embora formalmente apresentado como prestador de serviços autônomo, atua, na realidade, como empregado, inserido na organização produtiva do tomador e submetido ao seu poder diretivo.

Nessas hipóteses, o negócio jurídico é nulo, subsistindo apenas o vínculo que se dissimulou, desde que válido em sua substância. Soma-se a isso o disposto no artigo 166, inciso VI, do Código Civil, que declara nulo o negócio jurídico cujo objetivo seja fraudar lei imperativa, reforçando a ideia de que a vontade das partes não é suficiente para afastar a incidência das normas trabalhistas, de natureza cogente (BRASIL, 2002).

Paralelamente, o próprio Código Civil, ao disciplinar a prestação de serviços em seu artigo 593, estabelece que suas disposições somente se aplicam quando a atividade não estiver sujeita à legislação trabalhista ou a lei especial (BRASIL, 2002).

Nesse cenário, o dispositivo evidencia a distinção entre a prestação de serviços comum, pressuposta como relação entre sujeitos em posição de paridade, e a prestação de trabalho subordinado, marcada por assimetria estrutural. Assim, a confusão deliberada entre esses dois regimes jurídicos constitui um dos principais mecanismos de legitimação formal da pejotização fraudulenta.

Como já destacado, a contratação por meio de pessoa jurídica não é, em si mesma, ilícita. Sua validade, contudo, está condicionada à efetiva autonomia do prestador de serviços. Sempre que a prestação laboral se desenvolve nos moldes de uma relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), a forma civil adotada não pode prevalecer, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício, independentemente da nomenclatura contratual utilizada.

Do ponto de vista econômico, a pejetização fraudulenta apresenta-se como mecanismo altamente vantajoso para o empregador, na medida em que reduz encargos trabalhistas e previdenciários, diminui o passivo e transfere riscos ao trabalhador, ampliando a margem de lucro empresarial (Pereira, 2022, p. 65–67).

Em contrapartida, para o empregado, a aceitação desse modelo raramente decorre de escolha livre. Inserido em contexto de desigualdade estrutural e pressionado pela necessidade de subsistência, ele frequentemente não dispõe de alternativa real senão aderir à exigência patronal, o que evidencia a assimetria de forças que legitima a intervenção protetiva do Direito do Trabalho.

Sob essa perspectiva, a pejetização ilícita revela-se, em essência, uma estratégia de burla à legislação trabalhista, pois esvazia a incidência de normas imperativas e subverte os fundamentos do sistema de proteção ao trabalho (Pereira, 2022, p. 62).

Isso pois, ao conferir aparência de relação interempresarial a uma relação de emprego típica, tornam-se evidentes a má-fé contratual e a intenção de se esquivar de deveres legais.

Essa simples alteração formal no modo de contratar compromete, de forma ampla, o conjunto de direitos assegurados pela Constituição Federal e pela legislação infraconstitucional, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, limitação da jornada, pagamento de horas extras, adicionais legais, descanso semanal remunerado, estabilidade relativa, proteção previdenciária, aviso prévio e verbas rescisórias, entre outros.

Por fim, a caracterização da fraude na pejetização projeta efeitos que ultrapassam o plano individual do contrato. Trata-se de questão de ordem pública, que

repercute diretamente na efetividade dos direitos sociais e na definição da competência jurisdicional (Pereira, 2022, p.93).

Isso decorre do fato pelo qual, reconhecida a natureza trabalhista da relação subjacente, ainda que formalmente travestida de contrato civil, impõe-se o deslocamento da controvérsia para a Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal. Assim, negar tal competência significaria privilegiar a forma em detrimento da realidade, esvaziando o conteúdo normativo do princípio da primazia da realidade e fragilizando a função constitucional da jurisdição trabalhista no Estado Democrático de Direito.

## **4. PRINCÍPIOS EM TENSÃO: PRIMAZIA DA REALIDADE VERSUS AUTONOMIA CONTRATUAL**

### **4.1. O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: O CONFLITO ENTRE FORMA E SUBSTÂNCIA NAS RELAÇÕES JURÍDICO-LABORAIS**

O princípio da primazia da realidade constitui um dos fundamentos estruturantes do Direito do Trabalho e desempenha papel decisivo tanto na qualificação material das relações laborais quanto na definição da jurisdição competente para apreciá-las. Dessa forma, sua premissa central reside na prevalência dos fatos efetivamente verificados na execução da prestação de serviços sobre a forma jurídica adotada pelas partes, afastando a submissão automática do intérprete às construções contratuais formais quando dissociadas da realidade concreta (Martins, 2023, p. 243).

Embora o Direito Civil já contemple a diretriz segundo a qual, na interpretação dos negócios jurídicos, deve-se buscar a real intenção dos agentes em detrimento da literalidade da declaração formal, no campo trabalhista essa orientação assume contornos próprios e mais intensos.

Tal cenário ocorre porque a relação de trabalho é marcada por desigualdade estrutural e limitação concreta da liberdade negocial do trabalhador, circunstância que impede a equiparação plena entre a manifestação formal de vontade e a realidade vivenciada na execução do contrato. A primazia da realidade, portanto, não se limita à interpretação subjetiva da vontade, impondo a análise objetiva da dinâmica fático-jurídica da prestação de serviços (Delgado, 2019, p. 244–245).

Nesse contexto, o Direito do Trabalho privilegia a investigação da prática concreta desenvolvida ao longo da relação, independentemente da qualificação jurídica previamente atribuída pelas partes. A experiência prática demonstra que a formalização contratual (especialmente quando envolve estruturas civis ou empresariais) nem sempre decorre de uma escolha genuína, mas pode resultar de imposições econômicas ou organizacionais que reduzem significativamente a autonomia real do trabalhador. Por essa razão, a simples existência de contratos

escritos ou de pactuações civis não pode ser tomada, por si só, como critério definitivo para afastar a incidência do regime jurídico trabalhista (Delgado, 2019, p. 621).

É justamente a partir dessa lógica que se consolida a concepção do contrato-realidade. Segundo essa perspectiva, a configuração da relação de emprego não se define pelo rótulo formal do contrato, mas pela forma como o trabalho é prestado no plano fático. Assim, ainda que formalmente pactuada uma relação civil de prestação de serviços, é juridicamente possível sua descaracterização quando, na execução contratual, se revelem os elementos fático-jurídicos típicos do vínculo empregatício, tais como o trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Sob esse aspecto, assim preleciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

A pejetização ocorre quando uma pessoa física constitui uma empresa (pessoa jurídica) para prestar pessoalmente o serviço, de modo não eventual, recebendo remuneração (geralmente mensal) e mediante subordinação jurídica a outra empresa (tomadora do serviço). Nesse caso, a pejetização pode ser considerada uma fraude (CLT, arts. 2º, 3º e 9º) para esconder uma autêntica relação empregatícia. Daí o princípio da primazia da realidade, o qual autoriza o juiz do trabalho a desconsiderar um contrato formal de prestação de serviços em que o prestador é um empregado travestido de uma pessoa jurídica (Leite, 2025, p. 302).

No mesmo sentido, assim dispôs o ilustre jurista Maurício Godinho Delgado:

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação) (Delgado, 2019, p. 244).

A relevância desse princípio projeta efeitos que ultrapassam o plano do direito material e alcançam diretamente o campo processual. Isso porque a definição da competência jurisdicional não pode estar dissociada da natureza real da relação controvertida. Se a competência da Justiça do Trabalho decorre da existência de uma relação de trabalho em sentido material, mostra-se problemático admitir que a simples formalização civil do vínculo seja suficiente para afastar, de plano, a atuação da jurisdição trabalhista, sem a prévia investigação da realidade subjacente à prestação de serviços (Delgado, 2019, p. 244).

Assim sendo, a adoção de critério puramente formal para a fixação da competência tende a esvaziar a função do princípio da primazia da realidade, deslocando o foco da análise do plano fático para a aparência contratual. Tal cenário, ao privilegiar a forma em detrimento da substância, pode conduzir à exclusão da Justiça do Trabalho justamente nos casos em que sua atuação especializada se mostra mais necessária, sobretudo diante de controvérsias que envolvem a possível ocultação de vínculos empregatícios sob contratos civis.

Nesse sentido, a primazia da realidade opera como verdadeiro parâmetro material para o acesso à jurisdição trabalhista, ao exigir que a definição da competência seja precedida da análise mínima da realidade da relação jurídica discutida. Afastar esse exame inicial significa condicionar a competência jurisdicional a um dado formal que pode, inclusive, ser fruto de fraude, o que tensiona princípios constitucionais como o juiz natural e o acesso efetivo à justiça.

Em síntese, o princípio da primazia da realidade não se apresenta apenas como um postulado interpretativo do Direito do Trabalho, mas como elemento estruturante da própria arquitetura jurisdicional trabalhista (Pereira, 2022, p. 76–78).

Isso pois, ao privilegiar os fatos sobre a forma, esse princípio impede que construções contratuais aparentes sejam utilizadas como instrumento de blindagem contra o controle jurisdicional especializado, lançando as bases para o debate contemporâneo acerca dos limites da autonomia contratual e da atuação dos tribunais superiores na redefinição da competência em litígios envolvendo contratos civis com conteúdo materialmente trabalhista.

#### 4.2. A AUTONOMIA CONTRATUAL NO DIREITO CIVIL E SEUS LIMITES CONSTITUCIONAIS

A autonomia contratual figura historicamente como um dos fundamentos centrais do Direito Civil, encontrando raízes no direito romano e consolidando-se, sobretudo no período liberal, como expressão da liberdade individual nas relações privadas.

Nessa concepção clássica, atribuíam-se aos particulares ampla liberdade para contratar ou não contratar, escolher os sujeitos da relação jurídica e definir o conteúdo

do negócio, com mínima ou nenhuma interferência estatal. Nesse sentido, vontade privada, manifestada de forma livre, era compreendida como elemento suficiente para produzir efeitos jurídicos plenos, inclusive por meio de contratos atípicos ou inominados (Gonçalves, 2021, p. 19).

Entretanto, a evolução social, econômica e constitucional revelou os limites dessa leitura abstrata da liberdade negocial. Isso pois a experiência histórica demonstrou que a igualdade formal entre os contratantes frequentemente oculta profundas assimetrias materiais, especialmente em contextos marcados pela dependência econômica e pela concentração de poder organizacional (Farias; Rosenvald, 2017, p. 150).

Diante desse cenário, a autonomia privada passou, então, a ser reconceituada como um poder juridicamente reconhecido de autorregulamentação de interesses, exercido dentro de balizas normativas impostas pelo próprio ordenamento. Assim sendo, já não se trata de liberdade absoluta, mas de liberdade juridicamente conformada.

Nesse viés, conforme o ilustre civilista Carlos Roberto Gonçalves:

O poder de estabelecer o conteúdo do contrato (de contratar sobre o que quiser) sofre também, hodiernamente, limitações determinadas pelas cláusulas gerais, especialmente as que tratam da função social do contrato e da boa-fé objetiva, do Código de Defesa do Consumidor e, principalmente, pelas exigências e supremacia da ordem pública (Gonçalves, 2021, p. 19).

Assim sendo, no cenário hodierno, o processo de constitucionalização do Direito Civil faz com que o contrato deixe de ser analisado apenas sob o prisma da estrutura formal do negócio jurídico e passa a ser avaliado a partir de sua função e de seus efeitos sociais (Gonçalves 2021, p. 19).

Dessarte, com as diversas críticas ao formalismo normativista kelseniano, evidenciou-se que o direito não pode ser compreendido como um sistema fechado, autossuficiente e indiferente às consequências concretas de sua aplicação. Ao revés, vivencia-se uma conjuntura na qual o foco desloca-se da mera validade estrutural para a finalidade social do exercício dos direitos subjetivos, exigindo a abertura do sistema jurídico aos valores constitucionais, em especial à dignidade da pessoa humana (Farias; Rosenvald, 2017, p. 150).

Diante disso, o negócio jurídico somente se legitima quando o interesse concretamente perseguido pelas partes se mostra compatível com os fins do próprio ordenamento, notadamente a harmonização entre segurança jurídica, justiça material e proteção da pessoa humana.

Assim, a vontade contratual deixa de ser concebida como um “querer” genérico, ao tempo que passa a ser examinada à luz de sua utilidade social, de sua causa e dos efeitos que projeta sobre os sujeitos envolvidos e sobre a coletividade.

Dessa forma, o contrato é juridicamente relevante não apenas porque foi acordado conforme o desejo das partes, mas porque serve a uma finalidade socialmente legítima (Betti, p. 54, 2013).

Essa releitura impõe o reconhecimento de limites internos à autonomia contratual, consagrados pelas cláusulas gerais da função social do contrato e da boa-fé objetiva, bem como pela vedação ao abuso de direito.

Nesse ínterim, a liberdade de contratar encontra-se condicionada à conformidade do negócio com valores de hierarquia constitucional, sendo recusada tutela jurídica a contratos destituídos de justificativa social ou que produzam resultados manifestamente desproporcionais. Nessas hipóteses, o exercício da autonomia privada pode configurar ato ilícito objetivo, ainda que formalmente válido, evidenciando que a juridicidade do contrato não se esgota em sua forma.

A força normativa do contrato, portanto, não decorre exclusivamente da manifestação de vontade, mas do reconhecimento, pelo ordenamento, de que essa vontade atende a interesses socialmente relevantes (Gonçalves, 2021, p. 19).

Dessa forma, embora os contratantes delimitem a função econômica do negócio, essa função deve ser compatível com os interesses gerais e com as aspirações éticas do sistema jurídico, pois o elemento causal do contrato assume papel central na aferição de sua validade e na qualificação de seus efeitos, especialmente quando o contrato é utilizado para reorganizar relações marcadas por desigualdade estrutural.

Em uma leitura orientada pelos valores da solidariedade constitucional, a liberdade negocial não se exerce em um vazio normativo, mas dentro de um sistema de referências axiológicas que condiciona o papel do contrato na ordem jurídica.

Nessa perspectiva, o vínculo contratual não se exaure na lógica da circulação econômica de bens e serviços, assumindo também a função de resguardar posições jurídicas existenciais e de produzir efeitos socialmente responsáveis, projetados não apenas sobre as partes, mas igualmente sobre o meio social em que a relação se insere (Farias; Rosenvald, 2017, p. 154).

Outrossim, a função social do contrato não elimina a autonomia privada, mas reduz o seu alcance sempre que estejam em jogo interesses metaindividuais ou a dignidade da pessoa humana, reafirmando a centralidade do contrato como instrumento de realização de valores constitucionais.

Ademais, outro limite clássico à liberdade contratual reside na noção de ordem pública, historicamente concebida como o conjunto de interesses jurídicos e morais essenciais à preservação da estrutura social (Gonçalves, 2021, p. 20).

A ampliação da liberdade de contratar, especialmente no contexto da industrialização, evidenciou que a ausência de limites favorecia desequilíbrios e práticas exploratórias, comprometendo a igualdade material entre os contratantes.

Por conseguinte, a intervenção estatal passou a ser compreendida como necessária em determinados setores, justamente para corrigir distorções decorrentes da desigualdade econômica e assegurar um mínimo de proteção à parte mais vulnerável da relação.

As normas de ordem pública, por sua natureza, não admitem derrogação pela vontade privada, vez que abrangem campos sensíveis da organização social, política e econômica, incluindo, de modo particularmente relevante, os preceitos fundamentais do Direito do Trabalho.

Nesse aspecto, assim apontou o jurista Carlos Roberto Gonçalves:

O princípio da autonomia da vontade, como vimos, não é absoluto. É limitado pelo princípio da supremacia da ordem pública, que resultou da constatação, feita no início do século passado e em face da crescente industrialização, de que a ampla liberdade de contratar provocava desequilíbrios e a exploração do economicamente mais fraco. Compreendeu-se que, se a ordem jurídica prometia a igualdade política, não estava assegurando a igualdade econômica. Em alguns setores fazia-se mister a intervenção do Estado, para restabelecer e assegurar a igualdade dos contratantes. [...]

A doutrina considera de ordem pública, dentre outras, as normas que instituem a organização da família (casamento, filiação, adoção, alimentos); as que estabelecem a ordem de vocação hereditária e a sucessão

testamentária; as que pautam a organização política e administrativa do Estado, bem como as bases mínimas da organização econômica; **os preceitos fundamentais do direito do trabalho**; [...] (Gonçalves, 2021, p. 20) (grifos nossos)

Assim sendo, esses limites revelam-se essenciais para compreender por que determinadas matérias não podem ser integralmente submetidas à livre disposição das partes, ainda que revestidas de forma contratual civil. Em contrapartida, autonomia privada encontra, nesse ponto, uma fronteira intransponível, traçada em nome da proteção de interesses coletivos e da dignidade humana.

Essa moldura teórica assume especial relevância quando se analisam contratos civis utilizados em contextos de pejetização, visto que a invocação abstrata da autonomia contratual, dissociada da análise da realidade da prestação de serviços, pode servir como instrumento de ocultação de relações materialmente subordinadas, esvaziando a função social do contrato e fragilizando a proteção constitucional ao trabalho.

Dessarte, é precisamente nesse ponto que se estabelece o diálogo necessário com o princípio da primazia da realidade, desenvolvido anteriormente na presente monografia, bem como com o debate acerca da competência jurisdicional para o exame dessas relações.

Ora, a qualificação jurídica da relação não pode ser definida exclusivamente pelo rótulo contratual eleito pelas partes, pois, quando a autonomia privada é exercida em desconformidade com seus limites constitucionais, torna-se imprescindível uma análise fático-material do vínculo, sob pena de se admitir que a forma contratual seja utilizada para afastar, de maneira indevida, a incidência de normas protetivas e a atuação da jurisdição especializada.

Essa constatação projeta efeitos diretos sobre a definição da competência jurisdicional, tema que se intensifica no debate contemporâneo travado no Supremo Tribunal Federal, especialmente no âmbito do Tema 1389 da repercussão geral.

Portanto, a autonomia contratual, longe de constituir critério absoluto de legitimação das formas negociais, revela-se princípio condicionado e funcionalizado, cujo alcance deve ser aferido à luz da realidade concreta, dos valores constitucionais e da finalidade social do contrato.

Essa compreensão é indispensável para enfrentar, de maneira crítica, o conflito entre forma e substância nas relações jurídico-laborais e para delimitar, com rigor teórico, o papel da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum na apreciação de litígios envolvendo contratos civis marcados por indícios de pejetização.

#### 4.3. O ÔNUS DA PROVA NA IDENTIFICAÇÃO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS DISFARÇADOS

A identificação de vínculos empregatícios disfarçados sob a roupagem de contratos civis ou empresariais impõe especial atenção à disciplina do ônus da prova, na medida em que tais controvérsias se desenvolvem em um ambiente marcado por acentuada assimetria informacional e probatória entre as partes.

No plano conceitual, o ônus da prova pode ser compreendido como o encargo atribuído às partes de demonstrar, em juízo, a veracidade de suas alegações, com vistas à formação do convencimento do magistrado (Martins, 2024, p. 521).

Não se trata de dever jurídico ou obrigação, mas de encargo processual, cujo eventual não cumprimento não gera sanção direta, embora possa resultar em decisão desfavorável à parte que não se desincumbiu de provar o fato que lhe incumbia.

No processo do trabalho, a regra clássica de distribuição do ônus da prova encontra-se no art. 818 da CLT, hoje harmonizado com o art. 373 do Código de Processo Civil. Demonstra-se:

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante (BRASIL, 1943).

De acordo com essa sistemática, incumbe ao autor a prova dos fatos constitutivos de seu direito, enquanto ao réu compete demonstrar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos da pretensão deduzida em juízo. Trata-se da denominada distribuição estática do ônus da prova, fundada em critérios abstratos e previamente definidos pelo legislador.

Nesse sentido, quando aplicada às controvérsias envolvendo pejetização, essa lógica conduz, em princípio, à atribuição ao trabalhador do encargo de provar a existência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, tais como a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade (STF, 2025).

Em contrapartida, ao tomador dos serviços, por sua vez, caso negue a configuração do vínculo empregatício e reconheça a existência da prestação de serviços, cabe comprovar fatos que afastem ou neutralizem tais alegações, comprovando cabalmente a efetiva “civilização” da supramencionada relação, como com fatores relativos à efetiva autonomia do prestador, a inexistência de subordinação, dentre outros (STF, 2025).

Ou seja, vez sustentado pelo tomador dos serviços que a relação mantida possuía natureza meramente civil, e não trabalhista, afirmando tratar-se de prestação de serviços atípica ou desvinculada do regime de emprego, transfere-se a ele o encargo probatório de comprovar que a atividade exercida não reunia os elementos caracterizadores da relação empregatícia.

Paralelamente, a Reforma Trabalhista de 2017, ao aproximar a redação do art. 818 da CLT àquela do art. 373 do CPC, contribuiu para uma leitura mais sofisticada do ônus da prova, compatível com a complexidade das novas formas de organização do trabalho.

Nesse sentido, essa evolução normativa dialoga com a necessidade de uma análise casuística e aprofundada das relações laborais, especialmente quando envolvem contratos civis que, embora formalmente lícitos, podem ocultar relações de emprego. Nesses casos, a presunção de validade da forma contratual não afasta, por si só, o dever do Judiciário de investigar a realidade da prestação dos serviços, como já ressaltado anteriormente.

A jurisprudência constitucional recente, ao valorizar a liberdade contratual e reconhecer a diversidade das formas de trabalho na sociedade contemporânea, tem enfatizado que não há presunção automática de vínculo empregatício em contratos civis regularmente celebrados (STF, 2025).

Tal cenário implica, em regra, a atribuição à parte autora do ônus de demonstrar eventuais irregularidades ou fraudes, bem como a presença concomitante dos requisitos do vínculo de emprego.

Contudo, essa orientação não elimina a possibilidade e a necessidade de redistribuição dinâmica do ônus probatório quando a prova dos fatos relevantes se mostrar excessivamente difícil ou inviável ao trabalhador, diante da concentração dos meios de prova na esfera do empregador (Martins, 2024, p. 522).

Nesse cenário, o ônus da prova assume papel central não apenas na solução do mérito, mas também na própria definição da competência jurisdicional, vez que a forma como se distribui e se exerce a atividade probatória influencia diretamente a capacidade do trabalhador de demonstrar a realidade fático-jurídica subjacente ao contrato civil, bem como a aptidão do órgão jurisdicional para reconhecer fraudes laborais.

Assim, a disciplina do ônus da prova revela-se elemento decisivo no embate entre a primazia da realidade e a autonomia contratual, funcionando como verdadeiro ponto de inflexão entre a tutela efetiva do trabalho e a prevalência do formalismo contratual, questão que se projeta, de modo ainda mais intenso, no debate atualmente submetido ao Supremo Tribunal Federal.

## **5. O TEMA 1389 NO STF: PEJOTIZAÇÃO E A DELIMITAÇÃO DA COMPETÊNCIA JURISDICIONAL**

### **5.1. A SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL NO STF E A SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS**

A compreensão da sistemática da repercussão geral pressupõe, inicialmente, a distinção entre juízo de admissibilidade e juízo de mérito no âmbito recursal.

Nesse aspecto, enquanto o juízo de mérito está relacionado ao conteúdo da irresignação deduzida pela parte recorrente, o juízo de admissibilidade refere-se à possibilidade jurídica de o tribunal conhecer do recurso interposto. Trata-se, portanto, de uma análise preliminar, anterior ao exame do mérito recursal, voltada à verificação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o processamento do recurso (Marinoni; Mitidiero, 2012, p. 38 e 39).

Nesse contexto, os pressupostos de admissibilidade recursal dividem-se em intrínsecos e extrínsecos. Os pressupostos intrínsecos dizem respeito à própria existência do poder de recorrer, abrangendo o cabimento do recurso, a legitimidade, o interesse recursal e a inexistência de fato extintivo/impeditivo do direito de recorrer. Já os pressupostos extrínsecos relacionam-se à forma de exercício desse poder, compreendendo a regularidade formal, a tempestividade e o preparo (Marinoni; Mitidiero, 2012, p. 38 e 39).

A repercussão geral insere-se no rol dos pressupostos intrínsecos de admissibilidade do Recurso Extraordinário, pois trata-se de requisito cuja análise é de competência exclusiva do Supremo Tribunal Federal, sendo examinada de maneira prévia ao conhecimento do mérito recursal (Marinoni; Mitidiero, 2012, p. 38 e 39).

Assim sendo, a ausência de repercussão geral impede o STF de conhecer do recurso extraordinário, do mesmo modo que ocorre quando ausente qualquer outro requisito de admissibilidade, conforme dispõe o art. 323 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal e tese fixada no julgamento do AgRg no ARE 682.601, pela Primeira Turma, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux (STF, 2012).

Com efeito, a própria Corte Suprema fixou entendimento, por meio do julgamento do Ag 664.567/RS, segundo o qual todos os recursos extraordinários

dirigidos ao STF, independentemente da matéria neles versada, estão submetidos à exigência da repercussão geral, sob pena de não conhecimento (STF, 2007).

Tal requisito opera como verdadeiro filtro recursal, destinado a selecionar as controvérsias constitucionais que efetivamente justificam a atuação da Corte Constitucional, evitando sua transformação em instância revisora ordinária de decisões judiciais (Gomes Jr., p. 91–115, 2005).

Nesse viés, assim preleciona o processualista Haroldo Lourenço:

Diante do nítido desvio das funções do STF, em virtude do enfrentamento de demandas de menor significância, o que gera uma sobrecarga de processos, foi criado um filtro para a admissibilidade de recursos perante o Tribunal (Lourenço, 2021, p. 1149).

Sob o ponto de vista conceitual, a repercussão geral é estruturada a partir do binômio relevância e transcendência. Nessa ótica, a questão constitucional suscitada deve ser relevante sob os aspectos econômico, político, social ou jurídico, além de transcender os interesses subjetivos das partes envolvidas no litígio, nos termos dos parágrafos 2º e 3º do art. 1.035 do CPC, segundo o qual:

Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecurável, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

§ 1º Para efeito de repercussão geral, será considerada a existência ou não de questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo.

§ 2º O recorrente deverá demonstrar a existência de repercussão geral para apreciação exclusiva pelo Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2015).

No plano político, a relevância da controvérsia constitucional manifesta-se quando a decisão judicial possui aptidão para interferir na organização e no funcionamento das estruturas estatais, podendo influenciar diretrizes governamentais, políticas públicas ou mesmo a forma de atuação do Estado em suas relações institucionais, internas ou internacionais (Souza, 2009, p. 587).

Sob a perspectiva social, a relevância está presente quando a matéria discutida extrapola interesses individualizados e se conecta a valores coletivos ou difusos, inserindo-se no âmbito do interesse público em sentido amplo, de modo a afetar a coletividade para além das partes diretamente envolvidas no litígio (Souza, 2009, p. 587).

Ademais, a relevância econômica não se condiciona necessariamente à abrangência territorial do conflito, podendo emergir de controvérsias localizadas que, em razão da expressividade populacional atingida ou do impacto financeiro decorrente da decisão, tenham potencial para produzir efeitos generalizados. Nessas hipóteses, a fixação de precedente pelo Supremo Tribunal Federal mostra-se relevante quando apta a influenciar a situação jurídica de um número significativo de pessoas (Souza, 2009, p. 587).

Em síntese, exige-se, portanto, que a controvérsia possua aptidão para contribuir de maneira significativa para a solução de problemas de ordem constitucional e para a uniformização da interpretação da Constituição (Marinoni; Mitidiero, 2012, p. 40).

Em contrapartida, a transcendência, por sua vez, pode manifestar-se tanto sob o aspecto qualitativo quanto sob o aspecto quantitativo. Na perspectiva qualitativa, avalia-se a importância da questão debatida para a sistematização, o desenvolvimento e a coerência do direito constitucional. Além disso, na dimensão quantitativa, considera-se o alcance social da decisão, especialmente o número de pessoas potencialmente afetadas pelo entendimento a ser firmado, bem como a natureza do direito discutido (direitos difusos ou coletivos) (Marinoni; Mitidiero, 2012, p. 44).

A introdução da repercussão geral no ordenamento jurídico brasileiro deve ser compreendida no contexto da denominada “crise do Judiciário”, caracterizada pelo excesso de demandas e pela sobrecarga das instâncias superiores.

Diante desse cenário, o legislador instituiu diversos mecanismos voltados à racionalização do sistema recursal, tais como a ampliação dos poderes dos relatores, a criação das súmulas vinculantes, o julgamento de recursos repetitivos e, especificamente no âmbito do recurso extraordinário, a exigência da repercussão geral como requisito adicional de admissibilidade (Araújo, 2007, p. 60–66).

A repercussão geral foi introduzida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, que acrescentou o § 3º ao art. 102 da Constituição Federal, e posteriormente regulamentada pela Lei n. 11.418/2006, a qual inseriu os arts. 543-A e 543-B no Código de Processo Civil anteriormente vigente.

Com essa alteração, o constituinte derivado restringiu de forma mais rigorosa o campo cognitivo do recurso extraordinário, reservando a atuação do STF às hipóteses em que a controvérsia constitucional apresente impacto que ultrapasse a esfera individual das partes.

Nesse sentido, buscou-se reafirmar o papel do Supremo Tribunal Federal como guardião da Constituição, afastando sua atuação como tribunal de terceira ou quarta instância (Alvim, 2005, p. 65).

Assim, a Corte passa a concentrar-se na fixação de teses constitucionais com potencial de orientação geral do ordenamento jurídico, em detrimento do exame de ofensas constitucionais meramente individualizadas e desprovidas de dimensão macroestrutural.

A legislação ainda estabelece hipóteses em que a repercussão geral é presumida, independentemente da demonstração específica de relevância econômica, social, política ou jurídica. A título exemplificativo, tem-se quando o recurso extraordinário impugna decisão contrária à súmula ou à jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal, nos termos do art. 1.035, § 3º, do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, o Código de Processo Civil de 2015 estabelece um regime procedimental diferenciado para os recursos extraordinários nos quais seja reconhecida a repercussão geral. Nesses casos, a legislação impõe ao Supremo Tribunal Federal o dever de conferir prioridade no julgamento, ressalvados os que envolvam réu preso e os pedidos de habeas corpus, ao tempo que fixa, inclusive, um prazo máximo de 1 (um) ano para apreciação da controvérsia constitucional (Lourenço, 2021, p. 1.155).

Ademais, uma vez admitida a repercussão geral, compete ao relator no Supremo Tribunal Federal determinar a suspensão do andamento de todos os processos pendentes que discutam a mesma controvérsia constitucional, independentemente de sua natureza individual ou coletiva e do ramo do Judiciário em que tramitem.

Trata-se de mecanismo voltado à preservação da autoridade das decisões da Corte Constitucional e à racionalização da atividade jurisdicional, ao impedir a

proliferação de julgamentos potencialmente conflitantes antes da fixação da tese pelo Supremo.

Nesse sentido, assim dita o art. art. 1.035, §§ 5º e 9º, do CPC/2015:

Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

[...]

§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.

[...]

§ 9º O recurso que tiver a repercussão geral reconhecida deverá ser julgado no prazo de 1 (um) ano e terá preferência sobre os demais feitos, ressalvados os que envolvam réu preso e os pedidos de habeas corpus (BRASIL, 2015).

Essa sistemática adquire especial relevância quando aplicada a temas de grande impacto estrutural, como ocorre no Tema 1389 da repercussão geral. O reconhecimento da repercussão geral nessa controvérsia resultou na determinação de suspensão nacional dos processos que discutem a competência jurisdicional e o ônus da prova em demandas envolvendo suposta fraude em contratos civis de prestação de serviços.

Portanto, tal suspensão evidencia o alcance sistêmico do instituto e antecipa os profundos efeitos processuais e institucionais que a decisão de mérito do STF poderá irradiar sobre a Justiça do Trabalho, a Justiça Comum e o acesso à justiça em litígios envolvendo a pejotização.

## 5.2. O TEMA 1389/STF: ORIGEM, FUNDAMENTOS, PARTES E CONTROVÉRSIA ENVOLVIDA

O Tema 1389 da repercussão geral no Supremo Tribunal Federal surge a partir de um caso paradigmático que evidencia, de forma concreta, o conflito estrutural entre a forma jurídica dos contratos civis e a realidade fática das relações de trabalho, bem como a controvérsia acerca da competência jurisdicional para o julgamento dessas demandas.

A controvérsia teve início na reclamação trabalhista ajuizada por Gustavo Ribas da Silva, ex-corretor de seguros, em face da Prudential do Brasil Seguros de Vida S/A, sob o nº 0000262-33.2020.5.09.0014, perante a 14ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR.

Na referida ação trabalhista, o reclamante sustentou que, embora presentes todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, jamais teve seu vínculo formalmente reconhecido, tendo sido compelido a constituir pessoa jurídica para a emissão de notas fiscais e para o exercício da atividade profissional. Ademais, alegou também que a reclamada teria adotado contrato de franquia como mecanismo de burla à legislação trabalhista, configurando simulação contratual e fraude.

No plano fático, o reclamante afirmou que exercia suas atividades de forma pessoal, contínua, onerosa e subordinada, sem possibilidade de substituição por terceiros, submetido a ordens diretas, advertências, participação obrigatória em reuniões estratégicas e comparecimento habitual à sede da empresa, onde dispunha de estação de trabalho. Afirmou, ainda, que o denominado contrato de franquia não refletia a realidade da prestação dos serviços, sendo utilizado apenas como instrumento formal para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas trabalhistas correlatas.

A empresa reclamada, por sua vez, impugnou integralmente a pretensão autoral, sustentando a inexistência de relação de emprego. Nesse sentido, defendeu que o reclamante atuava como operador de franquia por intermédio de pessoa jurídica própria (inicialmente denominada Gustavo Ribas da Silva Corretagem de Seguros de Vida ME, posteriormente Foco Corretora de Seguros EIRELI), ao tempo que a relação jurídica mantida entre as partes era de natureza estritamente empresarial, regida pela então vigente Lei nº 8.955/1994 (Lei de Franquias). Além disso, apontou que o contrato fora firmado de maneira espontânea, sem exclusividade, sem subordinação e com autonomia na gestão da carteira de clientes.

Posteriormente, em sede de sentença de primeiro grau, a Vara do Trabalho julgou improcedentes os pedidos formulados pela parte autora, sob fundamento de que não restou comprovada a fraude na contratação por meio do contrato de franquia

e concluindo pela ausência dos requisitos legais necessários à configuração do vínculo de emprego.

Inconformado, o reclamante interpôs Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que reformou a sentença, reconhecendo a existência de vínculo empregatício, bem como assentando que os elementos probatórios demonstravam a prestação de serviços como pessoa física, de forma subordinada, pessoal, onerosa e habitual, e que o contrato de franquia não constituía óbice ao reconhecimento da relação de emprego. Destacou-se, ainda, que, uma vez admitida a prestação de serviços, competia à reclamada o ônus de comprovar que a relação se desenvolveu de modo diverso daquele previsto no artigo 3º da CLT, ônus do qual não se desincumbiu.

Em contrapartida, a reclamada interpôs Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho, buscando a desconstituição do vínculo empregatício reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho. Em decisão monocrática proferida em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, o TST deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença de primeiro grau, declarando a licitude do contrato de franquia, afastando o vínculo de emprego e julgando totalmente improcedente a reclamação trabalhista. Tal entendimento foi mantido posteriormente pelo acórdão proferido no julgamento do Agravo Interno.

Diante desse cenário, o reclamante interpôs Recurso Extraordinário ao Supremo Tribunal Federal, sustentando a existência de repercussão geral da matéria, bem como alegando violações constitucionais, como ao princípio da legalidade, o direito adquirido e da coisa julgada. Argumentou, ainda, que os precedentes firmados pelo STF no Tema 725 e na ADPF 324, os quais validam a licitude de novas modalidades contratuais nas relações de trabalho, não seriam aplicáveis ao caso concreto, por não tratarem especificamente de hipóteses de fraude e simulação contratual.

Posteriormente, no julgamento do Agravo em Recurso Extraordinário, reconheceu-se a repercussão geral da matéria constitucional, dando origem ao Tema nº 1389, cujo objeto foi delimitado nos seguintes termos:

- i) a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços; ii) a licitude da

contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos; e iii) a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante (STF, 2025).

Ao reconhecer a repercussão geral, o Ministro Gilmar Mendes destacou que o caso ultrapassa os interesses subjetivos das partes, envolvendo controvérsia de natureza estrutural, com impacto direto sobre a repartição de competências entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum, sobre a liberdade de organização produtiva e sobre a definição dos encargos probatórios nas ações que discutem a licitude de contratos civis utilizados na prestação de serviços.

Nesse sentido, assim destacou o relator:

**Inicialmente, entendo que há uma questão preliminar, de ordem pública, que deve ser analisada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, referente à competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas em que se discute a fraude no contrato civil de prestação de serviços firmado entre as partes.** Em algumas oportunidades, esta Corte tem reconhecido a competência da Justiça comum para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Sem prejuízo de que, se caso reconhecido algum vício apto a ensejar a anulação dos contratos, os autos sejam remetidos à Justiça especializada para decidir acerca de eventuais efeitos trabalhistas.

[...]

**Diante da ausência de consenso sobre a aplicação desse entendimento aos demais casos que envolvem a regularidade de contrato civil de prestação de serviços, entendo que a matéria deve ser submetida à análise do Plenário.**

Ultrapassada essa questão, destaco que controvérsia em análise diz respeito à licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, à luz do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADPF 324, que reconheceu a validade constitucional de diferentes formas de divisão do trabalho e a liberdade de organização produtiva dos cidadãos.

**Além disso, é essencial que o julgamento de mérito também aborde a questão referente ao ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o autor da reclamação trabalhista ou sobre a empresa contratante.**

**Essas questões são amplamente conhecidas pelos Ministros desta Corte, tendo em vista que, diariamente, chegam ao STF inúmeros casos.**

[...]

Diante desse cenário, verifica-se que a controvérsia constitucional não se restringe ao caso concreto descrito no recurso e possui evidente relevância jurídica, social e econômica. **A solução, a ser dada por meio da decisão definitiva e com efeito vinculante pelo Supremo Tribunal Federal**

**contribuirá para a pacificação da questão em todo o país** (STF, 2025) (grifos nossos).

Com base nesses fundamentos, o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que versem sobre as matérias abrangidas pelo Tema 1389, nos termos do artigo 1.035, §5º, do Código de Processo Civil.

Nesse aspecto, a decisão foi justificada pela necessidade de evitar a multiplicação de decisões divergentes, preservar a segurança jurídica e impedir que o STF continue sendo acionado como instância revisora de decisões trabalhistas, em razão do alegado descumprimento sistemático de sua jurisprudência por órgãos da Justiça do Trabalho (STF, 2025).

Por fim, o relator consignou que a controvérsia não se limita aos contratos de franquia, devendo ser analisada de forma ampla, abrangendo diversas modalidades de contratação civil ou comercial, como aquelas envolvendo representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, trabalhadores da área de tecnologia da informação, artistas, motoboys, entregadores, entre outros. (STF, 2025)

Por decorrência, essa ampliação evidencia o alcance sistêmico do Tema 1389 e sua relevância para a conformação futura das relações de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

A título ilustrativo, demonstram-se as premissas do acórdão de suspensão nacional dos processos (repercussão geral no recurso extraordinário com agravo 1.532.603 paraná) abaixo.

**Tabela 1 – Tema 1389 do STF: principais pontos**

<b>Ponto do Tema</b>	<b>Descrição conforme os autos</b>	<b>Referência no Tema 1389</b>
Identificação do Tema	Tema 1389 da Repercussão Geral do STF, originado no ARE 1.532.603/PR.	ARE nº 1.532.603/PR

<b>Ponto do Tema</b>	<b>Descrição conforme os autos</b>	<b>Referência no Tema 1389</b>
Questão constitucional central	Definir a competência jurisdicional para julgar causas que discutem possível fraude em contratos civis/comerciais de prestação de serviços.	Acórdão de repercussão geral
Competência jurisdicional	Debate sobre se compete à Justiça do Trabalho ou à Justiça Comum o julgamento inicial das ações que discutem a regularidade de contratos civis de prestação de serviços.	Item II – Questões em discussão
Contrato civil de prestação de serviços	Análise da validade jurídica de contratos civis ou comerciais firmados com trabalhador autônomo ou pessoa jurídica.	Acórdão – fundamentos
Pejotização	Utilização de pessoa jurídica para a prestação de serviços por pessoa natural, cuja licitude é analisada à luz da Constituição e da jurisprudência do STF.	Razões recursais e delimitação do tema
Licitude da contratação	Avaliação da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, conforme entendimento firmado na ADPF 324.	ADPF 324 mencionada no Tema 1389
Ônus da prova	Definição sobre a quem compete o ônus de provar a existência de fraude na contratação civil (autor da ação ou empresa contratante).	Item II – Questões em discussão
Natureza da controvérsia	Discussão sobre a natureza jurídica da relação (civil/comercial ou trabalhista) para fins de definição de competência.	Acórdão – manifestação do relator

<b>Ponto do Tema</b>	<b>Descrição conforme os autos</b>	<b>Referência no Tema 1389</b>
Precedentes relacionados	Referência a precedentes do STF que reconhecem a competência da Justiça Comum em determinados contratos civis (ADC 48 e Tema 550).	Acórdão de repercussão geral
Alcance da decisão	A controvérsia não se limita a um tipo contratual específico, abrangendo diversas modalidades de contratação civil/comercial.	Acórdão – abrangência temática
Repercussão geral	Reconhecimento da relevância jurídica, social e econômica da matéria, com potencial impacto nacional.	Decisão do Plenário
Suspensão nacional dos processos	Determinação de suspensão da tramitação de processos em todo o território nacional que tratem das matérias abrangidas pelo Tema 1389.	Decisão interlocutória de suspensão
Fundamento processual da suspensão	Art. 1.035, §5º, do CPC, segundo o qual a suspensão nacional é faculdade do relator do recurso paradigma.	Decisão interlocutória
Situação atual do Tema	Tema reconhecido com repercussão geral, pendente de julgamento de mérito definitivo pelo STF.	Estado atual do processo

**Fonte:** Elaboração própria, ARE nº 1.532.603, STF, 2025.

Diante disso, percebe-se que a escolha desse caso como paradigma de repercussão geral revela, ainda, a intenção do Supremo Tribunal Federal de enfrentar não apenas um conflito pontual entre decisões judiciais, mas um problema estrutural relacionado ao modelo contemporâneo de organização do trabalho.

Nesse contexto, o Tema 1389 assume caráter paradigmático ao analisar se a mera formalização de contratos civis ou empresariais é suficiente para afastar a

incidência do Direito do Trabalho e a competência material da Justiça do Trabalho, ou se, ao contrário, permanece imprescindível a análise da realidade fático-jurídica da prestação dos serviços.

Sendo assim, a controvérsia transcende, portanto, o exame da validade de determinado modelo contratual, alcançando a própria definição dos limites entre os ramos do Judiciário e a extensão do princípio da primazia da realidade em face da autonomia contratual.

A determinação de suspensão nacional dos processos, nesse cenário, projeta efeitos que vão além da racionalização do sistema recursal. Isso pois, ao paralisar ações em curso que discutem possíveis fraudes contratuais, a medida impacta diretamente a efetividade da tutela jurisdicional dos trabalhadores, adiando a resolução de conflitos nos quais se alega a supressão de direitos fundamentais de natureza social. Assim, o Tema 1389 não apenas redefine parâmetros jurídicos abstratos, mas interfere concretamente no acesso à justiça e na temporalidade da proteção trabalhista.

Dessa forma, o Tema 1389 consolida-se como um dos mais relevantes debates constitucionais contemporâneos no campo do Direito do Trabalho e do Direito Processual, pois coloca em confronto direto a liberdade de organização produtiva, a segurança jurídica e a autonomia contratual com a função social do trabalho, a especialização da Justiça do Trabalho e a necessidade de proteção efetiva contra fraudes laborais.

Por conseguinte, tem-se que solução a ser adotada pelo STF terá impacto decisivo na conformação futura das relações de trabalho e na própria arquitetura jurisdicional delineada pela Constituição de 1988.

### 5.3. OS RISCOS DE ESVAZIAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES NO ACESSO À JUSTIÇA NOS LITÍGIOS QUE VERSEM SOBRE “PEJOTIZAÇÃO”

A controvérsia submetida ao Supremo Tribunal Federal no âmbito do Tema 1389 reacende o debate acerca da extensão da competência material da Justiça do Trabalho, especialmente diante da redação conferida ao artigo 114, inciso I, da

Constituição da República. Nesse sentido, ao atribuir a esse ramo especializado do Judiciário o processamento e julgamento das ações oriundas da relação de trabalho, o texto constitucional adota propositalmente uma formulação ampla, que não se restringe à relação de emprego em sentido estrito, mas abrange um gênero mais amplo de vínculos laborais.

Sob uma leitura combinada dos métodos literal e teleológico de interpretação constitucional, a opção do constituinte derivado pela expressão “relação de trabalho” pode ser compreendida como uma tentativa de ampliar o espectro de tutela jurisdicional especializada, permitindo que a Justiça do Trabalho examine conflitos nos quais o trabalho humano figure como elemento central da controvérsia, ainda que revestido de formas contratuais diversas. Nesse contexto, a adoção de contratos civis ou empresariais não se apresenta, por si só, como critério suficiente para afastar a análise da realidade fática da prestação de serviços.

Nesse sentir, assim preleciona o jurista Leone Pereira, ao examinar o cenário acima exposto:

Desde as suas origens históricas como órgão administrativo vinculado ao Poder Executivo, e mesmo depois de sua integração ao Poder judiciário nacional com o advento da Constituição Federal de 1946, a Justiça do Trabalho sempre se preocupou preponderantemente com a relação de emprego, e com algumas poucas relações de trabalho.

Esse cenário foi modificado significativamente com a entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 45/2004, nacionalmente conhecida como a Reforma do Judiciário.

**A aludida emenda ampliou veemente a competência material da Justiça Laboral, que está delineada na redação do art. 144 da Constituição Cidadã de 1988.**

Com efeito, ao realizarmos uma interpretação sistemático-ideológica dessa competência material, chegaremos à conclusão de que o foco do estudo foi alterado substancialmente, deixando de ser a pessoa envolvida e voltando-se a relação jurídica submetida à apreciação judicial.

**Nessa linha de raciocínio, o mencionado art. 114 do Texto Maior, em seus incisos I e IX, aduz que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, bem como outras controvérsias dela decorrentes.**

**Logo, tanta as ações de reconhecimento de vínculo de emprego, alegando-se pejotização fraudulenta com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma, bem como as ações cujo o objeto é a ventilação de eventuais direitos trabalhistas envolvendo uma pejotização lítica, são inexoravelmente de competência material da Justiça do Trabalho.**

Por derradeiro, poderíamos chegar à falsa conclusão de que, caso a pejotização fosse considerada lícita, teríamos duas pessoas em lados opostos da relação de trabalho, bem como, em consequência, a incompetência da Justiça Laboral. Não obstante, esse raciocínio não merece prosperar, por ser a Justiça do Trabalho a mais preparada para lidar com essas relações jurídicas, respeitando-se as demais justiças, que desenvolvem a prestação jurisdicional de forma mais célere, justa e efetiva possível (Pereira, 2022, pag. 93–94) (grifos nossos)

É justamente a partir dessa moldura constitucional que se inserem as discussões acerca do sobrestamento nacional de ações trabalhistas que versam sobre possíveis fraudes em contratos de prestação de serviços firmados entre pessoas jurídicas. A suspensão desses processos, determinada em razão da repercussão geral reconhecida no Tema 1389, pode ser compreendida como medida de cautela institucional, mas também suscita questionamentos quanto aos seus efeitos sistêmicos sobre a atuação da Justiça do Trabalho e sobre o acesso efetivo à tutela jurisdicional por parte dos trabalhadores envolvidos.

Em um cenário no qual venha a prevalecer a interpretação de que a mera formalização contratual entre pessoas jurídicas seria suficiente para deslocar a competência para a Justiça Comum, vislumbra-se a hipótese de progressivo esvaziamento da atuação da Justiça do Trabalho em litígios que, embora formalmente civis, possuem conteúdo materialmente laboral. Tal deslocamento poderia impactar não apenas a especialização técnica desse ramo do Judiciário, mas também a lógica constitucional que justificou sua ampliação de competência a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004 (Pereira, 2022, p. 93-94).

Não se trata, aqui, de afirmar que tal esvaziamento ocorrerá de forma necessária ou inevitável, mas de reconhecer que determinadas leituras restritivas do artigo 114 da Constituição podem produzir efeitos indiretos relevantes. Isso pois a Justiça do Trabalho construiu, ao longo de décadas, um aparato procedimental, probatório e hermenêutico voltado à mitigação das assimetrias estruturais presentes nas relações laborais. Assim, a eventual transferência desses litígios para a Justiça Comum pode implicar desafios adicionais ao trabalhador, sobretudo no que diz respeito à produção da prova e à duração do processo.

Sob essa perspectiva, também se projeta a discussão acerca do direito fundamental de acesso à justiça. Nesse aspecto, a depender da orientação que venha a ser fixada pelo Supremo Tribunal Federal, pode-se cogitar a formação de um itinerário processual mais complexo, no qual o trabalhador seja compelido a submeter

previamente seu litígio à Justiça Comum para, somente após eventual reconhecimento de nulidade contratual, ter acesso à jurisdição trabalhista. Tal dinâmica, ainda que concebida como mecanismo de filtragem de competência, poderia representar um obstáculo prático ao exercício pleno do direito de ação.

Outro aspecto que emerge desse debate diz respeito à noção de autonomia da vontade nas relações contratuais, vez que a hipótese de se atribuir ao trabalhador a possibilidade de “escolha” entre a contratação sob o regime celetista ou por meio de pessoa jurídica suscita questionamentos quanto à efetiva liberdade dessa decisão. Nesse sentido, a experiência histórica do Direito do Trabalho brasileiro demonstra que escolhas formalmente facultativas podem, na prática, ser condicionadas por fatores econômicos e estruturais que limitam a autonomia real do trabalhador.

Nesse contexto, a depender do desfecho do Tema 1389, coloca-se a hipótese de uma reconfiguração do papel institucional da Justiça do Trabalho. Dessarte, caso se consolide um entendimento que privilegie de forma acentuada a forma contratual em detrimento da análise da realidade da prestação de serviços, pode-se assistir a uma redução progressiva do espaço de incidência da jurisdição trabalhista em conflitos envolvendo novas formas de organização do trabalho (ANAMATRA, 2025).

Por outro lado, também é possível vislumbrar um cenário no qual o Supremo Tribunal Federal, ao fixar a tese de repercussão geral, reconheça a necessidade de preservar a competência da Justiça do Trabalho sempre que a controvérsia exigir a investigação da realidade fático-jurídica subjacente ao contrato. Nessa hipótese, os riscos de esvaziamento institucional tendem a ser mitigados, mantendo-se a coerência entre a especialização jurisdicional e a finalidade constitucional de proteção ao trabalho humano (Pereira, 2022, p. 76–78).

Assim, o debate instaurado em torno do Tema 1389 não se limita a uma controvérsia estritamente processual, mas projeta efeitos potenciais sobre a estrutura do sistema de justiça e sobre a efetividade dos direitos sociais. Isso pois, a depender da orientação adotada, poderão ser reforçados ou tensionados os fundamentos que historicamente legitimam a Justiça do Trabalho como espaço privilegiado de concretização da tutela jurídica do trabalho.

Nesse sentir, essas hipóteses evidenciam a centralidade do julgamento pendente e justificam a cautela analítica adotada neste trabalho, evitando conclusões

antecipadas. O exame dos possíveis desdobramentos do Tema 1389 revela, sobretudo, a necessidade de reflexão crítica acerca do equilíbrio entre autonomia contratual, especialização jurisdicional e acesso à justiça, elementos que se encontram no cerne das transformações contemporâneas das relações de trabalho.

Nesse contexto de incerteza institucional, registra-se que preocupações semelhantes têm sido externadas por entidades representativas da magistratura e do Ministério Público do Trabalho, a exemplo da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e da Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT). Tais instituições, ao se manifestarem publicamente sobre os impactos potenciais do Tema 1389, têm apontado, de forma reiterada, para o risco de enfraquecimento da competência material da Justiça do Trabalho e para as possíveis repercussões dessa dinâmica sobre a efetividade da tutela dos direitos sociais (ANAMATRA, 2025).

## 6. CONCLUSÃO

As reflexões desenvolvidas ao longo deste trabalho permitem afirmar que o embate em torno da definição da competência jurisdicional para julgar contratos civis marcados pela pejetização não é um mero problema técnico-processual, mas um ponto de inflexão da própria proteção constitucional ao trabalho digno.

Nesse aspecto, a disputa entre Justiça do Trabalho e Justiça Comum, catalisada pelo Tema 1389 no Supremo Tribunal Federal, projeta efeitos diretos sobre quem terá acesso à tutela especializada fundada na primazia da realidade e quem permanecerá aprisionado à forma contratual civil, com todas as consequências disso sobre a configuração da realidade fático-jurídica dos trabalhadores envolvidos.

No que concerne ao problema central, a investigação demonstrou que a indefinição e, sobretudo, o movimento de redirecionamento descriterioso da competência para a Justiça Comum em litígios envolvendo contratos civis com indícios de pejetização têm fragilizado a efetividade da proteção trabalhista.

Isso pois, ao eleger a forma contratual entre pessoas jurídicas como ponto de partida para a fixação da competência, abre-se espaço para que a análise da realidade fática (típica da lógica trabalhista) seja postergada ou esvaziada, o que dificulta o reconhecimento de vínculos empregatícios disfarçados e amplia o risco de naturalização da precarização sob roupagem civil-empresarial. Nessa medida, a hipótese de que a prevalência da forma sobre a substância compromete a tutela material do trabalho mostrou-se amplamente confirmada.

Quanto aos critérios jurídicos-processuais adequados à definição da competência, o trabalho indicou que não se pode admitir um critério puramente formal, centrado apenas na existência de contratos civis entre pessoas jurídicas.

A partir da reconstrução dos elementos da competência constitucional da Justiça do Trabalho e da Justiça Comum, bem como da análise da especialização protetiva trabalhista, verificou-se que a definição do órgão competente deve ser informada por uma leitura material: sempre que o litígio exigir a apuração da existência de relação de emprego subjacente – isto é, da presença de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, sobretudo, subordinação –, está em jogo matéria tipicamente trabalhista, reclamando a atuação da jurisdição especializada. Assim,

confirma-se a hipótese de que a Justiça do Trabalho é competente para julgar demandas envolvendo pejetização sempre que a realidade da prestação de serviços apontar para um vínculo empregatício, independentemente da formalização entre pessoas jurídicas.

No desenvolvimento dogmático sobre contratos civis e contratos de trabalho, ficou claro que a pejetização fraudulenta incide precisamente na zona de tensão entre os requisitos de validade do negócio civil e os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Outrossim, demonstrou-se que, embora o contrato civil de prestação de serviços possa preencher, em tese, os requisitos subjetivos, objetivos e formais exigidos pelo Código Civil, ele se torna juridicamente inválido quando utilizado com o propósito de ocultar uma relação de emprego, configurando simulação e fraude à legislação trabalhista. Nesses casos, o negócio aparente é nulo, subsistindo o vínculo empregatício dissimulado, o que confirma a hipótese de que a pejetização fraudulenta vicia a manifestação de vontade e compromete a validade do negócio jurídico, tanto sob a perspectiva civil quanto trabalhista.

No plano principiológico, o contraste entre primazia da realidade e autonomia contratual revelou-se decisivo para compreender a disputa de competência. A pesquisa evidenciou que a autonomia privada, na ordem constitucional contemporânea, é liberdade juridicamente conformada, limitada pela dignidade da pessoa humana, pela função social do contrato e pela indisponibilidade de direitos fundamentais trabalhistas.

Assim, não se pode admitir que o rótulo civil de um contrato ou a escolha formal pela constituição de pessoa jurídica sejam suficientes para afastar, de plano, a incidência do regime protetivo trabalhista, sob pena de converter a autonomia contratual em instrumento de autolesão socialmente intolerável. Com isso, confirma-se a hipótese de que a prevalência absoluta da autonomia contratual, sem exame da realidade da prestação de serviços, compromete tanto a proteção constitucional ao trabalho quanto o próprio acesso efetivo à justiça.

A análise da atuação do Supremo Tribunal Federal, especialmente em torno do Tema 1389 e de precedentes conexos, mostrou que a Corte se posiciona como

verdadeiro árbitro estrutural da disputa entre a lógica civilista e a lógica trabalhista, ao definir quem julga e com quais lentes se julga.

Ao reconhecer a repercussão geral e determinar a suspensão nacional de processos, o STF assumiu a tarefa de uniformizar a compreensão sobre a competência e o ônus da prova em casos de pejetização, mas também concentrou, nas próprias mãos, o poder de redesenhar, na prática, o alcance da jurisdição trabalhista.

Outrossim, a pesquisa indicou que a proteção constitucional ao trabalho digno somente é preservada quando a Corte reconhece a centralidade da primazia da realidade e do princípio do juiz natural, evitando que a exigência de prévia declaração de nulidade na Justiça Comum se converta em barreira de acesso à Justiça do Trabalho. Nesse ponto, a hipótese é apenas parcialmente confirmada: a orientação constitucional aponta nesse sentido, mas a forma concreta como o STF consolidará sua jurisprudência ainda pode reforçar ou mitigar a precarização das relações laborais.

No tocante ao juiz natural e ao acesso à justiça, ficou demonstrado que o deslocamento sistemático de litígios com conteúdo materialmente trabalhista para a Justiça Comum – sob o argumento de que se está, antes de tudo, diante de um contrato civil entre pessoas jurídicas – produz riscos relevantes.

Isso pois, além de impor ao trabalhador um percurso processual mais longo e fragmentado, tal deslocamento tende a submetê-lo a um ambiente jurisdicional menos sensível à hipossuficiência, à dinâmica probatória das relações de emprego e à própria lógica da primazia da realidade. Nesse sentido, tal cenário reforça a conclusão de que o redirecionamento da competência, quando baseado exclusivamente na formalidade contratual, tensiona o princípio do juiz natural e pode representar verdadeira restrição material ao direito de acesso à justiça, confirmando as hipóteses inicialmente formuladas.

Por fim, a investigação sobre a capacidade da Justiça Comum para reconhecer e julgar fraudes laborais disfarçadas sob contratos civis permitiu uma conclusão nuançada. De um lado, verificou-se que o Direito Civil dispõe de instrumentos dogmáticos robustos (simulação, fraude à lei, nulidade e anulabilidade do negócio jurídico) aptos, em tese, a enfrentar contratos de pejetização. De outro, constatou-se

que a ausência de um viés protetivo estruturante e de uma cultura processual sensível à assimetria entre trabalhador e tomador de serviços tende a deslocar o foco da análise para a forma contratual e para a equivalência formal das partes. Em consequência, ainda que não se possa afirmar que a Justiça Comum seja tecnicamente incapaz, a pesquisa confirma a hipótese de que sua lógica civilista, predominante, dificulta o reconhecimento de vínculos empregatícios disfarçados, especialmente em um contexto de forte assimetria informacional e probatória.

Em síntese, o conjunto dos capítulos desenvolvidos permite concluir que o problema proposto – o impacto do embate em torno da competência jurisdicional na proteção trabalhista e na configuração da realidade fático-jurídica dos trabalhadores “pejotizados” – não apenas é real, como se encontra em momento crítico de definição. A confirmação majoritária das hipóteses evidencia que a disputa de competência, longe de ser questão neutra, atua como mecanismo de fortalecimento ou de erosão da tutela constitucional ao trabalho, a depender de como se equilibrem, na jurisprudência do STF e na prática forense, a primazia da realidade, a autonomia contratual e o desenho institucional da jurisdição trabalhista.

Por derradeiro, importa registrar que o presente estudo não teve por objetivo antecipar o conteúdo do futuro posicionamento definitivo do Supremo Tribunal Federal acerca do Tema 1389, tampouco fixar de modo estanque a interpretação constitucional sobre a matéria. Assim, as conclusões aqui apresentadas decorrem da leitura crítica do cenário normativo e jurisprudencial disponível até o momento, reconhecendo-se que o quadro somente será plenamente delineado após o julgamento de mérito pela Corte. A partir dessa decisão, será possível avaliar, com maior precisão, os efeitos concretos da orientação firmada sobre a competência jurisdicional, a distribuição do ônus da prova e a efetividade da proteção trabalhista nos casos de pejotização.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, Arruda. A EC n. 45 e o instituto da repercussão geral. In: WAMBIER, Teresa Arruda Alvim et al. (coord.). *Reforma do Judiciário: primeiras reflexões sobre a Emenda Constitucional n. 45/2004*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 65.

ANAMATRA; ANPT; ABRAT. “Pejotização”: suspensão de processos trabalhistas prejudica acesso constitucional à Justiça do Trabalho por trabalhadoras e trabalhadores. *Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, 6 maio 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/35756-nota-tecnica-pejotizacao-anamatra-anpt-abrat>. Acesso em: 15 jan. 2026.

ARAÚJO, José Henrique Mouta. A repercussão geral e o novo papel do STF. *Revista Dialética de Direito Processual*, n. 50, p. 60–66, 2007.  
BETTI, Emilio. *Teoria geral do negócio jurídico*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 15 jan. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 9 maio 1943.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 22 nov. 2005.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 17 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 28 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/a\\_nexo/ADPF324.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/a_nexo/ADPF324.pdf). Acesso em: 20 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1389 da repercussão geral: competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato

civil/comercial de prestação de serviços. Repercussão geral reconhecida no ARE n. 1.532.603. Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>. Acesso em: 20 dez. 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988. Tradução de Ellen Gracie Northfleet.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2002.

CARRION, Valentin. *Comentários à CLT*. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. *Ética, direito, moral e religião no mundo moderno*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CORREIA, Henrique. *Direito do trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU*. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

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

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento*. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2009.

DUARTE, Ronnie Preuss. *Garantia de acesso à justiça*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

EMPREGABILIDADE e precarização do emprego. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano XVII, n. 17, p. 36, 2009.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de direito civil: contratos*. v. 1. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

GIMENEZ, Beatriz. Tendência de pejetização no Brasil é denunciada à Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *JOTA*, 29 set. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/trabalho/tendencia-de-pejetizacao-no-brasil-e-denunciada-a-comissao-interamericana-de-direitos-humanos>. Acesso em: 9 jan. 2026.

GOMES JUNIOR, Luiz Manoel. A repercussão geral da questão constitucional no recurso extraordinário. *Revista de Processo*, São Paulo, ano 30, n. 119, p. 91–116, jan. 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais*. v. 3. 18. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil esquematizado: contratos em espécie; direito das coisas*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

GUERRA, Willis Santiago. *Processo constitucional e direitos fundamentais*. 6. ed. São Paulo: SRS Editora, 2009.

HÄBERLE, Peter. A dignidade da pessoa humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Dimensões da dignidade da pessoa humana*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução de João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 12 dez. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional*. 26. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

LOURENÇO, Haroldo. *Processo civil sistematizado*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

LUZ, Nicholas Moura da. *A “pejotização” como instrumento de precarização das relações de emprego*. São Paulo: Dialética, 2023.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Repercussão geral no recurso extraordinário*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. *Litigantes em fuga: o ocaso da Justiça do Trabalho?* São Paulo: Dialética, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 39. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 46. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MASCARO, Alysson Leandro. *Crítica da legalidade e do direito brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NERY JUNIOR, Nelson. *Princípios do processo na Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

NEVES, Thiago Ferreira Cardoso. *Direito e justiça social*. São Paulo: Atlas, [s.d.].

PEREIRA DA SILVA JÚNIOR, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. 2. ed. São Paulo: Casa do Direito, 2022.

PERES, Célia Mara. A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício. In: *Temas em direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade e precarização do emprego. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano XVII, n. 17, 2009.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. São Paulo: Saraiva, 2001.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SARMENTO, Daniel. *Jurisdição constitucional e decisão jurídica*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da personalidade*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Daniel Salume. *Pejotização sem fraude: como contratar pessoas jurídicas sem afrontar a legislação*. São Paulo: Imperium, 2025.

SILVA, João Francisco da. *Pejotização e a jurisprudência dos tribunais*. São Paulo: Mizuno, 2023.

SILVA JÚNIOR, Leone Pereira da. *A “pejotização” à luz dos direitos fundamentais*. 2010. 177 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 44. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2022.

SINGER, Reinhard. Direitos fundamentais no direito do trabalho. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe; FRAZÃO, Ana de Oliveira (coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014.

SOUZA, Camila Mutran de. A repercussão geral no recurso extraordinário. *LTR: Legislação do Trabalho*, v. 73–75, p. 583–597, 2009.

STF. Supremo Tribunal Federal. 1ª Turma. AgRg no ARE 682.601. Rel. Min. Luiz Fux. Julgado em 7 ago. 2012. *Diário da Justiça Eletrônico*, n. 164, 21 ago. 2012.

STF. Supremo Tribunal Federal. Pleno. Questão de Ordem no Ag 664.567/RS. Rel. Min. Sepúlveda Pertence. Julgado em 18 jun. 2007. *Diário da Justiça*, 6 set. 2007, p. 37.

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil*. v. único. 2. ed. Belo Horizonte: Método, 2024.