ReGeo ISSN: 2177-3246

PEJOTIZAÇÃO IRRESTRITA: RISCOS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO, SOCIAIS E À ECONOMIA

UNRESTRICTED PEJOTIZAÇÃO: RISKS TO EMPLOYMENT RELATIONSHIPS, SOCIETY, AND THE ECONOMY

PEJOTIZACIÓN SIN RESTRICCIONES: RIESGOS PARA LAS RELACIONES LABORALES, SOCIALES Y LA ECONOMÍA

https://doi.org/10.56238/revgeov17n11-084

Data de submissão: 16/10/2026 **Data de publicação:** 16/11/2026

Pablo Christian de Moro Silva
Mestre em Sustentabilidade em Recursos Hídricos, MBA em Direito e Processo do Trabalho, Especialista em Direito Empresarial e Econômico
Instituição: Centro Universitário Unincor
E-mail: professorpablomoro@gmail.com
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6090-5106
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8954112889309575

Diego Ramon de Moro Silva
Especialista em Direito Processual Civil
Instituição: Centro Universitário Unincor
E-mail: prof.diego.moro@unincor.edu.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0008-7525-6007
Lattes: http://lattes.cnpq.br/3704513862200506

RESUMO

O presente artigo examina os riscos da pejotização irrestrita — fenômeno pelo qual trabalhadores são induzidos ou compelidos a constituir pessoas jurídicas para prestar serviços que, em sua essência, reúnem os requisitos caracterizadores da relação de emprego —, à luz do Tema 1389 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, ainda pendente de julgamento de mérito. A pesquisa analisa as consequências desse fenômeno sobre as relações de emprego, sobre a saúde física e mental dos trabalhadores e sobre a vida familiar e social, bem como avalia os riscos que a pejotização em larga escala representa para o financiamento do Regime Geral de Previdência Social e para a assistência social. Registra-se, ainda, a alteração do regime de suspensão dos processos, que, desde junho de 2026, permite a instrução e o julgamento das causas em primeiro grau e nos Tribunais Regionais do Trabalho. A metodologia adotada é qualitativa, com revisão bibliográfica e análise documental de legislação, decisões judiciais e estudos das áreas da saúde e da economia. Conclui-se que a ausência de limites à pejotização fragiliza direitos fundamentais, pressiona o sistema previdenciário e assistencial e impõe externalidades negativas ao conjunto da sociedade.

Palavras-chave: Pejotização. Tema 1389 STF. Relação de Emprego. Previdência Social. Burnout. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article examines the risks of unrestricted 'pejotização' — a phenomenon whereby workers are induced or compelled to incorporate legal entities in order to provide services that, in essence, meet

the legal requirements of an employment relationship —, in light of Theme 1389 of the Brazilian Supreme Court's general repercussion system, whose merits are still pending. The research analyzes the consequences of this phenomenon on employment relationships, on workers' physical and mental health, and on family and social life, as well as the risks that large-scale pejotização poses to the financing of the General Social Security Regime and to social assistance. It also addresses the change in the stay of proceedings, which, since June 2026, has allowed cases to be heard and decided by first-instance labor courts and Regional Labor Courts. The methodology is qualitative, combining a bibliographic review with documentary analysis of legislation, judicial decisions, and studies in the areas of health and economics. The article concludes that the absence of limits on pejotização weakens fundamental rights, puts pressure on the social security and assistance system, and imposes negative externalities on society as a whole.

Keywords: Pejotização. STF Theme 1389. Employment Relationship. Social Security. Burnout. Labor Law.

RESUMEN

El presente artículo examina los riesgos de la pejotización irrestricta — fenómeno por el cual trabajadores son inducidos o compelidos a constituir personas jurídicas para prestar servicios que, en su esencia, reúnen los requisitos caracterizadores de la relación de empleo —, a la luz del Tema 1389 de la repercusión general del Supremo Tribunal Federal, aún pendiente de julgamiento de mérito. La investigación analiza las consecuencias de ese fenómeno sobre las relaciones de empleo, sobre la salud física y mental de los trabajadores y sobre la vida familiar y social, así como evalúa los riesgos que la pejotización a gran escala representa para el financiamiento del Régimen General de Previsión Social y para la asistencia social. Se registra, además, la alteración del régimen de suspensión de los procesos, que, desde junio de 2026, permite la instrucción y el julgamiento de las causas en primer grado y en los Tribunales Regionales del Trabajo. La metodología adoptada es cualitativa, con revisión bibliográfica y análisis documental de legislación, decisiones judiciales y estudios de las áreas de la salud y de la economía. Se concluye que la ausencia de límites a la pejotización debilita derechos fundamentales, presiona el sistema previsional y asistencial e impone externalidades negativas al conjunto de la sociedad.

Palabras clave: Pejotización. Tema 1389 STF. Relación de Empleo. Previsión Social. Burnout. Derecho del Trabajo.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro tem passado por profundas transformações nas últimas décadas, impulsionadas, entre outros fatores, pela globalização econômica, pela disseminação de novas tecnologias e pela crescente flexibilização das relações laborais. Nesse contexto, ganhou destaque o fenômeno denominado pejotização, expressão cunhada para designar a prática por meio da qual o trabalhador é induzido ou compelido a constituir uma pessoa jurídica — comumente uma sociedade limitada unipessoal — ou a registrar-se como microempreendedor individual, a fim de formalizar o vínculo contratual com o tomador de serviços, em substituição ao contrato de emprego regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A questão ganhou relevância institucional de magnitude ímpar quando o Supremo Tribunal Federal reconheceu, em abril de 2025, a repercussão geral do Tema 1389, no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603, de relatoria do Min. Gilmar Mendes. Estão em discussão a competência da Justiça do Trabalho para julgar alegações de fraude em contratos civis de prestação de serviços, a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica e o ônus da prova da alegada fraude (Brasil, 2025b). O debate alcança diretamente as situações em que estão presentes os pressupostos da relação de emprego previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A tese a ser fixada poderá redefinir os contornos da proteção trabalhista no País, com repercussões diretas sobre milhões de trabalhadores.

A problemática central deste artigo reside na seguinte indagação: quais são os riscos concretos — jurídicos, sociais e econômicos — decorrentes de uma pejotização irrestrita, especialmente em um cenário em que o Poder Judiciário venha a admiti-la amplamente, sem exigência de comprovação da inexistência dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício?

O objetivo geral deste trabalho é demonstrar que a pejotização praticada de forma irrestrita representa uma ameaça multidimensional: às relações de emprego, por fragilizar o vínculo protetivo da CLT; à saúde e à vida social dos trabalhadores, pela supressão de direitos basilares como salário mínimo, limitação de jornada, descansos semanais e férias; e à sustentabilidade do sistema previdenciário e assistencial brasileiro, em razão da queda de arrecadação contributiva e do previsível incremento de demandas por benefícios decorrentes de adoecimento laboral.

De forma específica, os objetivos deste artigo são: (i) analisar o Tema 1389 do STF e suas possíveis consequências sobre as relações de emprego no Brasil; (ii) examinar os impactos sociais da pejotização irrestrita sobre a saúde física e mental dos trabalhadores e sobre a convivência familiar e social, em razão da ausência das garantias mínimas trabalhistas; e (iii) avaliar os riscos que a pejotização em larga escala representa para o Regime Geral de Previdência Social, considerando a

redução da base contributiva e o aumento da incidência de doenças ocupacionais como burnout e depressão.

A metodologia adotada é a pesquisa qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental, compreendendo o exame de doutrina jurídica especializada nas áreas do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, legislação nacional, decisões dos tribunais superiores, bem como estudos e relatórios produzidos nas áreas da saúde e da economia. As citações são, preferencialmente, indiretas, em conformidade com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

O artigo está estruturado em cinco seções, incluídas esta introdução e as considerações finais. Na seção 2, apresenta-se o referencial teórico acerca da pejotização e do Tema 1389 do STF, inclusive a atual disciplina da suspensão dos processos. Na seção 3, analisam-se as consequências sociais da supressão das garantias trabalhistas. Na seção 4, discutem-se os riscos ao sistema previdenciário e assistencial. Por fim, são expostas as considerações finais.

2 PEJOTIZAÇÃO E O TEMA 1389 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: CONSEQUÊNCIAS ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

2.1 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO E FUNDAMENTOS

O termo pejotização deriva da sigla PJ, relativa à pessoa jurídica, e descreve a prática pela qual empresas contratam trabalhadores não como empregados celetistas, mas como prestadores de serviços, mediante a interposição de uma pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador. Carlos Henrique Bezerra Leite (2025) identifica o fenômeno na hipótese em que a pessoa física constitui empresa para prestar, pessoalmente, serviços não eventuais, remunerados e subordinados a outra empresa. Embora a constituição de pessoas jurídicas seja legítima e corriqueira no ordenamento jurídico brasileiro, a pejotização torna-se problemática quando a pessoa jurídica é utilizada como instrumento para encobrir uma relação de emprego que, na prática, reúne todos os elementos previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT. Maurício Godinho Delgado (2019) adverte, nesse sentido, que a roupagem de pessoa jurídica pode servir para dissimular a prestação efetiva de serviços por uma pessoa física determinada.

Delgado (2019) aponta que a relação de emprego se caracteriza pela presença concomitante de cinco elementos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Sergio Pinto Martins (2025) parte da mesma base legal para distinguir o contrato de emprego das demais formas de trabalho: a subordinação é o traço que o singulariza e, por isso, o empregado não assume os riscos do negócio, ao contrário do trabalhador autônomo, que atua com independência e suporta os resultados da própria atividade.

Presentes esses elementos, incide o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre a forma jurídica adotada pelas partes (Delgado, 2019). Na mesma direção, Martins (2025) sustenta que os documentos cedem diante da realidade da prestação de serviços, e Leite (2025) observa que o exame do vínculo deve considerar as condições concretas de trabalho, e não apenas a forma ou a denominação atribuídas ao contrato. O princípio encontra respaldo no artigo 9.º da CLT, que comina de nulidade os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos (Brasil, 1943). Assim, a mera constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador não é suficiente para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, caso presentes os requisitos legais.

O ordenamento, contudo, também reconhece formas lícitas de prestação de serviços sem vínculo de emprego. O artigo 442-B da CLT, incluído pela Lei n.º 13.467/2017, dispõe que a contratação do autônomo, cumpridas as formalidades legais, afasta a qualidade de empregado (Brasil, 1943). O artigo 129 da Lei n.º 11.196/2005 submete à legislação das pessoas jurídicas, para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais realizada por sociedade (Brasil, 2005). A Lei n.º 6.019/1974, por sua vez, admite a transferência de quaisquer atividades da contratante a empresa prestadora de serviços com capacidade econômica compatível, mas impede que figure como contratada, salvo se aposentados, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante nos dezoito meses anteriores (Brasil, 1974). A questão não está, portanto, na existência da pessoa jurídica, mas em saber se ela corresponde a uma atividade verdadeiramente autônoma ou se apenas encobre trabalho subordinado.

Não obstante, a pejotização vem sendo amplamente utilizada como mecanismo de redução de custos laborais pelas empresas. Ao contratar um trabalhador como pessoa jurídica, o tomador de serviços se exime do pagamento de verbas trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, horas extras, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e contribuições previdenciárias patronais, transferindo ao trabalhador a responsabilidade pelo recolhimento de tributos e contribuições e pelos custos de manutenção da pessoa jurídica. Nota técnica de Marconi e Brancher (2024) indica que o fenômeno se concentra no setor de serviços e alcança também atividades de maior qualificação e remuneração, não se restringindo a funções operacionais.

2.2 O TEMA 1389 DO STF E SEUS POSSÍVEIS DESDOBRAMENTOS

O Tema 1389 do STF, cujo processo paradigma é o ARE 1.532.603, tem por objeto a competência e o ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil ou comercial de prestação de serviços, bem como a licitude da contratação de pessoa jurídica ou de

trabalhador autônomo para essa finalidade (Brasil, 2025b). O caso concreto envolve contrato de franquia entre corretor e seguradora, mas o debate alcança as diversas modalidades de contratação civil e comercial. A questão central é saber em que medida a autonomia privada e a liberdade de contratação podem ser invocadas para afastar a aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho quando a realidade da prestação de serviços revela os elementos da relação de emprego.

O debate reflete tensão constitucional entre valores igualmente tutelados pela Carta Magna de 1988, que assegura, nos mesmos dispositivos (artigos 1.º, IV, e 170 da CF/88), a livre iniciativa e o valor social do trabalho, e consagra, nos artigos 6.º a 11, os direitos sociais e trabalhistas. Esses direitos integram o que Delgado (2019) denomina patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador. A prevalência irrestrita da livre iniciativa em detrimento desse patamar pode comprometer o sistema protetivo trabalhista, construído historicamente no País (Souto Maior, 2017).

A controvérsia tem raiz no julgamento conjunto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725), em que o STF, em 2018, reputou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante (Brasil, 2018a, 2018b). Em 2020, na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 66, a Corte declarou constitucional o artigo 129 da Lei n.º 11.196/2005 (Brasil, 2020b). A partir desses precedentes, multiplicaram-se as reclamações constitucionais contra decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam vínculo de emprego em contratações civis, circunstância invocada pelo relator para justificar a afetação do tema e a suspensão nacional dos processos (Brasil, 2025a). Pesquisa da FGV, referida por Marconi e Brancher (2024), registra que centenas dessas decisões foram cassadas entre janeiro e agosto de 2023.

Não há, porém, identidade necessária entre as figuras. Na terceirização, a empresa prestadora contrata, remunera e dirige o trabalho de seus próprios empregados (artigo 4.º-A, § 1.º, da Lei n.º 6.019/1974), ao passo que, na pejotização, a pessoa jurídica confunde-se com o próprio trabalhador, que presta os serviços pessoalmente. É essa particularidade que justifica examinar a licitude da contratação à luz da realidade da prestação de serviços, e não apenas da forma contratual.

Uma eventual decisão que admitisse a pejotização de forma irrestrita teria o condão de autorizar que empresas contratassem, indiscriminadamente, trabalhadores como pessoas jurídicas, independentemente da presença dos elementos da relação de emprego. Nesse cenário, o princípio da primazia da realidade seria enfraquecido, e a proteção conferida pela CLT perderia efetividade para parcela expressiva da força de trabalho nacional. Trata-se de cenário de risco, e não de resultado já definido, pois o mérito do Tema 1389 ainda não foi julgado.

2.3 A SUSPENSÃO DOS PROCESSOS E SUA MODIFICAÇÃO EM JUNHO DE 2026

Em 14 de abril de 2025, o relator determinou, com fundamento no artigo 1.035, § 5.º, do Código de Processo Civil, a suspensão nacional de todos os processos que tratassem das questões do Tema 1389, até o julgamento definitivo do recurso. A medida foi justificada pelo aumento expressivo de reclamações constitucionais, atribuído à resistência da Justiça do Trabalho em aplicar a orientação da Corte, o que estaria convertendo o STF, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas (Brasil, 2015, 2025a). Em 27 de agosto de 2025, ao apreciar embargos de declaração, o relator reafirmou o alcance da suspensão em qualquer grau de jurisdição e fase processual, recusou a exclusão dos contratos de franquia e de representação comercial e apenas esclareceu que as relações intermediadas por plataformas digitais estão fora da medida, por serem objeto do Tema 1.291 (Brasil, 2025b).

Esse panorama foi modificado. Por decisão de 17 de junho de 2026, o relator reconheceu que a suspensão indistinta dos processos ainda em fase de instrução ou pendentes de julgamento nas instâncias ordinárias vinha produzindo represamento da prestação jurisdicional, retardando a formação da prova, a delimitação dos fatos controvertidos e a solução de matérias alheias à controvérsia constitucional. Com apoio na proporcionalidade, na segurança jurídica, na economia processual e na razoável duração do processo, determinou o levantamento da suspensão dos processos em curso nos juízos de primeiro grau e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). A suspensão passa a incidir após o esgotamento da jurisdição do TRT, devendo o feito permanecer sobrestado até o julgamento definitivo do tema ou ulterior deliberação da Corte (Brasil, 2026c).

Despacho subsequente, lançado no andamento processual em 22 de junho de 2026, esclareceu que o sobrestamento deve ocorrer imediatamente após a prolação do acórdão regional, sem abertura de prazo para a interposição de recurso de revista, permanecendo os autos retidos nos TRTs até a fixação da tese (Brasil, 2026d). O quadro atual é, portanto, o seguinte: (i) em primeiro grau e nos TRTs, os processos podem ser instruídos e julgados; (ii) proferido o acórdão regional, o processo fica sobrestado; e (iii) no Tribunal Superior do Trabalho, os processos sobre o tema continuam com a tramitação suspensa (Tribunal Superior do Trabalho, 2026).

A retomada tampouco significa que títulos já formados estejam imunes aos efeitos do tema. Na Reclamação 96.493, em decisão monocrática de 3 de julho de 2026, o relator determinou a suspensão de processo cujo mérito transitara em julgado em 5 de fevereiro de 2025, vedando novos atos executivos até o julgamento do Tema 1389, por entender que a tese futura poderá influir na exigibilidade do título, à luz do decidido na Questão de Ordem na Ação Rescisória 2.876 (Brasil, 2026e).

A modificação tem natureza processual e não antecipa o mérito: como consignado na própria decisão, eventuais divergências permanecem sujeitas à tese vinculante a ser fixada (Brasil, 2026c). Para o trabalhador, a medida permite produzir a prova em tempo útil, o que é especialmente relevante porque o reconhecimento do vínculo depende do exame da realidade da prestação de serviços. Não assegura, porém, solução definitiva, pois seguem em aberto a competência da Justiça do Trabalho (artigo 114, I, da CF/88) e a distribuição do ônus da prova (artigo 818 da CLT), de modo que a instrução e os julgamentos atuais ocorrem sob o risco de posterior readequação. Até a consulta realizada em 3 de novembro de 2026, o andamento processual, cuja última movimentação data de 18 de outubro de 2026, não registrava julgamento de mérito nem fixação de tese (Brasil, 2026f).

2.4 IMPACTOS SOBRE AS RELAÇÕES DE EMPREGO

As consequências de uma pejotização irrestrita sobre as relações de emprego são de múltipla ordem. Em primeiro lugar, há o risco de precarização generalizada das condições de trabalho, com a supressão de direitos fundamentais como o salário mínimo, a limitação da duração do trabalho, as férias remuneradas, o décimo terceiro salário, o FGTS e o aviso prévio. Tais direitos, consagrados no artigo 7.º da Constituição Federal e regulamentados pela CLT, compõem o patamar civilizatório mínimo das relações de trabalho, sem o qual o trabalhador fica exposto à superexploração (Delgado, 2019).

Em segundo lugar, a pejotização irrestrita tende a aprofundar a vulnerabilidade econômica dos trabalhadores, sobretudo dos de menor renda. Ao assumirem a condição de pessoas jurídicas, esses profissionais ficam sujeitos às oscilações de mercado, sem a garantia de remuneração mínima mensal prevista no artigo 7.º, IV, da CF/88. A inexistência desse piso permite remunerar o trabalhador abaixo do necessário à sua subsistência, em tensão com a dignidade da pessoa humana, fundamento da República (artigo 1.º, III, da CF/88).

Em terceiro lugar, a proliferação da pejotização impacta negativamente o movimento sindical e a negociação coletiva. Trabalhadores que atuam como pessoas jurídicas não integram categorias profissionais organizadas em sindicatos, ficando alijados dos instrumentos coletivos de proteção — como convenções e acordos coletivos de trabalho — que historicamente garantiram melhorias nas condições laborais. Aplica-se aqui, com maior razão, a preocupação de Viana (2017) com os efeitos fragmentadores da terceirização sobre a organização coletiva dos trabalhadores.

Por fim, destaca-se o risco de intensificação da desigualdade social. A pejotização beneficia, primordialmente, as empresas tomadoras de serviços, que reduzem seus custos trabalhistas e previdenciários, enquanto os trabalhadores — parte hipossuficiente da relação — assumem os ônus da

formalização como pessoa jurídica, muitas vezes sem gozar das correspondentes vantagens empresariais. Esse desequilíbrio tende a acentuar a concentração de renda e contraria os objetivos fundamentais da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais (artigo 3.º, III, da CF/88).

3 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO IRRESTRITA: SAÚDE E VIDA FAMILIAR

3.1 A AUSÊNCIA DE GARANTIAS MÍNIMAS E SEUS REFLEXOS SOBRE A SAÚDE DOS TRABALHADORES

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro foi concebido, entre outros propósitos, como instrumento de tutela da saúde e da integridade física e mental do trabalhador. Delgado (2019) atribui às normas sobre duração do trabalho o caráter de normas de saúde pública, e Martins (2025), ao tratar dos fundamentos da limitação da jornada, soma ao aspecto biológico a finalidade de evitar acidentes causados pela fadiga. O direito a férias anuais remuneradas (artigo 7.º, XVII, da CF/88) e o repouso semanal remunerado asseguram, na mesma linha, tempo para recuperação física e mental, convivência familiar e participação na vida social.

Essa proteção foi recentemente reforçada. A Emenda Constitucional n.º 141, de 16 de outubro de 2026, alterou os incisos XIII e XV do artigo 7.º da Constituição para fixar a duração do trabalho normal em até oito horas diárias e quarenta semanais e prever repouso semanal remunerado de dois dias, um dos quais preferencialmente aos domingos, sem redução salarial. A redução é progressiva: quarenta e duas horas semanais dois meses após a publicação da Emenda e quarenta horas um ano depois (Brasil, 2026a). Como tais garantias se dirigem aos contratos de trabalho, o avanço amplia a distância entre a proteção do empregado e a situação do trabalhador pejotizado. Vale notar que o artigo 8.º da mesma Emenda afasta as regras de duração e controle de jornada para o empregado de nível superior que perceba remuneração igual ou superior a duas vezes e meia o teto do Regime Geral, salvo liberalidade do empregador ou norma coletiva, respeitado o repouso. Ainda nessa hipótese, o trabalhador permanece empregado, o que evidencia que maior autonomia na gestão do tempo não se confunde com ausência de vínculo.

A supressão dessas garantias, inerente à pejotização irrestrita, cria condições propícias ao adoecimento laboral. Sem limitação de jornada, o trabalhador-PJ pode ser submetido a extensas e extenuantes jornadas, sem direito ao adicional de horas extras e sem o controle que a CLT impõe ao empregador. Sem descanso semanal obrigatório, pode trabalhar ininterruptamente, privando-se da recuperação necessária ao equilíbrio orgânico e emocional. Estimativa conjunta da Organização

Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) atribuiu 745 mil mortes por acidente vascular cerebral e doença cardíaca isquêmica, em 2016, à exposição a jornadas de 55 horas semanais ou mais (Organização Mundial da Saúde; Organização Internacional do Trabalho, 2021).

Nesse cenário, aumenta o risco de desenvolvimento de transtornos mentais relacionados ao trabalho, com destaque para a depressão, a ansiedade e o burnout, este último incluído na 11.ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como fenômeno ocupacional, e não como condição médica (Organização Mundial da Saúde, 2019). A OMS estima que a depressão e a ansiedade provocam a perda de 12 bilhões de dias de trabalho por ano, com custo de cerca de um trilhão de dólares anuais em produtividade, e aponta jornadas longas ou inflexíveis entre os riscos à saúde mental no trabalho (Organização Mundial da Saúde, 2026).

No Brasil, dados do Ministério da Previdência Social indicam a concessão, em 2025, de 546.254 benefícios por incapacidade temporária em razão de transtornos mentais e comportamentais, crescimento de 15,66% em relação aos 472.328 concedidos em 2024, com predominância dos transtornos ansiosos e dos episódios depressivos (Brasil, 2026b). Tais números não isolam o nexo com o trabalho nem o efeito da pejotização, mas revelam a dimensão do problema. A ausência de limites à jornada e de períodos de descanso obrigatórios, característica estrutural da pejotização irrestrita, tende a agravá-lo, com reflexos sobre o sistema de saúde pública e o sistema previdenciário.

3.2 IMPACTOS SOBRE A CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL

Além dos reflexos diretos sobre a saúde, a supressão das garantias trabalhistas típicas do contrato de emprego impacta profundamente a convivência familiar e social do trabalhador. O direito ao descanso semanal remunerado e às férias anuais não cumpre apenas função biológica de recuperação das energias; exerce papel social imprescindível, ao assegurar ao trabalhador tempo para dedicar-se à família, à educação dos filhos, ao lazer e à participação em atividades comunitárias e religiosas — dimensões constitutivas da vida humana digna (Süssekind, 2004).

O trabalhador pejotizado, sem férias garantidas e sem repouso semanal remunerado, pode ver-se compelido a trabalhar nos finais de semana e feriados para manter sua renda, especialmente em razão da ausência de um piso remuneratório mínimo mensal. Essa dinâmica tende a comprometer a qualidade do tempo dedicado à família, com possíveis reflexos sobre as relações domésticas, o acompanhamento dos filhos e a saúde emocional do núcleo familiar.

Ricardo Antunes (2018), ao analisar as mutações do mundo do trabalho contemporâneo, aponta que a precarização das condições laborais não se limita ao espaço da produção, mas alcança as demais

esferas da vida social e a própria saúde dos trabalhadores. A pejotização irrestrita representa, nessa perspectiva, vetor de aprofundamento da precariedade existencial dos trabalhadores.

Ademais, a instabilidade de renda característica da relação pejotizada — sem garantia de remuneração mínima mensal — dificulta o planejamento financeiro familiar, o acesso ao crédito, a manutenção de planos de saúde e a realização de projetos de longo prazo, como a aquisição de moradia ou a educação dos filhos. A insegurança no trabalho e a remuneração inadequada figuram, aliás, entre os riscos à saúde mental no trabalho elencados pela OMS (Organização Mundial da Saúde, 2026).

4 RISCOS AO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO E ASSISTENCIAL

4.1 PEJOTIZAÇÃO E QUEDA DE ARRECADAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tem sua sustentabilidade financeira fundada, em grande medida, nas contribuições incidentes sobre a folha de salários, nos termos dos artigos 195, I, 'a', e 201 da Constituição Federal. A contribuição do empregado, com alíquotas progressivas (artigo 28 da Emenda Constitucional n.º 103/2019), e a contribuição patronal de 20% sobre as remunerações (artigo 22, I, da Lei n.º 8.212/1991) constituem pilares de financiamento do sistema (Brasil, 1991a, 2019). Segundo manifestação do Ministério da Previdência Social na audiência pública realizada pelo STF em outubro de 2025, 73% da arrecadação previdenciária provêm da folha de empregados regidos pela CLT (Moratto, 2025).

A pejotização irrestrita compromete esse modelo de financiamento de forma sistêmica. Ao substituir o contrato de emprego pela contratação de pessoa jurídica, as empresas deixam de recolher a contribuição patronal de 20% sobre a folha, passando a contratar serviços tributados pelo Simples Nacional ou pelo Lucro Presumido, com carga substancialmente inferior. O trabalhador-PJ, por sua vez, deixa de contribuir como segurado empregado. O sócio que recebe remuneração é segurado obrigatório na condição de contribuinte individual (artigo 12, V, 'f', da Lei n.º 8.212/1991; artigo 11, V, 'f', da Lei n.º 8.213/1991), e o microempreendedor individual recolhe contribuição reduzida, de 5% sobre o salário mínimo (artigo 21, § 2.º, II, da Lei n.º 8.212/1991; artigo 18-A da Lei Complementar n.º 123/2006). Ainda que a filiação seja obrigatória, o cumprimento da obrigação tende a tornar-se mais difícil de fiscalizar quando pulverizado entre muitas pessoas jurídicas com um único trabalhador (Brasil, 1991a, 1991b, 2006; Ibrahim, 2020; Marconi; Brancher, 2024).

A redução da arrecadação em decorrência da expansão da pejotização não é fenômeno meramente hipotético. Marconi e Brancher (2024) estimam que, se os trabalhadores por conta própria formais incorporados ao mercado após a reforma trabalhista de 2017 tivessem sido contratados como empregados, a arrecadação acumulada entre 2018 e 2023 teria sido superior em quase R$ 89 bilhões

(empresas do Simples Nacional) ou R$ 144 bilhões (Lucro Real ou Presumido), valores que incluem mais de R$ 15 bilhões de FGTS. Em simulação, a migração de metade dos empregados com carteira assinada para essa condição reduziria a arrecadação em mais de R$ 380 bilhões por ano, cerca de 16,6% da arrecadação federal de 2023. Os próprios autores advertem que se trata de análise de cenários, construída sobre hipóteses extremas, e não de avaliação econométrica. Na audiência pública já mencionada, o Ministério da Previdência Social estimou em R$ 47 bilhões anuais a perda decorrente da substituição de 10% dos empregos celetistas (Moratto, 2025). Uma pejotização irrestrita tenderia a ampliar esse processo, com risco para a capacidade de financiamento das prestações previdenciárias.

Cumpre lembrar que o RGPS já convive com déficit relevante, agravado pelo envelhecimento populacional, mesmo após a reforma promovida pela Emenda Constitucional n.º 103/2019. A redução adicional da arrecadação por força da pejotização em massa representaria pressão significativa sobre as contas públicas, podendo afetar não apenas a previdência, mas também as políticas de assistência social e saúde pública, financiadas pelo mesmo orçamento da seguridade social.

4.2 ADOECIMENTO LABORAL, BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Como exposto na seção anterior, a pejotização irrestrita cria ambiente propício ao adoecimento físico e mental dos trabalhadores, em decorrência da ausência de limitação de jornada, descansos obrigatórios e férias. Esse fenômeno tem impacto direto sobre o sistema previdenciário, uma vez que os trabalhadores acometidos por doenças decorrentes das condições de trabalho — ainda que pejotizados — demandarão, em algum momento, a proteção previdenciária, se mantida a qualidade de segurado.

O benefício por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) e a aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez), denominações decorrentes da Emenda Constitucional n.º 103/2019 e do Decreto n.º 10.410/2020, representam custos previdenciários relevantes associados ao adoecimento (Brasil, 2019, 2020a). A concessão de benefícios por transtornos mentais e comportamentais, como visto, apresenta tendência de crescimento (Brasil, 2026b).

A lógica perversa da pejotização irrestrita é, portanto, a seguinte: ao desonerar as empresas das contribuições previdenciárias patronais e ao suprimir as garantias trabalhistas que preservam a saúde dos trabalhadores, o fenômeno tende a reduzir a arrecadação do RGPS e, simultaneamente, aumentar a demanda por benefícios previdenciários e assistenciais. Marconi e Brancher (2024) registram, nesse sentido, trabalho do FGV IBRE segundo o qual os benefícios concedidos aos microempreendedores

individuais poderão ultrapassar em 80% o valor de suas contribuições. O resultado é um duplo impacto negativo sobre as contas da previdência: menos receita e mais despesa.

4.3 A ASSISTÊNCIA SOCIAL COMO REDE DE CONTENÇÃO E SEUS LIMITES

Parcela dos trabalhadores pejotizados que não contribuem regularmente para o RGPS — seja por opção, seja por insuficiência de renda — poderá ficar, ao final da vida laborativa ou em caso de incapacidade, sem acesso aos benefícios previdenciários contributivos. Esse contingente tenderá a recorrer ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), previsto no artigo 203, V, da Constituição Federal e regulamentado pelo artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que assegura um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família (Brasil, 1993).

O BPC é financiado pelo orçamento da seguridade social, sem contrapartida contributiva direta do beneficiário. A ampliação de sua clientela potencial, decorrente da pejotização irrestrita, representaria pressão adicional sobre o orçamento federal, em um contexto de crescente comprometimento das receitas públicas. A generalização da pejotização poderia, portanto, transformar o que deveria ser uma rede de proteção residual em um sistema de amparo em massa a trabalhadores privados da proteção previdenciária contributiva ao longo da vida laboral.

Ademais, mesmo o trabalhador pejotizado que contribui regularmente não dispõe de toda a rede de proteção construída sobre a relação de emprego. O auxílio-acidente é restrito aos segurados empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso e segurado especial (artigo 18, § 1.º, da Lei n.º 8.213/1991), e o seguro-desemprego destina-se ao trabalhador dispensado sem justa causa (artigo 2.º, I, da Lei n.º 7.998/1990), sem falar no FGTS. A pejotização irrestrita, portanto, não apenas coloca em risco a sustentabilidade do RGPS, mas também enfraquece a própria arquitetura de proteção social edificada ao longo do século XX no Brasil (Brasil, 1990, 1991b).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo sustentou que a pejotização irrestrita — especialmente se vier a ser chancelada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1389, ainda pendente de julgamento de mérito — representa ameaça multidimensional ao Estado Democrático de Direito brasileiro, com consequências que transcendem o campo estritamente jurídico-trabalhista e alcançam a saúde pública, a coesão familiar e social e a sustentabilidade do sistema previdenciário e assistencial.

No plano das relações de emprego, a pejotização irrestrita fragiliza o vínculo protetivo da CLT, esvazia o princípio da primazia da realidade e expõe o trabalhador à superexploração, sem as garantias

mínimas constitucionalmente asseguradas. No plano social, a ausência de salário mínimo garantido, de limitação de jornada, de descanso semanal remunerado e de férias anuais cria ambiente propício ao adoecimento físico e mental dos trabalhadores, comprometendo a convivência familiar e social e ampliando a vulnerabilidade das famílias trabalhadoras. Esse contraste tende a acentuar-se com a Emenda Constitucional n.º 141/2026, que amplia a proteção de quem permanece no regime de emprego.

No plano previdenciário e assistencial, a pejotização em larga escala produz efeito de dupla pressão sobre o RGPS: reduz a arrecadação de contribuições previdenciárias — em razão da substituição do contrato de emprego pela contratação de pessoa jurídica com tributação mais favorável — e tende a aumentar a demanda por benefícios por incapacidade temporária e permanente, em decorrência do adoecimento associado à ausência de limites à jornada e de períodos de recuperação obrigatórios.

No plano processual, o levantamento parcial da suspensão, em junho de 2026, permitiu a retomada da instrução e do julgamento em primeiro grau e nos Tribunais Regionais do Trabalho, mas manteve sobrestados os processos após o acórdão regional. A prova da realidade da prestação de serviços pode, assim, voltar a ser produzida, embora a solução definitiva dessas causas continue a depender da tese a ser fixada.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a admissão irrestrita da pejotização pelo ordenamento jurídico brasileiro, sem critérios claros para distinção entre a contratação civil lícita e a fraude à relação de emprego, representa retrocesso social incompatível com os fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil, consagrados na Constituição Federal de 1988. O Tema 1389 do STF, portanto, exige solução que equilibre os valores da livre iniciativa e da autonomia privada com a proteção da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e do equilíbrio do sistema de seguridade social — pilares estruturantes do Estado Social brasileiro.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgamento: 30 ago. 2018a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário 958.252/MG. Tema 725 da repercussão geral. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento: 30 ago. 2018b.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Decreto n.º 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10410.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Declaratória de Constitucionalidade 66/DF. Relatora: Min. Cármen Lúcia. Julgamento: dez. 2020b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR. Tema 1389 da repercussão geral. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática de suspensão nacional, 14 abr. 2025a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Embargos de Declaração na Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática, 27 ago. 2025b.

BRASIL. Emenda Constitucional n.º 141, de 16 de outubro de 2026. Altera o art. 7.º da Constituição Federal para reduzir a duração máxima semanal do trabalho e prever 2 (dois) dias de repouso semanal remunerado, sem qualquer redução salarial. Brasília, DF: Presidência da República, 2026a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc141.htm. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais. Brasília, DF: MPS, jan. 2026b. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais. Acesso em: 3 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática de levantamento parcial da suspensão, 17 jun. 2026c.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Despacho lançado no andamento processual em 22 jun. 2026d.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 96.493/SP. Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática, 3 jul. 2026e.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Andamento processual do Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603/PR. Tema 1389 da repercussão geral. Brasília, DF: STF, 2026f. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389. Acesso em: 3 nov. 2026.

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

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de Direito Previdenciário. 25. ed., rev. e atual. Niterói: Impetus, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. Rio de Janeiro: SaraivaJur, 2025.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária. [S. l.]: OAB/SP, [2024]. Disponível em: https://oabsp.org.br/upload/3501331545.pdf. Acesso em: 3 nov. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

MORATTO, Juliana. Pejotização no STF: governo alerta sobre perda bilionária à Previdência. Portal Contábeis, [S. l.], 7 out. 2025. Disponível em: https://www.contabeis.com.br/noticias/73229/pejotizacao-no-stf-governo-alerta-sobre-perda-bilionaria-a-previdencia/. Acesso em: 3 nov. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Genebra: OMS, 28 maio 2019. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases. Acesso em: 3 nov. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Mental health at work. Genebra: OMS, 15 set. 2026. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work. Acesso em: 3 nov. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO. Genebra: OMS, 17 maio 2021. Disponível em: https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo. Acesso em: 3 nov. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I: parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). STF retira suspensão de processos sobre pejotização na primeira instância e nos TRTs. Brasília, DF: TST, 18 jun. 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/stf-retira-suspensao-de-processos-sobre-pejotizacao-na-primeira-instancia-e-nos-trts. Acesso em: 3 nov. 2026.

VIANA, Márcio Túlio. Para entender a terceirização. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.