

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO – UNDB

CURSO DE DIREITO

FERNANDA CARDOSO AZEVEDO

**PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: ANÁLISE À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA DO STF**

São Luís

2025

FERNANDA CARDOSO AZEVEDO

**PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: ANÁLISE À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA DO STF.**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Unidade de
Ensino Superior Dom Bosco como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Márcia Cruz Feitosa

São Luís

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Azevedo, Fernanda Cardoso

Pejotização no direito do trabalho brasileiro: análise à luz da jurisprudência do STF. / Fernanda Cardoso Azevedo. __ São Luís, 2025.

81 f.

Orientador: Profa. Ma. Márcia Cruz Feitosa
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2025.

1. Pejotização. 2. Princípio de proteção. 3. Jurisprudência do STF.
I. Título.

CDU 349.22:331.106.5(81)

**PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: ANÁLISE À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA DO STF.**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em
Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino
Superior Dom Bosco como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel(a) em Direito.

Aprovada em: 18/06/2025.

BANCA EXAMINADORA

Profª Ma. Márcia Cruz Feitosa

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Me. Bruno Rocio Rocha

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Esp. Márcio Lima Silva

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

À minha mãe, Jane de Lourdes.

AGRADECIMENTOS

. A Deus e ao nosso Senhor Jesus Cristo por todas as graças recebidas ao longo da minha graduação. À Nossa Senhora da Conceição, por sua infinita bondade e intercessão constante pela minha saúde e bem-estar durante todo o curso.

À minha família, especialmente à minha mãe, Jane de Lourdes, minha grande inspiração e apoio incondicional nessa trajetória. À minha irmã, Flaviana, pelo suporte constante, e à minha sobrinha, Maria Luiza, cuja presença leve trouxe alegria aos meus dias e ao meu pai, Luis Fernando.

À minha avó, Lucinda Cardoso, pela humildade e dedicação no cuidado com nossa família, cujo suporte foi essencial para que eu pudesse concluir minha graduação.

Aos meus familiares, em particular aos meus tios, tias e primos, Ruthson, Rayssa, Radrian Cardoso e Patrícia Barcelos, cuja ajuda foi essencial para a conclusão dessa jornada acadêmica.

Aos meus amigos da faculdade, Luara, Lana, Scarleth, Verilene, Laine, João Gabriel, Carlos, Maria Augusta e Luana, agradeço por toda a ajuda e apoio compartilhados.

À família Bertrand Cunha, especialmente ao meu namorado Daniel Henrique Bertrand Cunha, por todo amor, carinho e incentivo que foram fundamentais para concluir meu curso.

Por fim, expresso minha gratidão aos excelentes professores da UNDB, em especial à minha orientadora, Professora Márcia Feitosa, e à Professora Aline Froes, pela dedicação e ensinamentos imprescindíveis ao meu desenvolvimento acadêmico

RESUMO

Este trabalho examina o fenômeno da pejetização como uma modalidade de flexibilização das relações de trabalho no Brasil, analisando seu impacto sobre os direitos trabalhistas e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF). A pejetização consiste na contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoas jurídicas, substituindo o vínculo empregatício tradicional, o que tem acarretado a precarização das condições laborais e a fragilização das garantias legais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pesquisa, utilizou o método hipotético-dedutivo, buscando respostas para o problema e, a partir delas, alcançar uma conclusão, fundamentado em pesquisa bibliográfica. O estudo aborda os elementos caracterizadores da relação de emprego e ressalta o papel dos princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos na proteção do trabalhador. Além disso, são analisadas as divergentes decisões do STF e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que discutem a licitude da contratação por pessoa jurídica, mesmo na presença dos requisitos típicos da relação empregatícia, refletindo uma tensão entre a liberdade econômica e a proteção social. A visão atual do STF aponta para a legitimidade da pejetização como expressão da liberdade de organização produtiva, condicionada à ausência de fraude e à observância da responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Por fim, destaca-se que a definição definitiva sobre a matéria aguarda o julgamento do Tema 1389, que deverá delimitar a competência da Justiça do Trabalho e os critérios para reconhecimento do vínculo empregatício em situações de contratação por pessoa jurídica.

Palavras-chave: Pejetização; Relação de Emprego; Princípio da Proteção; Jurisprudência do STF.

ABSTRACT

This paper examines the phenomenon of *pejotização* as a form of flexibilization of labor relations in Brazil, analyzing its impact on labor rights and the fundamental principles of Labor Law, especially in light of the jurisprudence of the Federal Supreme Court (STF). *Pejotização* consists of hiring workers through the formation of legal entities, replacing the traditional employment relationship, which has led to precarious working conditions and the weakening of legal guarantees provided for in the Consolidation of Labor Laws (CLT). The study addresses the elements that characterize the employment relationship and highlights the role of the principles of the primacy of reality and the inalienability of rights in protecting workers. In addition, the study analyzes the divergent decisions of the STF and the Superior Labor Court (TST), which discuss the legality of hiring by legal entities, even in the presence of the typical requirements of the employment relationship, reflecting a tension between economic freedom and social protection. The current view of the STF points to the legitimacy of the *pejotização* as an expression of the freedom of productive organization, conditioned on the absence of fraud and the observance of the subsidiary liability of the contracting company. Finally, it is worth noting that the definitive definition on the matter awaits the judgment of Theme 1389, which should delimit the jurisdiction of the Labor Court and the criteria for recognizing the employment relationship in situations of hiring by a legal entity.

Keywords: *Pejotização*; Employment Relationship; Principle of Protection; Jurisprudence of the STF.

LISTA DE SIGLAS

CNJ Conselho Nacional de Justiça

CPC Código de Processo Civil

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

CF Constituição Federal

INSS Instituto Nacional de Seguridade Social

OIT Organização Internacional do Trabalho

STF Superior Tribunal Federal

TST Tribunal Superior do Trabalho

TRT Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
2.1	Conceito da Relação de emprego	15
2.2	Requisitos de existência da relação de emprego.....	16
2.2.1	Pessoa Física	17
2.2.2	Pessoalidade.....	18
2.2.3	Não eventualidade	18
2.2.4	Onerosidade.....	20
2.2.5	Subordinação.....	21
2.3	Princípios da proteção e suas implicações na relação de emprego	22
2.4	Flexibilização e seus impactos na relação de emprego.....	27
3	PEJOTIZAÇÃO E SUAS ESPECIFICIDADES	32
3.1	Conceito, Características e Aspectos Legislativos da Pejotização	32
3.2	Princípio da Primazia da Realidade e seus Efeitos no Contrato de trabalho.....	37
3.3	A Visão do Tribuna Superior do trabalho (TST) e a precarização das Relações laborais	41
4	PEJOTIZAÇÃO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO STF	49
4.1	Análise das decisões do STF sobre a licitude da pejotização e o tema 1389	49
4.2	Divergências e Convergências entre as decisões do STF e do TST sobre a pejotização	59
4.3	Consequências da Jurisprudência do STF para o Mercado de Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores	64
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
	REFERÊNCIAS	77

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem como escopo principal a proteção do trabalhador diante da desigualdade intrínseca existente na relação empregatícia, buscando assegurar condições dignas de trabalho e garantias fundamentais. Nesse sentido, a relação de emprego constitui o núcleo estruturante do ordenamento jurídico trabalhista, distinguindo-se da relação de trabalho em sentido amplo por meio de elementos específicos, tais como a pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, conforme preconizado pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aprofundado por autores como Delgado (2015, 2019) e Romar (2019).

Contudo, a dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo tem pressionado a rigidez normativa da legislação trabalhista, promovendo a flexibilização das normas e a adoção de formas atípicas de contratação. Entre estas, destaca-se a pejetização, fenômeno que consiste na contratação de trabalhadores mediante a constituição de pessoa jurídica, prática que, embora formalmente lícita em determinadas hipóteses, frequentemente serve como meio para fraudar a legislação trabalhista, desvirtuando o vínculo empregatício e precarizando as condições laborais (AZEVEDO, 2023; LEITE, 2022; SIQUEIRA NETO; BERTOLIN, 2015).

Tal cenário enseja profunda reflexão sobre a efetividade dos princípios basilares do Direito do Trabalho, em especial o princípio da proteção, que se desdobra em regras como a norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario*, as quais visam garantir a prevalência dos interesses do trabalhador frente ao empregador, conforme elucidado por Plá Rodriguez (2000), Süsskind (2019) e Delgado (2019). Estes princípios, em conjunto, funcionam como instrumentos essenciais para coibir práticas que fragilizem direitos adquiridos e assegurem a continuidade da relação laboral.

No plano jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal, por meio de recentes decisões, vem consolidando o entendimento sobre a pejetização, reconhecendo a legalidade da contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica, especialmente quando não configurada fraude ao vínculo empregatício.

Entretanto, o STF também ressalta a necessidade de proteção aos direitos trabalhistas, admitindo que o uso abusivo da pejetização para fraudar a legislação pode ser combatido pela Justiça do Trabalho, que possui competência para analisar os elementos fáticos da relação de trabalho. Em vista disso, o STF determinou a suspensão de processos até o julgamento do Tema 1389, que definirá os critérios finais sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos envolvendo contratação por pessoa jurídica e eventual fraude no

vínculo empregatício. Dessa forma, a Corte busca equilibrar a flexibilização das relações laborais com a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No entanto, essa flexibilização tem gerado preocupações relativas à ampliação da pejetização e suas consequências para a proteção social do trabalhador e para a sustentabilidade da seguridade social, como ressaltam Braghim (2023) e Remédio e Doná (2018).

Frente a esse quadro, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reafirmado a aplicação do princípio da primazia da realidade, conforme disposto no artigo 9º da CLT, para combater fraudes na contratação mediante pessoas jurídicas, reconhecendo o vínculo empregatício sempre que presentes os elementos fáticos que caracterizam a relação de emprego, independentemente da forma contratual adotada (BRASIL, TST, 2024; DELGADO, 2019).

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar o fenômeno da pejetização à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF). Os objetivos específicos dividem-se em três vertentes: analisar o conceito de relação de emprego, seus requisitos e o princípio da proteção, bem como suas implicações nas relações trabalhistas; abordar o conceito, as características e os aspectos legislativos da pejetização; e, finalmente, examinar criticamente os efeitos da jurisprudência do STF sobre a pejetização nas relações de trabalho.

Quanto ao método, adotou-se a abordagem hipotético-dedutivo, buscando respostas para o problema e, a partir delas, alcançar uma conclusão. O tipo de pesquisa é exploratório, fundamentado em pesquisa bibliográfica que contempla posicionamentos de doutrinadores e a jurisprudência do STF e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a validade da pejetização, além de outras fontes relevantes. As decisões selecionadas foram identificadas por meio das palavras-chave “pejetização” e “relação de emprego”.

O trabalho está estruturado em três capítulos. O primeiro dedica-se à análise do conceito de relação de emprego, seus requisitos, o princípio da proteção e suas consequências para as relações laborais, além da discussão sobre desregulamentação, flexibilização e seus impactos. O segundo capítulo trata do conceito, das características e dos aspectos legislativos da pejetização, do princípio da primazia da realidade e seus efeitos sobre os contratos de trabalho, do posicionamento do TST em relação ao tema, bem como das implicações fiscais e sociais da prática no mercado de trabalho brasileiro.

O terceiro capítulo examina os julgados recentes do STF, especialmente o Tema 1389, e suas consequências para as relações trabalhistas. Analisa, ainda, as divergências e convergências entre as decisões do STF e do TST, os riscos decorrentes da licitude da pejetização diante dessas posições conflitantes, e os reflexos econômicos e sociais dessa modalidade de contratação.

No meio acadêmico, a discussão é relevante, pois é necessária uma análise crítica das mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2017, especialmente sob a perspectiva dos princípios do Direito do Trabalho. Observa-se, também, certa falta de conhecimento sobre os direitos afetados por essa reforma. Por isso, torna-se imprescindível divulgar as alterações legislativas e destacar como elas impactam a classe trabalhadora.

Pessoalmente, esta pesquisa contribui para o enriquecimento intelectual, permitindo a elaboração de argumentos sólidos e fundamentados sobre os fatos que serão apresentados ao longo do trabalho

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego constitui o núcleo estrutural do Direito do Trabalho, sendo por meio dela que se estabelece a aplicação efetiva das normas protetivas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao contrário da relação de trabalho, que abrange um universo mais amplo de formas de prestação de serviços, a relação de emprego possui requisitos próprios e bem delimitados pela doutrina, jurisprudência e legislação, cuja identificação é indispensável para o reconhecimento de direitos específicos dos trabalhadores.

Com a crescente flexibilização das normas trabalhistas e o avanço de práticas que buscam contornar os vínculos formais, como é o caso da pejetização, torna-se ainda mais relevante compreender os elementos essenciais que caracterizam o vínculo empregatício. A substituição da relação de emprego por formas contratuais atípicas tem gerado um ambiente de insegurança jurídica e de fragilização dos direitos sociais, desafiando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente o da proteção.

Diante disso, este capítulo se propõe analisar o conceito de relação de emprego, os seus requisitos de existência, o princípio da proteção e suas implicações nas relações de emprego e, por fim, a desregulamentação, a flexibilização e os impactos nas relações de emprego.

2.1 Conceito da Relação de Emprego

Inicialmente, faz-se necessário esclarecer a diferença entre "relação de trabalho" e "relação de emprego", pois os conceitos não se confundem, tendo características específicas e enquadrando-se como uma das espécies de relação de trabalho. Segundo Silva (2020, p. 05), a relação de trabalho é caracterizada como uma prestação de serviço que pode ou não ser formalizada por um contrato, podendo ser remunerada ou voluntária. Nesse contexto, sempre há um contratante e um contratado, mas não necessariamente a presença de um vínculo empregatício, conforme a CLT.

Ainda de acordo com Silva (2020, p. 05), esse conceito está diretamente relacionado à produção de mecanismos que permitem ao ser humano manter sua participação ativa e viva na sociedade, destacando a natureza sociológica do trabalho. Embora essa relação não configure um vínculo de emprego, ela está sempre regulamentada pelo direito trabalhista, permitindo que o trabalhador busque respaldo jurídico em caso de necessidade.

A relação de trabalho é um conceito amplo, que engloba qualquer vínculo jurídico no qual uma pessoa presta serviços a outra mediante pagamento. De acordo com Delgado (2015,

p. 296), trata-se de toda relação jurídica cuja principal obrigação envolve a realização de trabalho humano. Assim, essa relação abrange diversas formas de contratação, como o emprego formal, o trabalho autônomo, eventual, avulso e o estágio.

Todas essas modalidades se inserem dentro do gênero relação de trabalho, que compreende diferentes formas de prestação de serviços reconhecidas no ordenamento jurídico, independentemente do tipo de vínculo estabelecido. O que caracteriza a relação de trabalho é a obrigação de executar determinada atividade laboral.

A doutrina e a jurisprudência distinguem a relação de trabalho da relação de emprego, como já tratamos acima, sendo esta última uma de suas espécies. Segundo Romar (2019, 56), a relação de emprego se caracteriza pelo vínculo entre empregador e empregado, no qual há prestação pessoal de serviços, de forma contínua, subordinada e mediante remuneração. Dessa forma, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho pode ser classificada como relação de emprego.

Segundo o art. 3º da CLT (Brasil, 1943), para que haja vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes elementos como pessoalidade, subordinação, habitualidade e pagamento de salário. A ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego, enquadrando-se o trabalhador em outra categoria jurídica.

Dessa maneira, a relação de emprego exige um vínculo mais estruturado e permanente entre empregador e empregado, garantindo direitos trabalhistas específicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O empregado presta serviços de maneira habitual e subordinada, possuindo direitos como salário fixo, férias e décimo terceiro. Já os trabalhadores autônomos, eventuais ou avulsos, atuam sem subordinação direta, podendo exercer suas atividades com maior flexibilidade.

Assim, conforme Delgado (2015, p. 295), todo empregado é um prestador de serviços, mas nem todo prestador de serviços pode ser considerado empregado, uma vez que a relação de emprego exige requisitos específicos para sua configuração.

2.2 Requisitos de existência da relação de emprego

A identificação da relação de emprego é ponto central para a correta aplicação das normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para tanto, os artigos 2º e 3º da legislação consolidada oferecem os parâmetros que distinguem o vínculo empregatício das demais formas de prestação de serviços. De acordo com a CLT (BRASIL, 1943), empregador

é aquele que assume os riscos da atividade econômica, organiza e dirige a prestação dos serviços, além de efetuar o pagamento da remuneração. Por sua vez, considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de forma contínua, subordinada e mediante salário.

A configuração dessa relação está condicionada à presença simultânea de certos requisitos jurídicos. Conforme ensina Delgado (2015, p. 296), os elementos que caracterizam o vínculo empregatício são a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. A pessoalidade exige que o serviço seja prestado pelo próprio trabalhador, sem que este possa se fazer substituir por terceiros. A não eventualidade implica que a atividade seja desempenhada de forma contínua, afastando a natureza esporádica da prestação. Já a onerosidade refere-se à necessidade de remuneração pela atividade desempenhada, enquanto a subordinação diz respeito à sujeição do trabalhador ao poder de comando, direção e controle do empregador.

A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza a relação de emprego e situa o trabalhador em outro regime jurídico de prestação de serviços. O artigo 3º da CLT, ao definir o conceito de empregado, reforça que essa figura jurídica é composta por um conjunto de condições específicas que diferenciam o trabalho subordinado do trabalho autônomo ou eventual. Assim, a identificação clara desses elementos é indispensável para evitar a descaracterização indevida da relação de emprego e a consequente supressão de direitos trabalhistas.

Para que se reconheça juridicamente uma relação como sendo de emprego, é necessário que estejam presentes determinados elementos que a caracterizam de maneira específica, distinguindo-a de outras formas de trabalho. Esses critérios foram construídos pela doutrina e consolidados pela legislação trabalhista brasileira, servindo como base para que o Judiciário identifique, com segurança, quando há vínculo empregatício e, consequentemente, a aplicação das normas protetivas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

A seguir, apresentam-se os elementos essenciais dessa relação jurídica, conforme delineados por autores de referência e pelo artigo 3º da CLT.

2.2.1 Pessoa Física

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, a figura do empregado está diretamente vinculada à pessoa física, em oposição à pessoa jurídica. A CLT estabelece que apenas a pessoa natural pode ser considerada sujeito de uma relação empregatícia, uma vez que é sobre ela que recai a tutela dos direitos sociais. Delgado (2014, p. 292) afirma que “os bens

jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas".

Nesse sentido, Nascimento (2003, p. 526) acrescenta que “a pessoa jurídica jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, e porque o Direito do Trabalho protege o trabalhador como ser humano”. Essa distinção é particularmente relevante diante do fenômeno da pejetização, que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, ocultando a relação de emprego e afastando indevidamente a aplicação da legislação trabalhista. A figura da pessoa jurídica, no lugar da pessoa física, tem sido usada como instrumento de precarização, retirando do trabalhador proteções fundamentais, como o acesso à seguridade social, ao FGTS e aos demais direitos celetistas.

2.2.2 Pessoaalidade

A pessoalidade é um dos elementos que definem a relação de emprego e está expressa na exigência de que o serviço seja prestado diretamente pela pessoa física contratada. Essa característica torna a prestação de serviço infungível, pois a substituição por terceiros descaracteriza o vínculo empregatício. Conforme destaca Delgado (2019, p. 315), a pessoalidade insere a relação de emprego no campo do *intuitu personae*, ou seja, baseada na identidade do próprio trabalhador.

Essa condição se mantém durante todo o contrato de trabalho e também interfere na sua extinção. Segundo Romar (2019, p. 147), por se tratar de uma obrigação personalíssima, o contrato de trabalho é encerrado com o falecimento do empregado, não sendo transferível a terceiros. Situações como substituições legais ou eventuais autorizadas não descaracterizam esse elemento. É justamente a pessoalidade que a pejetização visa contornar, ao interpor uma pessoa jurídica no lugar da natural, ocultando a identidade do verdadeiro prestador de serviços. Esse mecanismo prejudica o reconhecimento formal do vínculo e permite que as empresas se esquivem de suas obrigações legais.

2.2.3 Não eventualidade

A continuidade na prestação de serviços é um dos critérios centrais para a caracterização do vínculo de emprego no ordenamento jurídico trabalhista. Isso significa que o trabalho deve ser realizado de forma habitual, ainda que não diariamente, desde que haja uma expectativa clara de retorno do trabalhador à função exercida. De acordo com Delgado (2019, p. 327), a prestação não eventual implica uma repetição estável da atividade, refletindo o

compromisso entre as partes e a responsabilidade do empregador em garantir os direitos laborais durante toda a relação contratual.

O autor destaca que a habitualidade não deve ser confundida com frequência diária, pois o que realmente importa é a permanência da prestação dos serviços ao longo do tempo. Ainda segundo Delgado (2019, p. 327), a essência do vínculo empregatício está na previsibilidade do trabalho e no retorno regular do empregado, fatores que o diferenciam de outras formas de contratação que não se submetem às regras protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com Romar (2019, p. 162), a doutrina buscou diferenciar a relação de emprego do trabalho meramente eventual por meio de diversas teorias. A Teoria da Descontinuidade, de origem italiana, considera eventual o trabalho prestado de maneira esporádica a um mesmo tomador de serviços, ou seja, sem continuidade na relação entre as partes.

Sob essa ótica, o trabalhador pode até prestar serviços em dias alternados, mas, se há um vínculo que se prolonga no tempo, a relação de emprego se configura (Romar, 2019, p. 162).

Outra concepção doutrinária é a Teoria do Evento, que define o trabalho eventual como aquele vinculado a um serviço pontual e transitório, geralmente relacionado a um evento específico. Assim, o vínculo se encerra com a conclusão da atividade contratada. No entanto, essa teoria não foi amplamente adotada no Brasil, pois não considera a habitualidade como fator determinante para a relação de emprego (Martins, 2020, p. 198).

A Teoria da Fixação defende que eventual é o trabalhador que não se vincula a uma única fonte de trabalho, prestando serviços a diferentes tomadores. Essa visão também não foi aceita pela doutrina brasileira, pois a exclusividade não é requisito essencial para a configuração do vínculo empregatício (Delgado, 2019, p. 330).

Já a Teoria dos Fins do Empreendimento considera eventual o trabalho que não se relaciona com a atividade principal da empresa. Dessa forma, se um trabalhador executa funções que não fazem parte da atividade-fim do empregador, e de maneira esporádica, sua relação de trabalho não é caracterizada como empregatícia (Delgado, 2019, p. 336).

Assim, percebe-se que a não eventualidade constitui elemento fundamental para distinguir a relação de emprego das demais formas de trabalho. A continuidade da prestação de

serviços, mesmo que intercalada, revela um vínculo estável entre as partes e uma expectativa legítima de retorno do trabalhador às suas funções.

Dessa forma, a habitualidade, mais do que a frequência, demonstra o compromisso duradouro e a inserção do trabalhador na dinâmica da empresa. Assim, a presença da não eventualidade reafirma a existência de um liame jurídico trabalhista, sendo indispensável para a proteção efetiva prevista pela legislação celetista.

2.2.4 Onerosidade

A onerosidade é um princípio fundamental nas relações de trabalho, caracterizando-se pela troca entre trabalho e salário, sem que importe o valor acordado, mas, sim, o compromisso mútuo de prestação de serviço e pagamento. Vólia Bomfim Cassar (2019, p. 261) destaca que "o patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento", refletindo a ideia de que todo contrato de trabalho envolve uma contraprestação pecuniária ou em natureza, sendo impossível que haja uma relação de emprego gratuita ou sem vantagens para o trabalhador.

Essa troca não é baseada em altruísmo ou finalidade social, mas, sim, em um pacto formal entre as partes, com a garantia de que o trabalhador será remunerado pelo serviço prestado. A onerosidade, portanto, representa a troca de benefícios de ambas as partes, sendo um requisito essencial para que a relação seja configurada como uma relação de emprego. De acordo com Cassar (2019, p. 261), não se pode conceber um contrato de trabalho sem a expectativa de ganho para o empregado, que deve ser remunerado pelo seu labor.

A onerosidade pode ser analisada sob dois ângulos: objetivo e subjetivo. O aspecto objetivo refere-se ao pagamento do salário ou outra forma de contraprestação por parte do empregador, conforme estipulado no contrato de trabalho. Para Cassar (2019), essa é a manifestação concreta da onerosidade, que se dá através das parcelas remuneratórias pagas ao trabalhador em troca dos serviços prestados.

Já o aspecto subjetivo da onerosidade está relacionado à intenção econômica subjacente ao ato de prestar trabalho, ou seja, à expectativa do trabalhador de receber algo em troca do seu esforço. Esse aspecto é fundamental para caracterizar a relação de trabalho, pois estabelece que a prestação de serviços tem como objetivo a obtenção de uma remuneração, sem a qual não se configura a relação de emprego (CASSAR, 2019, p. 263).

A onerosidade é o que garante a natureza bilateral do contrato de trabalho, pois expressa a troca entre o serviço prestado e a devida remuneração. É essa expectativa de pagamento que diferencia o trabalho voluntário da relação empregatícia. Independentemente do valor pago, o que importa é a existência de um compromisso de retorno financeiro pelo esforço empreendido. Sem essa contraprestação, não há vínculo de emprego nos termos previstos pela legislação trabalhista.

2.2.5 Subordinação

O dever de obediência, ou estado de dependência no âmbito profissional, refere-se à obrigação do trabalhador de seguir as regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador, que fazem parte do contrato e da função desempenhada, sempre que tais disposições sejam legais e não abusivas.

Esse princípio de subordinação surge da própria natureza da relação de emprego, que se fundamenta na transferência, por parte do empregado, do poder de direção sobre o seu trabalho para o empregador (ROMAR, 2019).

A doutrina trabalhista apresenta diferentes aspectos da subordinação, essenciais para definir a relação de emprego. A subordinação econômica ocorre quando o empregado depende do salário pago pelo empregador para o sustento. Já a subordinação técnica surge da competência superior do empregador, que orienta o empregado em suas tarefas. Por fim, a dependência social refere-se à necessidade de a empresa dispor de uma estrutura eficiente para alcançar seus objetivos (CASSAR, 2019).

Essas teorias foram sendo superadas pela concepção jurídica, que entende a dependência do empregado como a transferência do poder de direção ao empregador. Segundo Nascimento (2011, p. 694), o poder de direção se manifesta de três formas: organização, controle e disciplinar. O poder de organização permite ao empregador coordenar as atividades dos empregados conforme os objetivos da empresa.

O poder de controle possibilita ao empregador fiscalizar o cumprimento das regras e tarefas pelos trabalhadores. Já o poder disciplinar concede ao empregador autoridade para aplicar sanções aos infratores, garantindo a ordem no ambiente de trabalho (GARCIA, 2015). Essas formas de controle visam garantir que o trabalho seja realizado de acordo com os interesses da empresa.

Com as novas formas de trabalho, como o *home office*, a subordinação passou a ter novas características. A Lei nº 12.551/2011 considera que não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou em casa, desde que cumpridos os pressupostos da relação de emprego. A legislação também equipara os meios telemáticos de controle aos métodos tradicionais de supervisão (BRASIL, 2011).

A subordinação é o que delimita com mais clareza a posição do empregado dentro da estrutura da relação de emprego. Trata-se da obrigação de seguir ordens, respeitar comandos e se sujeitar à organização e à fiscalização do empregador.

E, conforme esse elemento, não se resume à simples hierarquia funcional, mas envolve a transferência do poder de direção ao empregador, que controla como, quando e onde o trabalho deve ser executado. Mesmo com a evolução das formas de trabalho, como o *home office*, a subordinação continua existindo, adaptando-se aos meios tecnológicos de controle. O que permanece inalterado é o fato de que, estando presente esse estado de dependência jurídica, estará caracterizada a subordinação própria do vínculo empregatício.

2.3 Princípio da proteção e suas implicações na relação de emprego

O princípio da proteção, conforme leciona Américo Plá Rodriguez (2000), manifesta-se de três formas distintas: a norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario*. Embora sejam aplicações diferentes, todas estão vinculadas ao princípio da proteção, sem que, no entanto, possam ser consideradas derivadas ou subordinadas a ele.

Rodriguez (2000) explica que a prevalência da norma mais favorável ocorre quando há duas ou mais normas aplicáveis a um mesmo caso, devendo-se optar por aquela que ofereça maior benefício ao trabalhador. Já a condição mais benéfica protege as vantagens adquiridas pelo empregado, impedindo retrocessos. Por fim, o *in dubio pro operario* determina que, diante de dúvidas na interpretação das normas, deve-se adotar aquela mais favorável ao trabalhador.

A regra da norma mais favorável estabelece que, diante de múltiplas normas aplicáveis a uma mesma situação jurídica, deve-se adotar aquela que traga maior benefício ao trabalhador. Dessa forma, busca-se garantir a proteção ao empregado, elemento central no Direito do Trabalho.

Nesse sentido, conforme a Constituição da OIT (2025), a norma mais benéfica ao trabalhador pode prevalecer sobre outra de hierarquia superior, tornando-a parcialmente sem

efeitos. No entanto, essa prevalência ocorre apenas para os empregados abrangidos pela norma mais vantajosa, enquanto os demais continuam sujeitos à norma hierarquicamente superior.

Segundo Nascimento (2011), uma parte significativa da doutrina defende que a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador subverte a tradicional hierarquia das fontes do direito. Nesse contexto, o topo da pirâmide kelseniana, no âmbito do Direito do Trabalho, não seria obrigatoriamente a Constituição Federal, mas, sim, a norma vigente que trouxesse maior benefício ao trabalhador.

Oliveira e Dorneles (2011, p. 38) esclarecem que a hierarquia das fontes do direito não é quebrada pela aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. A Constituição Federal continua sendo a base fundamental do ordenamento jurídico trabalhista, sem que qualquer norma inferior possa substituí-la.

Nesse contexto, a norma mais benéfica ao trabalhador deve ser aplicada de forma complementar ou adicional ao mínimo garantido pela Constituição, ampliando os direitos assegurados, sem que isso implique na inversão da hierarquia normativa.

Américo Plá Rodriguez (2000) esclarece que a regra da condição mais benéfica é frequentemente confundida com a norma mais favorável, mas possui distinções importantes. Enquanto a norma mais favorável trata da escolha entre normas distintas, a condição mais benéfica está relacionada à preservação dos direitos adquiridos pelo trabalhador diante da sucessão de normas no tempo.

Nesse sentido, a regra assegura que os benefícios concedidos ao empregado sejam mantidos, mesmo que normas posteriores venham a suprimi-los ou modificá-los. No direito brasileiro, essa proteção contra o retrocesso encontra respaldo no artigo 468 da CLT e na Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Segundo Rodriguez (2000), o princípio da proteção no Direito do Trabalho se concretiza por meio de três regras essenciais. A primeira delas, o *in dubio pro operario*, estabelece que, diante de diferentes interpretações possíveis de uma norma, deve prevalecer aquela que melhor favoreça o trabalhador.

Além disso, a regra da norma mais benéfica determina que, quando há múltiplas normas aplicáveis a uma mesma situação jurídica, deve-se optar pela que conceda maiores benefícios ao empregado. Esse critério visa garantir que o trabalhador sempre esteja resguardado pela legislação mais vantajosa.

Por fim, a regra da condição mais benéfica assegura a manutenção dos direitos já adquiridos pelo empregado, mesmo que normas posteriores tentem suprimi-los ou alterá-los de maneira prejudicial. Dessa forma, essas três regras, conforme ensina o autor uruguaio, são fundamentais para a efetivação do princípio da proteção no âmbito trabalhista.

A divisão clássica proposta por Américo Plá Rodriguez é amplamente reconhecida e utilizada por diversos estudiosos do Direito do Trabalho. Embora sua formulação seja frequentemente referida como um conjunto de regras, muitos doutrinadores, como Amauri Mascaro Nascimento, Sérgio Pinto Martins e Carmen Camino, consideram que essas diretrizes são, na verdade, princípios derivados do princípio maior da proteção ao trabalhador. Dessa forma, em vez de normas isoladas, elas seriam desdobramentos fundamentais que garantem maior segurança jurídica ao empregado no contexto trabalhista.

Por outro lado, Arnaldo Süssekind (2019) apresenta uma perspectiva distinta, argumentando que o princípio da proteção, enquanto base do Direito do Trabalho, dá origem a outros princípios essenciais. Entre esses princípios, além dos apontados por Américo Plá Rodriguez, incluem-se a integralidade e intangibilidade do salário, a inalterabilidade do contrato em prejuízo do empregado e a primazia da realidade.

Assim, para Süssekind, essas diretrizes não são apenas desdobramentos do princípio protetor, mas princípios autônomos e fundamentais para a preservação dos direitos trabalhistas.

Ao examinar os desdobramentos propostos por Arnaldo Süssekind (2002), observa-se que os princípios da integralidade e da intangibilidade do salário têm como objetivo proteger o trabalhador de descontos indevidos, além de assegurar a impenhorabilidade de seu salário.

Esses princípios garantem que, em situações de insolvência do empregador, o salário continue sendo tratado como um crédito privilegiado, considerando seu caráter essencial e alimentar para o empregado. Dessa forma, busca-se assegurar que o trabalhador não tenha seus direitos prejudicados, especialmente em contextos de dificuldades financeiras da empresa.

O princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho está claramente expresso no caput do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual reflete o princípio do *pacta sunt servanda*. Este princípio estabelece que qualquer modificação no contrato de trabalho, realizada de forma unilateral ou que cause prejuízos ao empregado, é considerada nula, mesmo que haja o consentimento do trabalhador.

Portanto, o contrato de trabalho deve ser cumprido conforme o acordo inicial, salvo quando as modificações sejam favoráveis ao empregado, situação em que as alterações são não apenas permitidas, mas também incentivadas.

Assim, conforme Arnaldo Süssekind (2002), o princípio da primazia da realidade estabelece que os fatos prevalecem sobre os documentos no que diz respeito à definição da relação jurídica entre empregado e empregador. Isso significa que, quando houver contradição entre a realidade fática e o que está registrado nos documentos formais, a realidade dos fatos deve ser a base para determinar os direitos e deveres das partes, especialmente quando os documentos forem desfavoráveis ao trabalhador.

Maurício Godinho Delgado (2019, 65) ensina que os princípios específicos do Direito do Trabalho têm como objetivo oferecer uma proteção diferenciada aos interesses do trabalhador, com a finalidade de corrigir a desigualdade material que existe entre as partes da relação de emprego.

Para o autor, todos esses princípios derivam da ideia central do princípio da proteção, também denominado por ele como princípio tutelar. Essa noção reflete a preocupação em garantir que as normas trabalhistas sejam aplicadas de maneira a equilibrar as relações entre empregador e empregado, buscando uma maior equidade nas condições de trabalho.

De acordo com Delgado (2019, p. 72), o princípio da proteção, no contexto do direito individual do trabalho, desdobra-se em diversos outros princípios importantes, além dos já mencionados por Arnaldo Süssekind. Entre esses desdobramentos, destacam-se o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da proteção é o alicerce que sustenta todo o edifício normativo do Direito do Trabalho. Sua razão de ser está diretamente relacionada à constatação da desigualdade existente entre empregado e empregador. Enquanto o primeiro é, em regra, economicamente vulnerável, o segundo detém poder de comando e domínio dos meios de produção. A finalidade desse princípio é justamente equilibrar essa relação, assegurando ao trabalhador um conjunto mínimo de garantias que o preserve de abusos e condições indignas.

Delgado (2019, 316) destaca que a proteção se manifesta por meio de subprincípios, sendo os mais clássicos: o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica, o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o da continuidade da relação de emprego. Tais

desdobramentos servem como critérios interpretativos e operacionais do ordenamento jurídico trabalhista, garantindo que, em caso de dúvida ou conflito normativo, prevaleça a norma que mais favoreça o trabalhador.

O subprincípio da irrenunciabilidade impede que o trabalhador abra mão dos direitos que lhe são legalmente assegurados, mesmo com seu consentimento. Trata-se de uma proteção contra eventuais pressões ou negociações desequilibradas que o levem a transacionar algo que deveria ser indisponível. Segundo Delgado (2019, p. 324), o trabalhador, por sua hipossuficiência econômica, técnica e jurídica, não deve ser exposto à perda de garantias mínimas conquistadas historicamente.

Outro desdobramento relevante é o princípio da continuidade da relação de emprego. Presume-se, conforme o artigo 443 da CLT, que os contratos sejam firmados por prazo indeterminado, sendo o contrato por prazo determinado a exceção. A lógica por trás dessa presunção é oferecer ao trabalhador maior estabilidade, previsibilidade e segurança jurídica. De acordo com Delgado (2019, p. 326), cabe ao empregador o ônus de provar a extinção regular do vínculo, assegurando ao empregado o direito à proteção da permanência da relação contratual.

Por fim, destaca-se o subprincípio da imperatividade das normas trabalhistas. As regras previstas no Direito do Trabalho, em sua maioria, possuem natureza cogente, o que significa que não podem ser afastadas por vontade das partes. Ainda que haja concordância entre empregador e empregado para firmar cláusulas menos vantajosas ao trabalhador, tais acordos são considerados nulos, salvo quando objetivam ampliar os benefícios previstos em lei. Como afirma Delgado (2019, p. 320), o Direito do Trabalho impõe limites à autonomia privada justamente para garantir que a proteção mínima não seja negociada ou relativizada.

É importante destacar que, para fins didáticos, consideramos o princípio da proteção como o princípio-máter do Direito do Trabalho, conforme a concepção de Arnaldo Süssekind. Essa visão sublinha a centralidade desse princípio no ordenamento trabalhista, servindo como a base para a construção de outras normas e diretrizes que regem as relações de trabalho.

Além disso, propomos analisar esse princípio à luz da abordagem de Maurício Godinho Delgado, que o vê como o fundamento que permeia todos os demais princípios do Direito do Trabalho.

Assim, os princípios do Direito do Trabalho funcionam como instrumentos para garantir a proteção do empregado, cuja proteção é, ao mesmo tempo, o fim imediato dessa disciplina. O objetivo final é promover o equilíbrio social por meio da garantia de condições de trabalho dignas e justas. Portanto, todos os princípios específicos do Direito do Trabalho estão, em maior ou menor grau, orientados pela ideia central da proteção.

2.4 Flexibilização e seus impactos na relação de emprego

Nesse tópico, vamos analisar a flexibilização das leis trabalhistas e como esses fenômenos podem impactar os direitos trabalhistas. Para isso, vamos analisar os conceitos e a jurisprudência do Superior Tribunal Federal.

O fenômeno da flexibilização tem se destacado como um dos temas mais debatidos e, possivelmente, o mais polêmico no Direito do Trabalho contemporâneo. Esse conceito, que, etimologicamente, indica a ideia oposta à rigidez (CATHARINO, 1997), surgiu com a intenção de adaptar as normas trabalhistas à realidade da sociedade pós-industrial.

Nesse sentido, Crepaldi (2001, p. 23) explica que flexibilizar significa promover mudanças nas regras existentes, reduzindo a interferência estatal e diminuindo o custo social da mão de obra. O autor ressalta que essa mitigação de certas normas não pode ferir a dignidade do trabalhador, devendo sempre assegurar um patamar mínimo de direitos, considerando a desigualdade estrutural entre empregadores e empregados.

Dessa forma, a flexibilização visa ajustar o ordenamento jurídico trabalhista às novas dinâmicas e exigências da economia globalizada. No entanto, essa proposta gera controvérsias, pois envolve uma análise crítica sobre os possíveis efeitos de sua aplicação, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores, que poderiam ser comprometidos em favor da adaptação das normas às necessidades econômicas.

Já a desregulamentação das normas trabalhistas ocorre quando o Estado deixa de aplicar regras específicas a determinadas relações de trabalho, permitindo que essas sejam reguladas apenas pela autonomia privada e pela livre manifestação de vontade das partes envolvidas (DELGADO, 2019).

Conforme explica Delgado (2019), esse fenômeno caracteriza-se pela retirada, por meio de lei, do conjunto normativo tradicional do Direito do Trabalho sobre uma determinada relação socioeconômica ou segmento profissional. Dessa forma, abre-se espaço para a aplicação

de outro modelo normativo, que pode reduzir a proteção anteriormente assegurada ao trabalhador.

A relação de emprego, conforme aponta Zenni (2009), caracteriza-se por uma oposição de interesses entre as partes envolvidas. De um lado, o empregador busca a maximização do lucro; de outro, o trabalhador almeja melhores condições sociais e laborais. Essa contradição essencial faz com que as normas trabalhistas desempenhem um papel fundamental na regulação dessa relação, garantindo um equilíbrio mínimo entre os interesses das partes.

Diante desse cenário, e considerando que os encargos trabalhistas podem ser vistos como um obstáculo à lucratividade empresarial, a flexibilização das normas passou a ser introduzida no Direito do Trabalho como um mecanismo de ajuste. Seu objetivo principal tem sido a redução dos custos com a mão de obra, especialmente em períodos de crise econômica global, visando, entre outros fatores, minimizar as demissões em larga escala e conter o crescimento do desemprego (ZENNI, 2009).

Nesse contexto, a flexibilização surge como uma resposta às transformações do mercado, buscando adaptar a legislação trabalhista às novas realidades produtivas. No entanto, é essencial ponderar os impactos dessa flexibilização, de modo a evitar que ela comprometa direitos fundamentais dos trabalhadores e enfraqueça os princípios que orientam o Direito do Trabalho.

Porém, para Crepaldi (2004, p. 06), a flexibilização das normas trabalhistas, ao contrário de preservar os empregos, resultou no enfraquecimento das condições laborais e na precarização da mão de obra. Assim, essa tendência gerou impactos negativos significativos, comprometendo a segurança e a estabilidade dos trabalhadores.

Dentre as principais medidas adotadas nesse processo, destacam-se as terceirizações irregulares, a redução de salários, os contratos temporários e a criação de mecanismos voltados exclusivamente à redução de custos, como o polêmico “banco de horas”. Tais instrumentos foram implementados com o intuito de baratear a força de trabalho, muitas vezes em detrimento de direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas (CREPALDI, 2004).

Além disso, como observa Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 37), a flexibilização não demonstrou eficiência na geração de novos postos de trabalho, nem na

preservação dos já existentes. A experiência de países como Espanha e Argentina comprova essa ineficácia, uma vez que, apesar da adoção de diversas leis flexibilizadoras, esses países continuam enfrentando elevados índices de desemprego.

Portanto, e de acordo com os autores mencionados, verifica-se que a flexibilização, quando aplicada de maneira excessiva e sem mecanismos de proteção adequados, pode comprometer não apenas a dignidade do trabalhador, mas também a própria estrutura do mercado de trabalho, aprofundando desigualdades e fragilizando as relações laborais.

No ordenamento jurídico brasileiro, a flexibilização das normas trabalhistas começou a surgir de forma pontual, em legislações esparsas. Um exemplo disso é a Lei nº 4.923/65, que permitiu a redução da jornada de trabalho para empresas que enfrentavam dificuldades econômico-financeiras. No entanto, foi com a Constituição Federal de 1988 que a flexibilização foi definitivamente incorporada ao sistema jurídico trabalhista.

Os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal autorizaram a flexibilização, especialmente em relação a dois aspectos fundamentais: o salário, que representa a principal e, em muitos casos, única – fonte de subsistência do trabalhador, e a jornada de trabalho, que está diretamente ligada à prestação do serviço pelo empregado.

Dessa forma, a Constituição de 1988 permitiu que a negociação coletiva incidisse sobre os dois pilares essenciais da relação de emprego: a remuneração e o tempo de trabalho. A partir dessa abertura, uma parcela da doutrina, embora pouco expressiva, passou a defender que, se é viável flexibilizar jornada e salário, então, em tese, todas as normas trabalhistas poderiam ser passíveis de flexibilização. Essa interpretação, contudo, gera debates sobre os limites dessa flexibilização e seus impactos na proteção do trabalhador.

Um exemplo claro de limitação à flexibilização das normas trabalhistas pode ser encontrado na Orientação Jurisprudencial nº 342 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa diretriz estabelece que não é válida qualquer cláusula em acordo ou convenção coletiva que preveja a supressão ou redução do intervalo intrajornada.

Essa restrição se justifica pelo fato de que o intervalo intrajornada representa uma medida essencial de higiene, saúde e segurança do trabalhador, estando amparado por normas de ordem pública. O artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), juntamente com o

artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, garante essa proteção, tornando-a insuscetível de negociação coletiva.

Dessa forma, a jurisprudência do TST reforça a necessidade de preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, mesmo diante da tendência de flexibilização das normas trabalhistas. Isso demonstra que, embora a negociação coletiva seja um instrumento legítimo dentro das relações laborais, ela não pode se sobrepor a direitos indisponíveis, especialmente aqueles que garantem condições dignas de trabalho.

Embora o Tribunal Superior do Trabalho (TST) ainda apresente um posicionamento oscilante em relação à flexibilização das normas trabalhistas, a Orientação Jurisprudencial anteriormente mencionada reflete o entendimento de que os direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador são inegociáveis. Esses direitos permanecem na esfera dos direitos indisponíveis e irrenunciáveis, razão pela qual não podem ser objeto de negociação coletiva.

Diante da atual tendência de flexibilização das normas laborais, é fundamental que o aplicador do Direito do Trabalho adote uma postura que assegure a manutenção do conteúdo mínimo dos direitos conquistados pelos trabalhadores. Nesse cenário, o princípio da proteção assume papel central, pois reforça a necessidade de garantir que as mudanças decorrentes do avanço das negociações coletivas não eliminem a intervenção do Estado nas relações de trabalho (SUSSEKIND, 1999).

Pelo contrário, torna-se essencial que o Estado retome uma postura mais protetiva em relação ao trabalhador, estabelecendo limites claros à flexibilização. Caso contrário, corre-se o risco de instaurar um modelo de liberdade contratual excessiva que, conforme evidenciam os registros históricos, tende a resultar em precarização das condições laborais, desconsiderando as peculiaridades da relação entre empregado e empregador.

A discussão sobre a flexibilização das normas trabalhistas revela como a tentativa de adaptar o Direito do Trabalho às exigências do mercado pode, quando mal dosada, comprometer a proteção social construída ao longo de décadas. Embora a Constituição de 1988 tenha aberto espaço para certas flexibilizações via negociação coletiva, é nítido que essa margem deve respeitar os limites impostos pelos direitos fundamentais do trabalhador, notadamente aqueles ligados à saúde, segurança e dignidade.

Nesse cenário, emerge com destaque a prática da pejotização, uma das expressões mais visíveis da flexibilização aplicada de forma distorcida. Trata-se de um fenômeno que, sob

o discurso da autonomia contratual e da modernização das relações laborais, oculta vínculos empregatícios e enfraquece as garantias legais do trabalho subordinado.

No próximo tópico, serão abordados o conceito, as características e os aspectos legislativos da pejetização, bem como sua análise como forma de fraude à relação de emprego e o papel do princípio da primazia da realidade na contenção desses.

3 PEJOTIZAÇÃO E SUAS ESPECIFICIDADES

A flexibilização de direitos trabalhistas é uma medida que, diuturnamente, se propaga nas relações laborais, sendo apresentada, como alternativa necessária à dinâmica de um mercado competitivo. No entanto, esse discurso tem justificado a adoção de práticas que, sob aparência de legalidade, minam garantias fundamentais do trabalhador.

Uma das formas mais recorrentes dessa flexibilização é a pejotização, fenômeno que se caracteriza pela substituição do vínculo formal de emprego pela figura da contratação como pessoa jurídica. Embora não seja, em si, ilegal, a prática se torna irregular quando utilizada para dissimular uma verdadeira relação de emprego, esvaziando o conteúdo protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e transferindo os encargos sociais e previdenciários ao próprio trabalhador.

Nesse contexto, a pejotização está diretamente relacionada à precarização das condições laborais, retirando dos trabalhadores direitos fundamentais, como o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Essa prática não prejudica apenas os empregados, mas também impacta o financiamento de políticas públicas essenciais.

Para melhor contextualizar o assunto, neste capítulo serão abordados: o conceito, as características e os aspectos legislativos da pejotização; o princípio da primazia da realidade e seus efeitos sobre os contratos de trabalho; o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a matéria e sua relação com a precarização das relações laborais; e, por fim, as implicações fiscais e sociais decorrentes da prática da pejotização no mercado de trabalho brasileiro.

3.1 Conceito, Características e Aspectos Legislativos da Pejotização

Para compreender a temática abordada neste estudo, é essencial, primeiramente, definir os conceitos de pejotização e precarização. Assim, segundo Azevedo (2023, p. 23), o termo pejotização deriva da sigla pessoa jurídica (PJ) e está relacionado à conversão do trabalhador pessoa física em pessoa jurídica. Essa prática mascara a relação de emprego, conferindo-lhe uma aparência formalmente civil.

Leite (2022, p. 215) caracteriza a pejotização como um contrato trabalhista fraudulento, no qual "a prática de celebração de um contrato ou ato, do qual as partes já sabem que se trata de uma engendração, em que, apesar da formalidade ser perfeita, a prática iniba ou

encobre a aplicação da lei". Dessa forma, observa-se que a pejetização constitui um artifício para burlar a legislação trabalhista vigente.

Na perspectiva de Siqueira Neto e Bertolin (2015, p. 156), essa prática consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas fictícias, sendo utilizada pelos empregadores para reduzir os encargos trabalhistas e aliviar os custos da folha de pagamento. Assim, a pejetização representa uma estratégia de flexibilização contratual que pode resultar na precarização das condições laborais.

Um aspecto relevante a ser analisado, nesse contexto, são os motivos que levam os trabalhadores a aceitarem a contratação por meio da pejetização. Anselmo (2020, p.74) destaca que a desigualdade de renda e a necessidade de garantir a subsistência fazem com que muitos empregados aceitem condições de trabalho precarizadas, incluindo a pejetização. Nesse cenário, o trabalhador se encontra em posição de vulnerabilidade na relação empregatícia, tornando sua vontade real pouco influente nas decisões contratuais.

Filho (2019, p. 11) complementa essa análise ao apontar que os sindicatos, que deveriam atuar na defesa coletiva dos trabalhadores, têm, em muitos casos, viabilizado essa forma de contratação diante das categorias econômicas. Dessa maneira, o empregado encontra dificuldades para se impor individualmente perante a empresa, uma vez que, até mesmo no âmbito da proteção coletiva, os direitos fundamentais podem ser comprometidos.

A pejetização compromete os princípios fundamentais do vínculo empregatício e tem como consequência direta a precarização das relações de trabalho. De acordo com Cairo Jr. (2018, p. 65), a precarização corresponde ao enfraquecimento das condições laborais e à redução dos direitos dos trabalhadores, impactando negativamente a segurança e a estabilidade no ambiente profissional.

A precarização das relações de trabalho pode se manifestar de diversas formas, como a falta de estabilidade no emprego, a redução dos salários reais, a ausência de benefícios, jornadas extensas e irregulares, insegurança no ambiente profissional e a falta de representação sindical. Esse processo torna os trabalhadores mais suscetíveis à exploração e dificulta a manutenção de um padrão de vida adequado (CAIRO JR., 2018, p.60).

Segundo Martins Filho (2019, p. 45), a pejetização contribui para a flexibilização dos direitos trabalhistas, o aumento da carga horária – uma vez que não há controle de jornada – e, sobretudo, representa uma afronta à dignidade do trabalhador. Ao ser contratado como

"pessoa jurídica", o empregado perde o vínculo formal com a CLT, ficando desprovido das garantias trabalhistas que deveriam protegê-lo em sua condição de hipossuficiente perante o empregador.

Direitos assegurados legalmente, como pagamento de horas extras, licença-maternidade, férias e demais benefícios, deixam de ser concedidos, uma vez que, sob a ótica formal, o trabalhador passa a ser considerado uma empresa prestadora de serviços. No entanto, na prática, ele continua sendo submetido a exigências típicas de um vínculo empregatício, como cumprimento de horários, cumprimento de metas e, frequentemente, recebimento de um salário previamente estabelecido (MARTINEZ, 2019, p. 23).

A precarização do trabalho é uma consequência direta da pejetização, pois resulta na perda de direitos fundamentais garantidos pela legislação trabalhista. Trata-se de uma forma de disfarçar uma relação empregatícia que, na realidade, está presente. Diante dessa constatação, é necessário analisar os entendimentos jurisprudenciais sobre o tema, os quais serão abordados nos próximos capítulos.

Nesse sentido, vale destacar a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, no processo nº 0000304-40.2023.5.19.0001. Nela, a Corte analisou uma situação concreta em que uma engenheira de segurança do trabalho foi contratada como pessoa jurídica para prestar serviços em uma obra, mas que, na prática, atuava com todas as características de uma empregada: trabalhava de forma habitual, era subordinada hierarquicamente, tinha jornada controlada e remuneração fixa.

A decisão reconheceu que houve fraude com o objetivo de mascarar a relação de emprego, aplicando o princípio da primazia da realidade e declarando nulo o contrato civil firmado entre as partes. Além disso, diante da gravidade da conduta e da precarização resultante, a empresa foi condenada a pagar indenização por danos morais. Tal jurisprudência é expressiva, pois deixa claro que a mera formalização de um contrato entre empresas não é suficiente para afastar os direitos trabalhistas, quando estão presentes os requisitos fáticos do vínculo de emprego.

Essa jurisprudência enriquece o debate ao demonstrar como a prática da pejetização, quando desconectada das exceções legais e utilizada para encobrir vínculos reais de emprego, deve ser combatida pela Justiça do Trabalho com base na legislação vigente e nos princípios que regem o Direito do Trabalho. Conforme conceituado acima, a prática da pejetização configura uma forma de fraude à relação de emprego, sendo cada vez mais

identificada na Justiça do Trabalho. Esse modelo consiste na exigência, por parte do empregador, de que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica — daí a origem do termo, derivado da sigla “PJ” — como condição para a prestação de serviços.

O objetivo principal dessa estratégia é evitar o pagamento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado, reduzindo os custos com encargos e obrigações trabalhistas. Dessa forma, a pejetização acaba sendo utilizada como um meio de burlar a legislação trabalhista, privando o trabalhador de direitos fundamentais garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A prática de contratar pessoas físicas, de fato empregados, por meio da criação de pessoas jurídicas foi observada no Brasil desde a década de 1980. Inicialmente, essa prática era mais restrita, mas, ao longo do tempo, começou a se expandir para diversas modalidades de prestação de serviços. O objetivo dessa abordagem era contornar as disposições contidas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tais artigos estabelecem que, para a configuração da relação de emprego, é necessário que a prestação de serviços seja realizada por pessoa física, de forma pessoal, contínua, remunerada e sob a subordinação do empregador, conforme definido pela legislação vigente, vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - (...). § 2º - (...).

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único (Brasil, 1945).

Com a promulgação da Lei nº 11.196/2005, observou-se uma mudança significativa no cenário. A partir desse momento, a fraude anteriormente mencionada passou a ocorrer sob a falsa aparência de legalidade. Esse novo contexto acabou distorcendo a verdadeira finalidade do artigo 129 da referida lei, que, de acordo com sua redação, estabelece diretrizes claras sobre determinadas práticas (BRASIL, 2005)

O Art. 129 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, 2002).

Os trabalhadores que se encontram em situações de trabalho ilegais acabam sendo forçados a aceitar tais condições, devido à necessidade de garantir sua subsistência. Esse contexto está relacionado à ideia apresentada no item 1.2 da Parte I desta pesquisa, que discute o contrato de trabalho atual como um verdadeiro contrato de adesão. Nesse modelo, o trabalhador se vê restrito a aceitar as condições impostas, sem possibilidade de negociação sobre o conteúdo do contrato (SILVA, 1999, p. 22).

Há uma corrente doutrinária que sustenta que a constituição de pessoa jurídica e, consequentemente, a adoção de um contrato de prestação de serviços, em vez de um contrato de trabalho, seriam decisões passíveis de escolha por parte do trabalhador. Esse procedimento implicaria, de forma indireta, um benefício fiscal para o empregado. Nesse sentido, a redução das deduções fiscais e previdenciárias poderia compensar a renúncia aos direitos trabalhistas (BELMONTE, 2007, p.31). Assim, essa abordagem seria uma condição mais vantajosa para o trabalhador.

Por outro lado, existe um segundo entendimento, com o qual nos identificamos e que tem sido adotado ao longo deste estudo. Essa abordagem defende que as normas do Direito do Trabalho devem ser aplicadas independentemente da vontade das partes envolvidas e da forma como essas partes estruturaram a relação jurídica. Ou seja, mesmo que se verifique a simples anuência do trabalhador para a adoção de um contrato civil de prestação de serviços, ou seja, mesmo que haja uma negociação real entre as partes, as normas trabalhistas não podem ser ignoradas. Como já discutido anteriormente, o empregado nunca estará em uma situação de igualdade com o empregador que lhe permita negociar os termos do contrato sem, com isso, abrir mão de certos direitos. Esse desequilíbrio já justifica a proteção oferecida pelo Direito do Trabalho.

Além disso, a constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador, junto à adoção de um contrato de prestação de serviços, encontra um obstáculo importante: a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. As normas trabalhistas em vigor no Brasil asseguram ao trabalhador uma série de direitos mínimos, os quais podem ser ampliados por acordo entre as partes, mas nunca reduzidos ou eliminados. Dessa forma, não é permitido ao empregado abrir mão dos direitos que lhe são assegurados, seja por via legal ou contratual — ou, no caso em questão, da sua condição de empregado. Caso isso ocorra, existe a presunção de

que a renúncia tenha sido fruto de coação exercida pelo empregador, o que invalida a manifestação de vontade do trabalhador, conforme disposto no artigo 171, inciso II, do Código Civil (BRASIL, 2002).

A pejetização não prejudica apenas o trabalhador, mas também gera impactos negativos para o erário, uma vez que implica a sonegação de diversas contribuições destinadas ao financiamento de políticas públicas. Um exemplo claro disso é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), cujos recursos, além de assegurar direitos aos empregados, são aplicados em programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana, conforme determina o § 2º do artigo 9º da Lei nº 8.036/1990 (BRASIL, 1990).

Dado que, na pejetização, o empregador deixa de recolher os depósitos do FGTS, por ser um direito exclusivo dos empregados, essa prática acarreta prejuízos não apenas ao trabalhador, mas também ao sistema público que depende desses recursos. Dessa forma, configura-se uma forma de evasão que compromete investimentos essenciais ao bem-estar social.

Fica evidente, portanto, que a pejetização é uma prática ilegal, caracterizando-se como uma tentativa de mascarar a relação de emprego. Mesmo quando atende a quase todos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), exceto pela prestação de serviços por pessoa física, seu objetivo principal é driblar a legislação trabalhista e privar o trabalhador dos direitos que lhe são garantidos. Sendo assim, não se pode alegar que há consentimento legítimo do trabalhador para essa fraude, pois a relação de subordinação persiste, exigindo a devida proteção do Direito do Trabalho.

3.2 Princípio da Primazia da Realidade e seus Efeitos no Contrato de Trabalho

Os princípios jurídicos representam valores fundamentais que norteiam a criação, a interpretação e a aplicação das normas no ordenamento jurídico. Funcionam como diretrizes que conferem unidade e coerência ao sistema normativo, especialmente em situações em que a legislação se mostra lacunosa ou ambígua.

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência (Melo, 2002, p. 908).

Assim, os princípios não apenas complementam as regras jurídicas, mas também asseguram a interpretação mais justa e adequada da norma aos casos concretos.

No âmbito do Direito do Trabalho, um dos princípios basilares é o da primazia da realidade sobre a forma, o qual estabelece que, na análise das relações laborais, deve prevalecer a verdade dos fatos em detrimento da forma documental ou contratual adotada pelas partes. Ou seja, ainda que um contrato formal afirme a inexistência de vínculo de emprego, a realidade dos serviços prestados, se demonstrar os elementos do artigo 3º da CLT, deverá prevalecer.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 228) afirma que:

o princípio da primazia da realidade, típico do Direito do Trabalho, determina que, em caso de divergência entre o que ocorre no plano fático e o que consta de documentos ou do contrato, deve-se considerar a realidade efetiva da prestação de serviço.

Esse princípio encontra amparo normativo explícito no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que “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). Tal previsão revela que qualquer tentativa de formalizar uma relação jurídica diferente daquela que efetivamente ocorre na prática será considerada ineficaz do ponto de vista jurídico.

A esse respeito, a doutrina civil também contribui para o entendimento da nulidade desses atos. Venosa (2006, p. 56) esclarece que “a nulidade é penalidade que importa em deixar de existir qualquer efeito do ato, desde o momento de sua formação (*ex tunc*). A sentença que declara a nulidade retroage, pois, à data do nascimento do ato viciado.” Dessa forma, uma contratação simulada, com o intuito de ocultar um vínculo de emprego, não só será nula, como também produzirá efeitos jurídicos nulos desde sua origem.

Portanto, o princípio da primazia da realidade não apenas orienta a interpretação das normas trabalhistas, como também atua como instrumento de proteção ao trabalhador, assegurando que a verdade dos fatos prevaleça diante de formalizações que buscam encobrir a relação empregatícia. Em última análise, trata-se de um mecanismo essencial para o cumprimento dos objetivos sociais do Direito do Trabalho.

Diante dessa nulidade, prevalecerá a realidade dos fatos sobre a forma adotada pelas partes, garantindo que a relação trabalhista seja analisada conforme sua essência e não apenas pela estrutura formal que lhe foi atribuída.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (Brasil, 2017).

De maneira geral, o caput do dispositivo legal analisado demonstra que a caracterização da relação de emprego ocorre em razão da natureza da prestação de serviços estabelecida no contrato. Essa relação deve atender aos requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, ser exercida de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada. Assim, a forma ou os termos utilizados no contrato não determinam, por si sós, a configuração do vínculo empregatício (CARRION, 2010, p. 314).

Essa concepção está alinhada com a teoria desenvolvida por Américo Plá Rodriguez, segundo a qual o princípio da primazia da realidade assegura que o Direito do Trabalho deve se basear nos fatos concretos que ocorrem na prática, e não apenas naquilo que está formalmente documentado (RODRIGUEZ, 2000, p. 360).

Ainda, esse dispositivo deve ser interpretado em conjunto com o caput do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece expressamente a possibilidade de o contrato de trabalho ser celebrado de forma tácita.

Nesse sentido, como ressalta Valentin Carrion, a simples aceitação da prestação de serviços por parte de um indivíduo em favor de outrem, nos moldes do artigo 3º da CLT, já é suficiente para caracterizar o vínculo empregatício, tornando desnecessária a formalização de um contrato expreso (CARRION, 2010, p. 314).

Os artigos mencionados evidenciam um dos aspectos essenciais do contrato de trabalho: a consensualidade. Esse princípio determina que a formalização do vínculo empregatício não depende de uma forma específica, bastando o consentimento entre as partes para que o negócio jurídico se concretize (CAMINO, 2004, p. 252).

Dessa forma, na execução do contrato de trabalho, o que ocorre na prática deve prevalecer sobre a formalização documental. Nesse sentido, os caputs dos artigos, 442 e 443 da CLT, reafirmam a aplicação do princípio da primazia da realidade no ordenamento jurídico brasileiro.

Além disso, o art. 456 da CLT informa que:

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os

meios permitidos em direito. Parágrafo único. A falta de prova ou inexistência de cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal (Brasil, 1945).

O dispositivo em análise reflete outra concepção desenvolvida por Américo Plá Rodríguez, que estabelece que os registros documentais, como o contrato de trabalho, são o principal meio de prova na relação de emprego e possuem presunção relativa de veracidade.

No entanto, caso o trabalhador demonstre que tais documentos não correspondem à realidade dos fatos, eles podem ser desconsiderados, permitindo que sejam extraídas as consequências jurídicas condizentes com a situação fática, mesmo que em desacordo com o conteúdo formalmente registrado.

Dessa maneira, a possibilidade conferida ao trabalhador de comprovar suas alegações por qualquer meio lícito, somada à presunção relativa de veracidade dos registros formais, representa um importante instrumento para a busca da verdade real. Isso ocorre porque, na maioria dos casos, é o empregador quem detém a documentação relativa ao contrato de trabalho (SILVA, 1999, p. 212-213).

A análise dos artigos, 9º, 442, 443 e 456 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite concluir que o princípio da primazia da realidade é amplamente reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro. Os dispositivos mencionados estabelecem presunções e mecanismos que viabilizam a investigação da realidade fática da relação de trabalho, independentemente da roupagem formal que lhe tenha sido conferida pelas partes envolvidas (BRASIL, 1945)

O artigo 461 da CLT, por sua vez, determina a igualdade salarial entre empregados que exerçam a mesma função, desde que realizem trabalho de igual valor, para o mesmo empregador e na mesma localidade. Nesse contexto, a aplicação do princípio da primazia da realidade decorre da orientação estabelecida na Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa súmula estabelece que, mesmo que os trabalhadores tenham registros distintos em suas carteiras de trabalho, o fator determinante para a equiparação salarial será a realidade das funções desempenhadas.

Ou seja, para efeitos legais, caso se constate que dois ou mais empregados realizam trabalhos de igual valor — levando em consideração critérios como produtividade e perfeição técnica —, a nomenclatura atribuída ao cargo se torna irrelevante (MARTINS, 2007, p. 294).

Esse entendimento está consolidado no item III da Súmula n.º 6 do TST, que para fins de equiparação salarial, o essencial é que o empregado e o paradigma executem efetivamente as mesmas tarefas, independentemente da denominação formal dos cargos ocupados, prevalecendo a realidade prática sobre a mera formalidade dos registros funcionais (Súmula n.º 6, item III, do TST).

Nesse sentido, a própria súmula estabelece, expressamente, essa possibilidade, permitindo que, diante de elementos concretos que evidenciem divergências entre o que está formalmente anotado e o que ocorre na prática, seja reconhecida a verdadeira condição de trabalho do empregado.

Isso significa que, quando concedidas de forma esporádica e por mera liberalidade do empregador, essas gratificações não possuem natureza salarial. No entanto, caso sejam pagas com regularidade, passam a ter caráter remuneratório, incorporando-se ao salário do empregado e gerando reflexos nas demais verbas trabalhistas (CAMINO, 2004, p. 357).

Diante do exposto, fica evidente que o princípio da primazia da realidade desempenha um papel essencial na proteção dos direitos trabalhistas, garantindo que a relação de emprego seja analisada com base nos fatos concretos, e não apenas na formalização contratual. Esse entendimento é fundamental para combater fraudes e assegurar a dignidade do trabalhador, evitando a precarização das relações laborais. Nesse contexto, torna-se relevante examinar a visão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema, além do impacto na precarização das relações de trabalho, o que será abordado nos próximos capítulos.

3.3 A Visão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a Precarização das Relações Laborais

Conforme analisado no tópico anterior, o Direito do Trabalho tem como um de seus princípios fundamentais a primazia da realidade. Em recentes declarações, o presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região destacou que os tribunais vêm aplicando esse princípio de forma recorrente, especialmente diante dos inúmeros casos que envolvem a pejetização em todo o país. Ainda segundo o magistrado, a suspensão dos processos relacionados ao tema representa um grave prejuízo social, pois impede a efetiva tutela dos direitos trabalhistas (PRESIDENTE do TRT-2, 2024).

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988, com sua orientação democrática e vocação social, estabeleceu como fundamentos do Estado brasileiro os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 1988). Com base nesses pilares, o constituinte originário assegurou, no artigo 7º, um amplo rol de direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, reforçando a proteção do vínculo empregatício como instrumento de promoção da justiça social.

A prática da pejetização configura-se como violação direta aos princípios constitucionais acima citados, uma vez que tem por objetivo dissimular a verdadeira relação de emprego. Ao transformar o trabalhador pessoa física em pessoa jurídica, o empregador busca esvaziar a aplicação das normas protetivas, subvertendo a lógica do Direito do Trabalho e frustrando os direitos sociais assegurados pela Carta Magna.

É importante ressaltar que a contratação de pessoa jurídica, por si só, não configura irregularidade. Contudo, quando essa contratação é utilizada como mecanismo para mascarar uma relação de emprego, há evidente desrespeito às normas trabalhistas. Como prevê o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, “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).

Além disso, tais práticas fraudulentas podem ser enquadradas no âmbito penal. O artigo 203 do Código Penal estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa, àquele que “frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho” (BRASIL, 1940). Assim, a pejetização, quando usada com o fim de sonegar direitos trabalhistas, além de ilícita no plano civil, pode configurar crime contra a organização do trabalho.

Sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem se posicionando, cada vez mais, no sentido da aplicação do princípio da primazia da realidade em casos em que fique comprovada a fraude nas contratações. Nesse sentido, o julgamento da decisão do TST-Ag-AIRR-21077-24.2016.5.04.0663:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS . EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 725 . SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. CONTROVÉRSIA SOBRE NATUREZA COMERCIAL DO CONTRATO FIRMADO ENTRE AS RECLAMADAS. RECONHECIMENTO DE FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS . 2º E 3º DA CLT.

"PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA . TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. Inicialmente, cumpre esclarecer que não se desconhece o entendimento firmado pela SBDI-I no sentido de que o contrato legítimo de agente autorizado para comercialização de produtos ou serviços de empresa de telefonia não se confunde com o de prestação de serviços. Por essa razão, não há que se falar em terceirização e na consequente responsabilidade subsidiária da empresa contratante, nos moldes da Súmula nº 331 do TST. 2 . Também não se ignora que o STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (ADPF-324 e RE-958252 - Tema 725). 3. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação , ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 4 . Assinale-se ainda que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), vem entendendo que, caracterizado os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Precedentes. 5 . Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 0021077-24.2016 .5.04.0663, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 16/04/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2024).

No caso, a Corte reconheceu que a trabalhadora atuava como empregada, ainda que, formalmente, constasse como sócia de pessoa jurídica contratada para prestar serviços à empresa tomadora. A decisão destaca que a existência de contrato de representação comercial ou de prestação de serviços não tem o condão de afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, quando estiverem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da CLT (BRASIL, 2024).

Mesmo diante do entendimento vinculante fixado pelo STF no Tema 725 da Repercussão Geral — que reconhece a licitude da terceirização ampla —, o TST aplicou o *distinguishing*, considerando que se tratava de caso de fraude contratual. Assim, reafirmou-se que a primazia da realidade deve prevalecer sobre a forma, especialmente quando a contratação de pessoa jurídica tem como finalidade ocultar relação de subordinação direta e permanente com a tomadora de serviços (BRASIL, 2024).

Além disso, no julgado do TST – Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062, a 7ª Turma reafirma o entendimento de que a simples formalização de contratos civis entre pessoas jurídicas não tem o condão de afastar os direitos decorrentes de uma relação de emprego,

quando presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. O caso envolveu jornalista contratado como pessoa jurídica, mas que, conforme provas robustas, prestava serviços com pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, o que resultou no reconhecimento do vínculo empregatício, vejamos:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. "PEJOTIZAÇÃO". PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. APLICABILIDADE DA LEI Nº 14.010/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. O artigo 3º da Lei nº 14.010/2020, dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações de Direito Privado (RJET) no período da pandemia. O artigo 8º, § 1º, da CLT estabelece expressamente que o direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho. Assim, não há razão para se defender que a referida norma não se aplica ao direito trabalhista. A jurisprudência desta Corte tem entendido pela aplicabilidade de tal norma na esfera trabalhista. Precedentes. Agravo interno conhecido e não provido. PEJOTIZAÇÃO. DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRECEDENTES DA 7ª TURMA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate sobre a licitude da terceirização em atividade-fim já não comporta maiores digressões, a partir da jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal. Trata-se do Tema 725 de Repercussão Geral, assim definido: " 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". Não obstante, esta Justiça Especializada não pode se furtar a operar o "distinguishing" à tese firmada no Tema 725, quando evidenciada a total ausência de autonomia e consequente subordinação direta ao tomador de serviços, de modo a refletir a antijuricidade da contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica ("pejotização"). Na caso dos autos, o registro fático assentado no acórdão regional evidencia a existência dos elementos fáticos-jurídicos que consubstanciam a relação de emprego, notadamente a pessoalidade e a subordinação jurídica. Nesse sentido, consignou a Corte de Origem que: "O exame dos elementos de prova dos autos, em consonância com a prova produzida em audiência, retratada nos documentos (resumos) acostados às fls. 929/931 (id 8391ac6) e 950/951 (id 459a3f3), revela que o reclamante sempre laborou com pessoalidade e subordinação jurídica, este, reitera-se, o principal elemento diferenciador das relações empregatícia e autônoma. Os informes do preposto importam em confissão acerca da matéria controvertida, já que admitem que não houve alteração nas funções e na jornada do reclamante em relação aos períodos em que trabalhou como PJ e com registro, denotando, ainda, a existência de subordinação e pessoalidade, já que o obreiro seguia diretrizes e não podia mandar outra pessoa em seu lugar. Em reforço a essa conclusão observa-se que as notas

fiscais referentes à empresa do autor (Diefenbach Produção e Midia LTDA ME) foram emitidas apenas em favor da ré, de modo sequencial e com valor mensal fixo, conforme se depreende do documento de fls. 81/100 (id 5e1616d), que instrui o pedido. Registre-se que o expediente de nomear trabalhadores como "autônomos" ou, ainda, de exigir que os mesmos constituam pessoas jurídicas para a prestação dos serviços ("pejotização") com o propósito de ocultar/mascarar relações empregatícias típicas é conhecido dos Tribunais Trabalhistas, que não se deixam impressionar com elementos puramente formais do contrato". Logo, frente à subordinação direta na relação entre as partes, afigura-se clara distinção relativamente ao Tema 725 da Repercussão Geral do STF. Agravo interno conhecido e não provido. (TST - Ag-AIRR: 10005048320215020062, Relator.: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 09/10/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2024).

No julgado, o TST afirma que, ainda que o Supremo Tribunal Federal tenha fixado, no Tema 725 da Repercussão Geral, a tese da licitude da terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim (BRASIL, STF, 2018), a jurisprudência trabalhista tem afirmado a necessidade de aplicar o *distinguishing* — técnica de diferenciação — nos casos em que há simulação e desvirtuamento das formas contratuais, como no presente. Conforme destacado na decisão:

o expediente de nomear trabalhadores como 'autônomos' ou exigir que constituam pessoas jurídicas para a prestação dos serviços ('pejotização'), com o propósito de ocultar relações empregatícias típicas, é conhecido dos Tribunais Trabalhistas [...](BRASIL, TST, 2024).

Além disso, o acórdão valoriza o princípio da primazia da realidade, segundo o qual deve prevalecer a situação fática sobre os elementos meramente formais do contrato. A subordinação foi amplamente comprovada pela prova oral, que demonstrou que o trabalhador exercia as mesmas funções com ou sem registro em carteira, seguia diretrizes da empresa e emitia notas fiscais exclusivamente para a tomadora dos serviços. Tal constatação afasta a aplicabilidade do Tema 725, por tratar-se de pejotização ilícita, em que há tentativa de fraude aos direitos trabalhistas fundamentais, como o registro em carteira, o recolhimento de FGTS e o gozo de férias e 13º salário (BRASIL, TST, 2024).

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho tem reiterado entendimento firme acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que discutem a existência de vínculo de emprego, inclusive quando o contrato foi formalizado por meio de pessoa jurídica constituída em nome do trabalhador (pejotização).

No julgamento do Ag-RRAg: 1000861-57.2020.5.02.0043, em decisão publicada em 24/05/2024, a 4ª Turma, sob relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, reconheceu a

transcendência jurídica da matéria e manteve a decisão regional que reconhecia a competência da Justiça do Trabalho para analisar o vínculo empregatício sob alegação de pejetização:

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PEDIDO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO . TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos . II. Esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que compete à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias consistentes em julgar os elementos caracterizadores do vínculo emprego e acerca da fraude a que se refere o artigo 9º da CLT, inclusive no caso de "pejotização". Precedentes, inclusive desta C. 4ª Turma . III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag-RRAg: 1000861-57.2020 .5.02.0043, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 21/05/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: 24/05/2024).

Assim, conforme as jurisprudências, é evidente a atuação firme da Justiça do Trabalho na contenção de fraudes estruturais no mercado laboral, reafirmando a prevalência da realidade sobre a forma e distinguindo, com base em fundamentos jurídicos consistentes, os limites da tese de terceirização admitida pelo STF, além da clara competência da Justiça do Trabalho para julgar e decidir. Assim, a pejetização só é admitida quando ausente o vínculo empregatício, o que não se configurou no caso em análise, conforme demonstrado por farta prova documental e testemunhal.

Além disso, apesar do alinhamento jurisprudencial crescente sobre os riscos e irregularidades da pejetização, essa prática segue em expansão no mercado de trabalho brasileiro, impulsionada pelo avanço da informalidade nas relações laborais. Tal fenômeno foi acentuado, especialmente, após a crise provocada pela pandemia de COVID-19, contexto no qual a vulnerabilidade dos trabalhadores se intensificou diante da escassez de empregos formais.

Nesse cenário, dados apresentados por Riffel (2021, p.56) demonstram que, entre os anos de 2019 e 2020, houve um crescimento expressivo na quantidade de contratações por meio de pessoa jurídica. Segundo o autor, “entre 2019 e 2020, o volume percentual de contratações PJ passou de 22,06% para 31,14%. Esses dados consideram processos de recrutamento e seleção em todo o Brasil” (RIFTEL, 2021, p. 23). A partir dessa informação, constata-se que a pejetização passou a integrar, de forma recorrente, os processos seletivos de empresas em diferentes regiões do país.

Diante desse cenário, muitos trabalhadores se veem obrigados a aceitar vínculos dessa natureza não por escolha, mas como forma de garantir sua subsistência. Em geral, a ausência de alternativas reais torna o aceite dessas condições uma imposição velada, em clara violação ao princípio da proteção. Isso exige, portanto, que se analise, com cautela, se tais contratações têm respaldo jurídico legítimo ou se se tratam de estratégias voltadas a ocultar relações de emprego, em desrespeito à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Atualmente, a pejetização está difundida de tal modo que, nos principais sites de busca de empregos na internet, são encontradas com facilidade vagas de trabalho que informam de maneira explícita que a contratação será feita na modalidade de pessoa jurídica, ou seja, como prestador de serviços. Algumas delas dizem inclusive que a carga horária será integral, o que se assemelha muito a uma típica relação de emprego, situação que pode gerar várias irregularidades trabalhistas (FONSECA, 2020, p. 49).

Além das implicações trabalhistas, a pejetização também encontra resistência no campo do Direito Tributário, especialmente quanto à sua legalidade diante da desconfiguração da relação de emprego. Essa prática, ao ocultar o verdadeiro vínculo empregatício sob a formalidade de um contrato entre pessoas jurídicas, impacta diretamente na arrecadação fiscal, sobretudo na redução das contribuições previdenciárias e sociais devidas pelo empregador.

O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) já se posicionou quanto aos efeitos fiscais decorrentes da pejetização. Sobre o tema, Pinto (2019, p 36):

Nos Acórdãos 2301-005.233 e 2301-005.234, julgados em 3/4/2018, decidiu-se pela incidência de contribuição previdenciária sobre valores pagos por uma indústria de calçados às pessoas jurídicas que lhe prestavam serviços de confecção de calçados. No caso em tela, verificou-se que muitas das pessoas jurídicas contratadas foram constituídas no mesmo endereço da contratante por seus ex-empregados, bem como a contratante era o tomador exclusivo do serviço (PINTO, 2019, p 36).

Esse entendimento reforça a importância da análise substancial da relação jurídica, em que o conteúdo fático prevalece sobre a forma contratual adotada, em consonância com os princípios do Direito do Trabalho e também com os mecanismos de proteção ao erário previstos no Direito Tributário.

Em síntese, a pejetização, embora formalmente permitida em certas hipóteses, quando utilizada para disfarçar vínculo de emprego, representa clara violação aos princípios constitucionais e trabalhistas. A jurisprudência atual, como demonstra o julgamento do TST no Ag-AIRR 21077-24.2016.5.04.0663 (BRASIL, 2024), tem reafirmado a aplicação do princípio da primazia da realidade diante de contratações fraudulentas.

A prática também repercute no campo tributário, conforme aponta Pinto (2019, p. 65), ao comprometer a arrecadação de contribuições sociais. Diante do aumento da pejetização após a pandemia e da crescente vulnerabilidade do trabalhador, torna-se indispensável a atuação rigorosa da Justiça do Trabalho para garantir a efetividade dos direitos sociais e a função protetiva do Direito do Trabalho.

4. PEJOTIZAÇÃO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO STF

A intensificação da pejotização nas relações de trabalho, no Brasil, tem sido objeto de crescente atenção por parte do poder judiciário, sendo interpretada como um mecanismo de precarização das relações laborais, ao mascarar vínculos empregatícios, por meio da contratação de pessoas jurídicas constituídas pelos próprios trabalhadores.

No entanto, o STF, em decisões recentes, vem demonstrando que essa forma de contratação pode ser admitida sob o manto da legalidade, abrindo espaço para condutas precarizantes e com total desrespeito aos direitos do trabalhador, essa autorização está ancorada em fundamentos constitucionais, como o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, além dos princípios da livre iniciativa e da ordem econômica, previstos nos artigos 1º, inciso IV, e 170, caput, da Carta Magna.

Diante deste cenário, este capítulo tem como objetivo examinar criticamente os efeitos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre pejotização nas relações de trabalho. Para tanto, analisar-se-á julgados recentes do STF, bem como o tema 1389 e suas consequência para das relações de trabalho. Em seguida, trata-se das divergências e convergências entre as decisões do STF e do TST, os riscos da licitude da pejotização a partir dessas posições conflitantes, e, por fim, os reflexos econômicos e sociais provocados por essa forma de contratação.

4.1 Análise das decisões do STF sobre a licitude da pejotização e o tema 1389.

A análise proposta visa refletir sobre as recentes decisões nas reclamações constitucionais relacionadas à pejotização, buscando identificar as repercussões geradas a partir da jurisprudência defendida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema.

O objetivo desse tópico é entender como as decisões da Corte têm moldado a interpretação da prática da pejotização, que se refere à contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em detrimento da relação empregatícia tradicional prevista pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como já é amplamente reconhecido, o STF, por meio da ADPF 324 e do Tema 725, validou a terceirização de atividades-fim das empresas, o que representa uma mudança substancial na interpretação da relação de emprego. No entanto, ao analisar diversas reclamações constitucionais (Rcl 47.843 AgR, Rcl 58.301, Rcl 53.771, Rcl 57.391-AgR, Rcl 58.104-AgR, Rcl 57.057-AgR), observa-se que, embora a jurisprudência tenha validado a

terceirização nas atividades-fim, a "pejotização" não se encaixa perfeitamente nos fundamentos dessas decisões. A contratação de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica, ao contrário da terceirização, apresenta características distintas e, muitas vezes, dissimula a verdadeira relação de emprego, o que torna sua análise mais complexa.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho, ao avaliar casos de pejotização, não questiona a licitude dessa modalidade de contratação, mas, sim, a sua utilização de maneira fraudulenta para mascarar o vínculo empregatício.

O artigo 9º da CLT, que trata da nulidade de atos praticados com o objetivo de burlar a legislação trabalhista, exige uma análise detalhada de fatos e provas, que, conforme Romar, deve ser fundamentada pelo princípio da primazia da realidade, que preza pela veracidade da relação de trabalho, independentemente da formalidade contratual adotada (ROMAR, 2019, p. 142).

Essa competência para analisar e reconhecer a fraude na pejotização é atribuída à Justiça do Trabalho pelo artigo 114 da Constituição Federal, que assegura a essa esfera judicial a responsabilidade de decidir sobre o vínculo de emprego, com base nos elementos fáticos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Quando a "pejotização" tem como objetivo o descumprimento das normas trabalhistas, é plenamente justificável afastar a aplicação da tese firmada pelo STF no Tema 725, que valida a terceirização de atividades-fim, como observa Delgado (2019), que argumenta que “a fraude trabalhista pode ser desconsiderada quando os elementos fáticos da relação de trabalho indicam vínculo empregatício” (DELGADO, 2019, p. 78).

Além disso, é relevante destacar que o acórdão da ADPF 324, que tratou da licitude da terceirização nas atividades-fim, não impede o reconhecimento de abusos nos casos de terceirização, especialmente quando comprovada a fraude nas relações de trabalho. O STF permite que, em casos concretos, a Justiça do Trabalho analise a relação de emprego de acordo com a realidade fática e desconsidere a formalidade contratual, reafirmando a flexibilidade para a adequação das normas ao contexto social e econômico (BRASIL, STF, 2018).

Em virtude disso, as reclamações constitucionais têm se tornado uma ferramenta para pressionar o STF no sentido de afastar a competência material da Justiça do Trabalho para avaliar a fraude em contratos de pejotização. Embora o STF tenha reiterado que não cabe reexaminar as provas dos autos em reclamações constitucionais, essa orientação é frequentemente desconsiderada, como observa a Nota Técnica nº 03/2023, elaborada pela

Anamatra em parceria com a Universidade de São Paulo (USP), que alerta sobre o risco de se afastar a competência da Justiça do Trabalho em casos envolvendo fraude na contratação (ANAMATRA, 2023).

Assim, tem sido evidente que as decisões monocráticas e colegiadas do Supremo Tribunal Federal (STF) que têm sido proferidas, na maior parte das reclamações, tem restringido cada vez mais a competência dos juízes do Trabalho, o que tem causado um grande impacto na preservação e defesa da competência material da Justiça do Trabalho. (ANAMATRA, 2023).

Um exemplo adicional relevante é o julgamento da Reclamação Constitucional nº 55.607/ES (Brasil, 2022). A decisão inicial tratava do pedido da parte autora, que buscava o reconhecimento do vínculo de emprego e o recebimento de verbas trabalhistas. Porém, os pedidos foram julgados improcedentes, e a decisão favorável à parte reclamada foi mantida.

Contudo, em grau recursal, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) conheceu o recurso interposto pela parte autora e, no mérito, deu parcial provimento, reconhecendo o vínculo empregatício e determinando o pagamento das verbas trabalhistas devidas. Essa decisão foi posteriormente mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), evidenciando um entendimento favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Entretanto, o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da reclamação, cassou a decisão contestada, fundamentando sua posição na necessidade de observância da jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF). Em sua decisão, o relator determinou a adoção de um novo direcionamento decisório que estivesse alinhado à interpretação do STF sobre o tema, principalmente no que se refere à flexibilidade das relações contratuais trabalhistas.

Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem as relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora de serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. (BRASIL, 2022)

Esse posicionamento reflete a aplicação dos precedentes do STF, que estabelece um entendimento vinculante sobre a matéria, alterando a lógica que anteriormente havia sido seguida pela instância inferior.

De maneira semelhante, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal já se manifestou em caso análogo, reconhecendo a licitude da terceirização por meio da "pejotização". A decisão, proferida na Reclamação Constitucional nº 39.351 (Brasil, 2020), não considerou irregular a contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante. Nesse julgamento, o STF reafirmou a possibilidade de utilização de pessoas jurídicas em determinadas situações, desde que não haja indícios de fraude à legislação trabalhista, conforme os parâmetros estabelecidos pelo Tribunal.

Além disso, é relevante destacar o voto proferido pelo Ministro Alexandre de Moraes em julho de 2023, no julgamento da Reclamação Constitucional nº 61.115 (Brasil, 2023). Em sua decisão, o Ministro não apenas abordou a possibilidade do uso da reclamação constitucional como meio de tratar questões relacionadas à pejotização, mas também enfatizou a necessidade de respeitar os precedentes de repercussão geral, se não vejamos:

No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação: 'É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante'. No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), assentouse a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte TESE: '1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993'. Conforme ressaltai em meu voto na ADPF 324, 'a Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto. Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado. O texto constitucional não permite, ao poder estatal – executivo, legislativo ou judiciário –

impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência. (BRASIL, 2023)

Essa decisão reflete o entendimento do STF sobre a flexibilidade das relações laborais, mas também indica uma preocupação com o equilíbrio entre a liberdade econômica e a proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que o conceito de liberdade de mercado é intrínseco ao modelo econômico vigente, conforme previsto na Constituição Federal.

Por outro lado, é possível identificar o entendimento de algumas decisões, especialmente aquelas relatadas pelos Ministros Edson Fachin e Flávio Dino, que adotam uma postura mais cautelosa quanto à rediscussão dos fatos. Essas decisões enfatizam que o reconhecimento ou não do vínculo de emprego não deve ocorrer fora da esfera da Justiça do Trabalho, especialmente quando a matéria não se adequa aos critérios estabelecidos nos precedentes de repercussão geral. Além disso, defendem que a propositura de reclamação constitucional sem o devido cumprimento dos pressupostos de admissibilidade se revela inadequada.

Nesse sentido, destaca-se o julgamento da Reclamação Constitucional nº 55.786-AgR (Brasil, 2023), cujo relator foi o Ministro Edson Fachin:

Trata-se de reclamação constitucional, decisão proferida pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, nos autos da reclamação trabalhista de nº 0000052-73.2021.5.11.0019, ajuizada por Ana Cláudia Fernandes de Almeida. Por meio da insurgência, a parte autora sustenta que há violação da autoridade de decisões desta Suprema Corte no bojo dos paradigmas da ADPF nº. 324, ADC nº. 48 e ADI nº. 5.625 (...) Examinando detidamente os autos, verifico que a situação descrita na inicial não se amolda a nenhuma das hipóteses de admissibilidade de reclamação. Trata-se de regular demanda trabalhista, na qual não se adota posicionamento distinto daquele firmado por este STF no tema da terceirização. (...) No entanto, o processo originário consiste em ação por meio da qual a advogada requerente alegava que possuía vínculo empregatício com o escritório, senão vejamos a transcrição da petição inicial da ação. Observe-se ainda que, na ADPF de nº. 324, admite-se terceirização de atividade-fim, discussão estranha a esses autos. Aqui, a defesa da parte reclamante é a de que a advogada é associada ao escritório e não empregada. A lide há que ser dirimida e encerrada na justiça competente, sem acesso atalhado e privilegiado a este Supremo Tribunal Federal (...) Sendo assim, a discussão versada na decisão reclamada não guarda a estrita aderência com a matéria objeto da decisão proferida na ADC 48, o que a torna incabível, pela carência de pressuposto necessário. Ante o caráter excepcional da via reclamatória, a jurisprudência consolidou o entendimento pelo qual a relação de pertinência estrita entre o ato reclamado e o parâmetro de controle é requisito indispensável para o cabimento de reclamação. (BRASIL, 2023)

Em sua decisão, o Ministro ressaltou a importância de se observar os requisitos específicos da reclamação constitucional, particularmente no que se refere à competência da Justiça do Trabalho para analisar questões relacionadas ao vínculo empregatício. Fachin reforçou que a decisão de rediscutir fatos e provas, em um contexto que já foi analisado pela Justiça do Trabalho, não deve ser revista no âmbito das reclamações constitucionais, uma vez que essa não é a natureza da ação.

Além dessas jurisprudências colecionadas, é importante ressaltar o julgamento da Reclamação Constitucional nº 63.573 (Brasil, 2024), também relatada pelo Ministro Edson Fachin.

A decisão, que transitou em julgado em 18 de abril de 2024, envolveu o reconhecimento de vínculo empregatício em um caso envolvendo um advogado. Nesse julgamento, o STF reafirmou o entendimento consolidado de que a análise do vínculo de emprego deve ser realizada com base nos elementos fáticos da relação de trabalho, e não apenas nos aspectos formais do contrato firmado entre as partes, vejamos:

Na situação específica trazida à apreciação não há como se reconhecer presente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas que concluem pela litude da terceirização. Da leitura do ato reclamado verificase que a condenação fundou-se em premissas fáticas que apontavam para a invalidade da contratação, circunstância que não pode ser revisitada em sede de reclamação sem revolvimento fático probatório. Sendo esses os fundamentos do acórdão reclamado, constata-se a ausência de similitude entre a matéria nele debatida e aquela objeto do paradigma invocado. Na espécie, a decisão pelo reconhecimento do vínculo da obreira diretamente com a contratante ocorreu pela constatação da presença dos requisitos reveladores da existência da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Tal situação não foi objeto de debate quando do julgamento da ADPF 324. Ademais, nos julgamentos dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu “exercício abusivo” pode violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que denotam a relação de emprego. E não cabe a alteração desses pressupostos fáticos pela via da Reclamação (BRASIL, 2024).

A decisão proferida pelo Ministro Fachin foi clara ao reforçar que, em casos de fraude ao vínculo empregatício, a Justiça do Trabalho deve prevalecer sobre as formalidades contratuais, considerando a realidade das relações laborais. Esse posicionamento está alinhado com os princípios da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que priorizam a proteção do

trabalhador e garantem a aplicação dos direitos fundamentais, conforme já estabelecido em precedentes do STF e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No mesmo contexto, é relevante mencionar as decisões recentes do Ministro Flávio Dino, como a proferida na Reclamação Constitucional nº 66.182 (Brasil, 2024), julgada em 20 de março de 2024. Nessa decisão, o Ministro reafirmou que não há uma aderência estrita às formalidades contratuais quando a Justiça do Trabalho reconhece vínculos empregatícios com base em questões fáticas e probatórias. O entendimento foi de que, em situações como a analisada no caso em questão, a avaliação das provas deve ser feita com atenção à realidade da relação de trabalho, e não apenas com base nos documentos formais apresentados pelas partes.

Em relação aos paradigmas de controle apontados, quais sejam, ADPF n. 324/DF, ADC n. 48 e ADI 5625, entendo sem razão as reclamantes, por ausência de estrita aderência entre o ato impugnado e os paradigmas invocados. A interpretação da decisão reclamada, ao desconsiderar a contratação do profissional como corretor autônomo, na forma disposta na Lei 6.530/1978, não violou o que fora decidido por este Supremo Tribunal na ADPF 324, na ADC 48 e na ADI 5.625, no que diz respeito à constitucionalidade de relações de trabalho distintas da relação empregatícia com previsão na CLT. Enfatizo, de forma breve, que no caso em análise, a decisão reconheceu, com base nos fatos e provas da espécie, a existência do vínculo de emprego previsto no art. 3º da CLT. Sendo a via reclamatória excepcional, a jurisprudência desta Corte considera como indispensável para o cabimento da reclamação, a aderência estrita entre o ato reclamado e o conteúdo do paradigma apontado como violado, o que não se verificou na espécie. O Tribunal Regional do Trabalho considerou, em sua decisão, que foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que a prestação de serviços firmada entre as partes, configurava-se como verdadeira relação empregatícia. A decisão reclamada não merece reforma, uma vez que o reconhecimento do vínculo empregatício não se deu em razão da constatação de licitude ou ilicitude da terceirização da atividade-fim, mas sim pela verificação, no caso concreto, dos elementos caracterizadores da relação de emprego, impondo-se, por isso, o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. (BRASIL, 2024)

Essa postura reflete a aplicação do princípio da primazia da realidade, o qual, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegura que os elementos fáticos da relação de emprego prevaleçam sobre as formalidades contratuais. Dessa forma, a decisão do Ministro Flávio Dino reafirma a competência da Justiça do Trabalho para analisar as condições reais do vínculo empregatício e garantir a proteção dos direitos trabalhistas, independentemente das formas jurídicas adotadas pelas partes.

De maneira semelhante, o Ministro Edson Fachin também se pronunciou recentemente, ao julgar a Reclamação Constitucional nº 60.620 (Brasil, 2024), em 10 de abril

de 2024. Em sua decisão, Fachin concluiu que é competência exclusiva da Justiça do Trabalho examinar casos de fraude no vínculo empregatício, com base nos elementos fáticos e probatórios apresentados no caso concreto.

Não é possível, portanto, derivar desses julgados a chancela, sob o aspecto constitucional, da substituição de relações jurídicas empregatícias a que apenas se atribui roupagem de contrato formal, inclusive sob o prisma do cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais. A abordagem de princípios como livre iniciativa, legalidade, proteção ao emprego, ainda que invocados como argumentos que conduziram às conclusões alcançadas pelo Tribunal, não constituem fundamento autônomo que autorize a expansão da fundamentação lá adotada para cada situação específica e diversa levada à apreciação da Justiça do Trabalho. Ademais, no julgamento dos paradigmas rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, mas se anotou que o seu exercício abusivo poderia violar a dignidade do trabalhador, de modo que cabe, assim, à Justiça Trabalhista, diante da primazia da realidade, reconhecer os elementos fáticos que constituem a relação de emprego. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista (BRASIL, 2024).

O entendimento do Ministro reafirma que, quando há indícios de fraude, a análise das condições reais da relação de trabalho deve prevalecer sobre as formalidades contratuais. Esse posicionamento está alinhado com a jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal (STF), que, em situações similares, tem reforçado a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas, com a Justiça do Trabalho sendo a responsável por averiguar a existência de vínculo empregatício, considerando a realidade dos fatos.

Ao longo deste último capítulo, foram analisadas as decisões mais relevantes sobre o uso da reclamação constitucional para discutir a questão da pejotização. As decisões destacadas revelam um movimento que, inicialmente, validava essa via como legítima para discutir a temática, mas que, mais recentemente, tem mostrado uma mudança de postura quanto à competência do Supremo Tribunal Federal (STF) para decidir sobre questões de fato já abordadas na seara trabalhista. Esse movimento é notável especialmente na postura adotada por ministros como Edson Fachin e Flávio Dino, que têm demonstrado uma interpretação mais restritiva sobre o papel do STF nesse contexto.

A análise das decisões revela uma conclusão importante: há uma evidente inconsistência na base de interpretação do STF, que se reflete em um cenário de insegurança jurídica. Essa falta de estabilidade nas decisões da Corte Suprema afeta diretamente aqueles que recorrem à Justiça do Trabalho, incluindo advogados que militam na área, juízes que

decidem e interpretam o direito, e, principalmente, a classe trabalhadora, que se vê vulnerável diante da incerteza gerada pela falta de clareza nas orientações do STF.

Portanto, a ausência de uma linha decisória sólida no Supremo cria um desarranjo no sistema jurídico, comprometendo a segurança das decisões e prejudicando a confiança da sociedade nas instituições responsáveis pela aplicação da lei. Essa instabilidade acaba por impactar não só os profissionais que atuam na defesa dos direitos trabalhistas, mas também aqueles que dependem da efetivação desses direitos para garantir sua dignidade e segurança no mercado de trabalho.

No entanto, no âmbito do Tema 1389, o ministro Gilmar Mendes reconheceu a repercussão geral da matéria sobre a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova nos casos de alegação de fraude na contratação de pessoas jurídicas ou autônomos. Para evitar decisões divergentes e preservar a segurança jurídica, foi determinada a suspensão de todos os processos pendentes que discutem essas questões até o julgamento definitivo do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2025).

A decisão tomada pelo Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), de suspender todos os processos judiciais relacionados à "pejotização" e à contratação de autônomos por empresas até que haja uma decisão sobre o tema em repercussão geral, gerou grande preocupação entre ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e juízes trabalhistas.

A decisão foi vista como um esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho, que, de acordo com a Constituição Federal, é responsável por julgar fraudes em relações trabalhistas. Além disso, a suspensão desses processos pode afetar o funcionamento adequado da Justiça do Trabalho, que já enfrenta um volume significativo de demandas.

De acordo com o Ministro do TST, Douglas Alencar Rodrigues, a postura do STF, ao adotar uma linha decisória que esvazia gradualmente a competência da Justiça do Trabalho, representa um risco para a gestão judicial das ações em curso. Alencar afirmou que, caso as questões sobre "pejotização" não sejam resolvidas rapidamente, "haverá um grande prejuízo para a gestão judicial dessas ações, com acúmulos expressivos e prejuízos aos jurisdicionados" (ANAMATRA, 2025).

Ainda segundo o Ministro Alencar, o Direito do Trabalho surgiu com o princípio da imperatividade e da irrenunciabilidade das normas trabalhistas, e os magistrados têm o dever

de aplicar o artigo 9º da CLT, que considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista. Este dispositivo tem como objetivo proteger os trabalhadores contra a “pejotização” e outras formas de fraude no vínculo empregatício (BRASIL, CLT, 1943).

Alencar também destacou que a transformação do trabalho, impulsionada pelos avanços tecnológicos e novas formas de organização produtiva, está gerando um “curto-circuito” jurídico. Esse fenômeno é, em grande parte, consequência do silêncio do legislador, principalmente em relação a práticas como a "pejotização", que desafiam a estrutura jurídica existente. No entanto, o Ministro enfatizou que a Justiça do Trabalho não está em confronto com o STF, mas sim lidando com lacunas legais que precisam ser esclarecidas de maneira mais clara, especialmente em relação ao artigo 9º da CLT (ANAMATRA, 2025).

O Ministro Alexandre Agra Belmonte, também do TST, afirmou que não faz sentido retirar da Justiça do Trabalho a responsabilidade de decidir sobre a licitude de contratações fraudulentas, como a de empresas de fachada criadas para sonegar direitos trabalhistas. "É uma porta aberta a fraudes e desmoraliza inclusive a atuação do Ministério Público e da fiscalização", afirmou Belmonte (ANAMATRA, 2025). O Ministro argumentou que a Justiça do Trabalho tem competência exclusiva para decidir sobre a existência de vínculo trabalhista ou fraude, uma vez que se trata de uma matéria constitucionalmente assegurada.

Além disso, o Ministro Alexandre Luiz Ramos, do TST, explicou que a afetação do tema "pejotização" à sistemática de repercussão geral, conforme o parágrafo 5º do artigo 1035 do Código de Processo Civil (CPC), impõe a suspensão de todos os processos que tratam sobre o assunto. Ramos destacou que essa medida visa evitar decisões divergentes e garantir a isonomia no tratamento dos casos, mas também reforçou que, ao validar a "pejotização", o STF tem alinhado sua jurisprudência com a interpretação da terceirização de atividades-fim, o que poderá ter implicações profundas sobre a relação entre empresas e trabalhadores (ANAMATRA, 2025).

O presidente da entidade, Luciana Paula Conforti, ressaltou que a decisão de suspender os processos de "pejotização" pode prejudicar o funcionamento da Justiça especializada, uma vez que a maior parte desses casos está sendo analisada pela Justiça do Trabalho, conforme previsto no artigo 114 da Constituição Federal (ANAMATRA, 2025).

A entidade também alertou sobre o risco fiscal e o déficit previdenciário gerados pela "pejotização", apontando que a ausência de fiscalização adequada pode resultar em perdas

significativas para a arrecadação de tributos, o que afeta diretamente a sustentabilidade do sistema previdenciário do país. A Anamatra concluiu sua manifestação pedindo que o STF reafirme a competência da Justiça do Trabalho para analisar as relações de trabalho e os vínculos de emprego, conforme a Constituição (ANAMATRA, 2025)

Em suma, as decisões recentes do Supremo Tribunal Federal sobre a "pejotização" e sua relação com a competência da Justiça do Trabalho revelam uma crescente complexidade nas interpretações jurídicas sobre o vínculo empregatício. O STF tem reafirmado a possibilidade de flexibilização das relações de trabalho, validando a terceirização de atividades-fim e permitindo o uso de contratos por pessoa jurídica, mas também gerando insegurança jurídica ao suspender processos pendentes sobre a matéria.

A postura adotada por ministros do Tribunal Superior do Trabalho, como Douglas Alencar Rodrigues e Alexandre Agra Belmonte, reflete a preocupação com a perda de competência da Justiça do Trabalho e a potencial desproteção dos trabalhadores frente à "pejotização".

Dessa forma, o tema exige uma análise cuidadosa, pois embora haja espaço para a adaptação das relações trabalhistas, é fundamental garantir que a flexibilização não prejudique os direitos fundamentais dos trabalhadores, como previsto na Constituição.

4.2 Divergências e convergências entre as decisões do STF e do TST sobre a pejotização

Como já mencionado anteriormente, o STF tem reconhecido, em decisões recentes, a legalidade da "pejotização", justificando-a com base na **liberdade econômica e livre iniciativa** garantidas pela Constituição Federal.

A Corte entende que as empresas têm autonomia para escolher o modelo contratual, incluindo a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, desde que não haja fraude ao vínculo empregatício e os direitos trabalhistas sejam preservados. A decisão reafirma que a **autonomia contratual** deve ser respeitada, permitindo que trabalhadores com maior autonomia celebrem contratos de prestação de serviços sem os vínculos típicos do emprego formal.

Além disso, o STF estabelece que, embora a "pejotização" seja permitida, ela deve ser monitorada para evitar abusos. A Corte exige **medidas protetivas**, como a responsabilização subsidiária da empresa contratante, para garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam violados. Assim, o STF equilibra a **liberdade econômica** com a **proteção dos direitos**

trabalhistas, permitindo a "pejotização" quando não envolve fraude, mas assegurando as devidas garantias para os trabalhadores.

Contudo, segundo Remédio e Doná (2018, p.46), “a maior parte da jurisprudência brasileira compreende o aumento da pejotização como uma forma de fraudar e precarizar as relações de trabalho”, evidenciando a preocupação com os efeitos deletérios dessa estratégia sobre a proteção legal do trabalho.”

Um exemplo disso está no julgamento do Recurso Ordinário n. 0001398-58.2016.5.07.0015, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, em 2018, no qual se reafirma que a mera formalização de contratos com pessoas jurídicas não é suficiente para descaracterizar a existência de vínculo empregatício, quando presentes os elementos definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2018).

VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. PEJOTIZAÇÃO. Evidenciada a fraude perpetrada pelo empregador ao condicionar a contratação de serviços inerentes à atividade finalística da empresa à constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador (pejotização), o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em 2017, no julgamento do Recurso Ordinário n. 00109485820155010022-RJ, teve a seguinte decisão (BRASIL, 2017):

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O fenômeno da “pejotização” consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CRFB), e violação dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CRFB) e da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CRFB). Sendo assim, comprovado nos autos que o autor foi empregado do réu, impõe-se o reconhecimento da fraude perpetrada pelo demandado e a formação do vínculo de emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, julgando o Recurso Ordinário n. 00000437620115020031 em 2015, também entendeu que (BRASIL, 2015):

RECURSO ORDINÁRIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS PRECEITOS TRABALHISTAS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. Da análise de todo processado, resta indubitado que houve a ocorrência do fenômeno da pejotização, que consiste na contratação de trabalhador por meio de empresa criada para mascarar o real liame jurídico entre as partes, no claro intuito de fraudar a

legislação trabalhista. Implementados os requisitos da relação de emprego, ainda que escamoteados sob a forma simulada de contratos de prestação de serviços, o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe. Apelo patronal desprovido no tema.

Entre as decisões relevantes que abordam a pejetização sob o enfoque da fraude à legislação trabalhista, destaca-se o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). No julgamento do Recurso de Revista n. 2632-58.2010.5.02.0069, realizado no ano de 2018, a Corte manifestou-se sobre a prática de constituição de pessoas jurídicas como forma de ocultar relações de emprego regidas pela CLT, conforme emenda:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE PRECÍPUA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIA. PROVIMENTO. Ante possível contrariedade ao item I da Súmula nº 331, o processamento do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE PRECÍPUA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIA. PROVIMENTO. A aferição da licitude da terceirização no âmbito desta Corte Superior demandava prévia análise do objeto da contratação. Isso porque sempre se entendeu pela impossibilidade da terceirização de serviços ligados à atividade precípua da tomadora de serviços, com o fim de evitar a arregimentação de empregados por meio da intermediação de mão de obra e, por consequência, a precarização de direitos trabalhistas (Súmula nº 331, itens I e III). A questão, contudo, foi submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252, em repercussão geral, os quais foram julgados conjuntamente em 30.8.2018, ocasião em que foi fixada a seguinte tese jurídica: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante." Desse modo, a partir dessa data, em razão da natureza vinculante das decisões proferidas pelo excelso Supremo Tribunal Federal nos aludidos feitos, deve ser reconhecida a licitude das terceirizações em qualquer atividade empresarial, de modo que a empresa tomadora apenas poderá ser responsabilizada subsidiariamente. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença em que foi reconhecido o vínculo de emprego com a tomadora de serviços. Reconheceu que a terceirização seria ilícita em razão de o tomador de serviços ter terceirizado "atividade essencial à própria subsistência da empresa: atividades necessárias ou úteis à execução dos serviços do setor bancário". Entendeu que a prestação de serviços ligados à atividade precípua da tomadora de serviços pressupõe a existência dos elementos subordinação e pessoalidade. Desse modo, ao assim decidir, a Corte Regional contrariou o entendimento consubstanciado no item I da Súmula nº 331. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 841-82.2015.5.06.0161, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/09/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

A partir dessa análise, o TST apontou que tal prática tem sido utilizada como mecanismo para driblar a proteção legal conferida ao trabalhador. O entendimento firmado

reconhece que a pejetização, quando adotada com o intuito de mascarar o vínculo empregatício, configura violação ao artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da nulidade dos atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista (BRASIL, 2018).

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PEDIDO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO . TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos . II. Esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que compete à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias consistentes em julgar os elementos caracterizadores do vínculo emprego e acerca da fraude a que se refere o artigo 9º da CLT, inclusive no caso de "pejotização". Precedentes, inclusive desta C. 4ª Turma . III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.(TST - Ag-RRAg: 1000861-57.2020 .5.02.0043, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 21/05/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: 24/05/2024)

Nesse sentido, o TST reafirma a competência da Justiça do Trabalho para analisar casos de fraude no vínculo empregatício, como na "pejotização", onde trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas para burlar as obrigações trabalhistas.

O STF, por sua vez, validou a terceirização de atividades-fim, mas também alertou para a necessidade de garantir que a flexibilidade nas relações de trabalho não prejudique os direitos dos trabalhadores. A decisão reflete a tensão entre a liberdade econômica das empresas e a proteção dos direitos trabalhistas, com ênfase na competência da Justiça do Trabalho para assegurar o cumprimento das normas e evitar fraudes.

Essa leitura é compatível com o que sustentam Remédio e Doná (2018, p. 56), ao destacarem que a pejetização, na maioria das vezes, não traduz uma escolha autônoma do trabalhador, mas, sim, uma imposição contratual imposta pelas empresas com a finalidade de suprimir encargos trabalhistas. Para os autores, trata-se de uma subversão da proteção jurídica mínima garantida à relação de emprego.

As decisões judiciais destacadas nos julgados anteriores, incluindo os proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, apontam de forma recorrente para a caracterização da pejetização como mecanismo fraudulento. Em diversas ocasiões, os tribunais reconheceram que a constituição de pessoa jurídica, quando exigida pelo empregador como condição para o desempenho de atividades típicas de empregado, tem como objetivo ocultar a verdadeira relação de emprego.

Esse entendimento jurídico, presente na maioria das decisões analisadas, ressalta que a pejetização não é utilizada para garantir autonomia ao trabalhador, mas sim para contornar o cumprimento de direitos previstos na legislação. Segundo Remédio e Doná (2018), a prática resulta na camuflagem do vínculo empregatício e na supressão de garantias constitucionais associadas à relação de trabalho protegida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O entendimento do STF, portanto, admite a formalização de vínculos por meio de pessoas jurídicas, desde que não estejam presentes os requisitos típicos da relação de emprego, o que exige uma avaliação criteriosa dos fatos pelas instâncias inferiores do Judiciário.

Contudo, conforme alerta Braghim (2023, p.46), tais flexibilizações jurisprudenciais precisam considerar os efeitos colaterais que podem surgir, especialmente em relação à sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro. A adoção indiscriminada de vínculos alternativos ao emprego celetista pode gerar lacunas contributivas, comprometendo a arrecadação e, por consequência, a manutenção da previdência pública.

Nas palavras do autor: “as interferências do Supremo Tribunal Federal por meio de mutação constitucional em direito do trabalho, liberalizando o mercado de trabalho para meios alternativos de relação de trabalhos distintas, e diversas da ‘relação de emprego’, poderá no logo e médio prazo inviabilizar a sustentabilidade da Previdência Social, sob a narrativa do ‘empreendedorismo’” (BRAGHIM, 2023, p. 401).

As decisões analisadas revelam que, embora haja divergência entre os entendimentos do STF e do TST, ambos reconhecem que a análise da realidade dos fatos deve prevalecer sobre a forma contratual. O TST, por exemplo, tem reiterado que a exigência de constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços, quando acompanhada dos elementos típicos da relação de emprego, caracteriza fraude à legislação trabalhista (BRASIL, 2018a; 2017; 2015).

Ao considerar os efeitos econômicos e sociais dessas decisões, observa-se a necessidade de ponderação entre a liberdade de contratar e a proteção jurídica do trabalhador. Embora a jurisprudência do STF permita modelos de trabalho mais flexíveis, ela também demanda que tais arranjos não resultem na supressão de direitos garantidos constitucionalmente (REMÉDIO; DONÁ, 2018).

Além disso, os impactos da pejetização não se limitam ao campo trabalhista. Conforme alerta Braghim (2023), o aumento das contratações via pessoa jurídica pode

comprometer a arrecadação da Previdência Social, criando lacunas contributivas que afetam diretamente a sustentabilidade do sistema.

Diante desse panorama, o próximo tópico irá abordar as consequências da jurisprudência do STF para o mercado de trabalho e os direitos dos trabalhadores, com foco nos efeitos práticos da pejetização sobre a proteção legal do emprego e a manutenção das políticas públicas de seguridade social.

4.3 Consequências da Jurisprudência do STF para o Mercado de Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores

As decisões do STF, conforme observamos no tópico anterior, teve reflexos diretos sobre a pejetização, prática cada vez mais comum no cenário trabalhista brasileiro serviu de base para legitimar a contratação por meio de pessoas jurídicas, especialmente de profissionais de nível superior ou classificados como “hipersuficientes”. Segundo Grillo e Carelli (2021, p. 14), o Supremo passou a “privilegiar a forma jurídica do contrato em detrimento da realidade da relação de trabalho” esvaziando, em muitos casos, os critérios previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Esse novo enquadramento teve como base a tese de que a liberdade contratual deve prevalecer, sobretudo quando se trata de profissionais que possuem maior poder de barganha. No entanto, conforme alertam os autores, essa concepção pode ampliar as margens para fraudes, uma vez que “a pejetização tem sido amplamente utilizada para ocultar relações de emprego, reduzindo encargos trabalhistas e previdenciários” (GRILLO; CARELLI, 2021, p. 15).

Um dos efeitos mais diretos dessa mudança foi a intensificação da fragmentação dos contratos de trabalho, especialmente pela proliferação de modelos de contratação baseados na lógica empresarial e na liberdade de organização produtiva. Como apontam Grillo e Carelli (2021, p. 17), a decisão: promove uma ampliação da terceirização sem restrições objetivas, favorecendo uma transferência dos riscos e encargos trabalhistas da empresa contratante para a prestadora, e desta, muitas vezes, para os próprios trabalhadores

Essa transferência de riscos implicou uma fragilização de garantias historicamente associadas ao contrato celetista. O vínculo direto entre trabalhador e empregador, sustentado pela pessoalidade, subordinação e habitualidade, foi relativizado pela prevalência da forma contratual em detrimento da realidade da prestação de serviços.

A preocupação dos doutrinadores e juristas críticos ao julgamento do STF reside, sobretudo, na possibilidade de utilização da pejotização como instrumento de precarização, o que compromete o padrão de proteção social consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, a ampliação da terceirização da atividade-fim favoreceu o crescimento da pejotização em setores nos quais a intermediação de mão de obra se mostra mais vantajosa para os contratantes, especialmente onde há demanda por mão de obra qualificada. Essa tendência, longe de ser neutra, afeta diretamente os indicadores de formalidade no emprego.

Conforme salienta a pesquisa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023, p. 22) “a interpretação conferida ao Tema 725 abriu margem para o afastamento de direitos historicamente garantidos ao trabalhador, inclusive no que diz respeito ao FGTS, 13º salário, férias e contribuições previdenciárias.”

O efeito colateral dessa reinterpretação judicial é o crescimento da informalidade qualificada: profissionais com diplomas e qualificações passam a atuar como prestadores de serviços autônomos ou por meio de pessoa jurídica, muitas vezes sem qualquer respaldo legal real. Trata-se de um fenômeno de desproteção institucionalizada, como observam Grillo e Carelli (2021, p. 19), ao afirmarem “a jurisprudência do STF desconsidera os riscos de fraude e o desequilíbrio de poder contratual, principalmente nos casos em que o trabalhador não possui condições reais de negociação”.

A prática da pejotização tem se tornado cada vez mais recorrente nas relações de trabalho no Brasil, despertando debates relevantes no meio jurídico. Seu crescimento evidencia um padrão de contratação que, embora sustentado por aparente legalidade, vem gerando efeitos consideráveis não apenas na esfera trabalhista, mas também no tecido social como um todo.

Nesse contexto, o trabalhador “pejotizado” perde o acesso a uma série de garantias asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Direitos como férias, décimo terceiro salário, FGTS e horas extras deixam de ser aplicados, pois a relação é estruturada fora do regime celetista. Conforme apontado por Ferreira e Santos (2021, p.65), essa forma de contratação, embora travestida de modernidade e autonomia, esconde desequilíbrios e fragilidades que comprometem a efetiva proteção do trabalhador.

Em um primeiro olhar, a pejotização pode parecer vantajosa para o prestador de serviço. Supõe-se que ele terá mais autonomia e uma remuneração superior àquela que receberia

como empregado. No entanto, essa percepção não se confirma na prática. Como observa Simões (2022, p.25), o “pejota” muitas vezes continua executando suas atividades sob as mesmas condições de um trabalhador subordinado, mas agora arcando com despesas operacionais, encargos fiscais e riscos do negócio.

Além das perdas já mencionadas, o trabalhador submetido a esse tipo de vínculo também vivencia maior insegurança jurídica e social. Isso ocorre porque o contratante se exime de obrigações trabalhistas e previdenciárias, transferindo ao prestador de serviço todas as responsabilidades relacionadas ao exercício da atividade. Tal prática acaba beneficiando unicamente o contratante, que economiza com encargos, ao passo que o prestador de serviços absorve os riscos típicos da atividade empresarial.

Nesse cenário, a crítica de Turcato e Rodrigues (2008, p. 11) publicada na Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) permanece atual. Os autores alertam que:

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. [...] Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica.

A análise crítica desse cenário demonstra que a pejotização, quando adotada com a finalidade de mascarar a relação de emprego, opera em desfavor do trabalhador. A sua popularização, portanto, deve ser observada com cautela, sobretudo quando há indícios de que se trata de uma imposição contratual e não de uma escolha autêntica por parte do prestador de serviço.

O impacto da pejotização é, de forma incontestável, mais severo para o trabalhador. Ao ser enquadrado como pessoa jurídica, ele passa a exercer suas atividades sob um regime que o exclui da proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nessa condição, perde o acesso a direitos historicamente assegurados aos empregados formais.

Entre os benefícios negados, destacam-se a remuneração fixada como salário, o décimo terceiro, o salário-família, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o descanso semanal remunerado, o adicional por horas extras e o direito ao gozo de férias com o adicional constitucional de um terço. Além disso, são também suprimidas as licenças

maternidade e paternidade, o adicional por atividades penosas, insalubres ou perigosas, o seguro contra acidentes de trabalho, o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, o seguro-desemprego e o direito à aposentadoria.

Essa forma de contratação, ao privar o indivíduo de garantias mínimas, afeta diretamente sua estabilidade financeira e sua qualidade de vida. Como alertam Ferreira e Santos (2021), a pejetização enfraquece o sistema protetivo trabalhista e deixa o trabalhador exposto a situações de vulnerabilidade que comprometem seu sustento e sua segurança jurídica.

O problema se agrava quando se observa que muitos dos direitos desrespeitados pela pejetização têm origem na própria Constituição Federal. Como bem destacam Pacheco et al. (2024), tais garantias são cláusulas pétreas do ordenamento jurídico brasileiro e integram o núcleo essencial dos direitos sociais que fundamentam a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Sem o respaldo do arcabouço protetivo da legislação trabalhista, o profissional contratado por meio de pessoa jurídica não apenas perde benefícios materiais, mas também vê comprometida sua integração social. Isso ocorre porque a exclusão dos direitos trabalhistas não afeta apenas sua renda, mas compromete também seu acesso à moradia digna, ao lazer, ao consumo e à própria construção de uma identidade profissional.

A ausência de proteção estatal resulta em uma ruptura da lógica protetiva sobre a qual se fundamenta o Direito do Trabalho. Conforme observado por Remédio e Doná (2018), o trabalhador pejetizado é, na prática, excluído da rede de segurança construída para assegurar condições mínimas de existência, sendo colocado à margem dos dispositivos que reconhecem e valorizam a função social do trabalho.

Nesse sentido, destaca-se a jurisprudência do TRT-1:

OPERADOR DE CÂMERA. FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO OU PRESTADOR DE SERVIÇOS AUTÔNOMO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. 01. Na contratação de pessoa física, por intermédio de uma pessoa jurídica ("pejetização") ou na qualidade de prestador de serviços autônomo, para laborar em serviços enquadrados em atividade essencial da tomadora, com pessoalidade e subordinação, presume-se a fraude, formando-se o vínculo direto com o reclamado. 02. A "pejetização", caracterizada pela contratação de trabalhador como pessoa jurídica, bem como a admissão fraudulenta de trabalhador com a veste de contrato autônomo, permitem a diminuição dos encargos sociais dos empregadores, além da redução dos preços e melhor competitividade com os concorrentes, o que denota a relação com o fenômeno do dumping social e, conseqüente, desrespeito aos padrões mínimos trabalhistas defendidos na órbita internacional pela OIT e pela OMC. Tais

práticas acarretam consequências funestas para o trabalhador, que não vê assegurados direitos como FGTS, décimo terceiro salário, produtividade, férias, sem olvidar da não limitação da carga horária de trabalho, ausência do descanso remunerado, da contratação de seguro de vida e acidentes, impossibilidade de gozo das garantias de emprego etc. 03. As normas que versam sobre a relação de emprego e sua correspondência obrigatória com o contrato de trabalho têm natureza cogente e se impõem independentemente da vontade das partes. Ante o princípio da primazia da realidade e do que dispõe o artigo 9º da CLT, a celebração de contrato civil é nula quando a realidade da prestação demonstra o exercício subordinado das atividades do contratado. À relação fática de emprego corresponde a forma jurídica do contrato de trabalho, consoante regra expressa no artigo 442 da CLT, que precede a todas as outras e afasta as demais formas contratuais civis e societárias. 04. No caso dos autos, o conjunto probatório deixa evidente que a contratação do trabalhador, por meio de pessoa jurídica, como operador de câmera autônomo é fraudulenta, encontrando-se presentes, à luz do artigo 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade, os requisitos insertos no artigo 2º e 3ª da CLT. Recurso patronal conhecido e não provido. (TRT-1 - RO: 00108939520135010081 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 16/12/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 19/01/2016).

A pejotização não impacta apenas o trabalhador individualmente, mas repercute também no funcionamento do mercado e nas relações econômicas entre empresas. Ao permitir que determinados empregadores se beneficiem de uma estrutura contratual que reduz encargos trabalhistas e previdenciários, cria-se um ambiente de concorrência desleal.

Empresas que seguem os ditames legais acabam em desvantagem em relação àquelas que reduzem seus custos operacionais à custa da violação de direitos fundamentais. Esse cenário caracteriza o fenômeno conhecido como dumping social, expressão originalmente empregada no direito empresarial e que, no contexto trabalhista, refere-se à eliminação de concorrência com base na supressão deliberada de direitos dos trabalhadores.

De forma consciente e reiterada, empregadores que utilizam esse modelo fragilizam as garantias laborais com o objetivo de obter vantagens comerciais. Essa prática está em desacordo com os parâmetros mínimos de proteção trabalhista promovidos por organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial do Comércio (OMC), que condenam condutas que comprometam padrões justos de trabalho.

Além da desigualdade entre empresas, a pejotização também intensifica a fragmentação interna entre os próprios trabalhadores. É comum encontrar, em um mesmo ambiente de trabalho, profissionais exercendo funções idênticas com regimes contratuais distintos. Enquanto o empregado celetista é submetido às regras da CLT e participa da estrutura sindical da categoria, o trabalhador “pejotizado” permanece à margem desse sistema, sem representar ou ser representado.

Essa exclusão afeta diretamente sua capacidade de negociação coletiva e reduz sua identidade com o ambiente de trabalho. A ausência de vínculos institucionais e a não participação em convenções coletivas dificultam o acesso a direitos coletivamente conquistados e enfraquecem o poder de mobilização da classe trabalhadora, como destacam Pacheco et al. (2024).

No campo da seguridade social, os reflexos da pejotização também são relevantes. Por não haver vínculo empregatício reconhecido, o “pejotizado” é responsável por arcar, de forma integral, com sua contribuição previdenciária. Não há, portanto, o modelo de repartição contributiva típico da relação de emprego, em que empregador e empregado dividem as responsabilidades com o INSS (FERREIRA; SANTOS, 2021).

Como a contribuição do trabalhador autônomo é facultativa, muitos deixam de recolher ao sistema, o que gera dois efeitos negativos simultâneos. De um lado, há a diminuição da arrecadação da Previdência Social; de outro, o profissional que não contribui permanece excluído do acesso a benefícios como auxílio-doença, salário-maternidade, aposentadoria e pensão por morte, ficando em situação de vulnerabilidade.

Há ainda prejuízos ao erário que vão além do sistema previdenciário. Recursos que seriam destinados a políticas públicas também deixam de ser recolhidos. Isso é evidente no caso do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que, além de funcionar como reserva para o trabalhador, financia projetos públicos essenciais.

Nesse ponto, Schneider (2010, p. 54) observa:

À guisa de exemplo, cite-se o caso do FGTS, cujos recursos, além de representarem uma garantia aos empregados, devem ser aplicados no financiamento de programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana, a teor do disposto no parágrafo segundo do artigo 9º da Lei nº 8.036/90. Como na ocorrência de pejotização o empregador não efetuará o recolhimento dos depósitos do FGTS do trabalhador – pois é um direito próprio dos empregados –, estarão as partes causando prejuízos também ao erário.

Essas consequências revelam que os efeitos da pejotização vão muito além da relação contratual direta. A prática impacta a estrutura econômica do país, interfere nas garantias coletivas do trabalho e compromete o financiamento de políticas públicas estruturantes.

A pejotização enfraquece os pilares da relação de emprego, ao substituí-la por contratos civis que, em sua essência, não garantem ao trabalhador as mesmas proteções conferidas pelo vínculo celetista. Essa fragilização institucional tem contribuído para o avanço de modelos atípicos de contratação, que, embora formalmente válidos, na prática expõem o profissional à informalidade disfarçada e à insegurança jurídica.

A substituição da contratação típica por vínculos forjados sob a lógica empresarial revela uma tendência de precarização do trabalho. Ao mesmo tempo em que preserva as margens de lucro do contratante, elimina direitos fundamentais do prestador de serviços, que se vê diante de uma estrutura jurídica desprovida de garantias mínimas.

Mesmo quando há o posterior reconhecimento judicial do vínculo empregatício, os efeitos da fraude não são plenamente reparados. O trabalhador que recorre ao Judiciário para ver reconhecida a relação de emprego só poderá reivindicar valores referentes aos cinco anos anteriores à data da propositura da ação. Isso se deve ao prazo prescricional previsto no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, que limita a reparação ao período mais recente da prestação de serviços sob fraude.

Além disso, muitos profissionais que se encontram nessa condição evitam buscar a reparação judicial por receio de sofrer retaliações ou de se verem excluídos do mercado. Esse temor, frequentemente relatado em pesquisas empíricas, evidencia a assimetria de poder nas relações de trabalho e a persistente vulnerabilidade de quem depende economicamente da continuidade da atividade.

Os impactos da pejotização, no entanto, não se restringem à esfera privada da relação entre trabalhador e contratante. Conforme aponta Santos (2008, p. 79), as consequências desse modelo contratual se estendem por toda a estrutura da ordem jurídica e social:

Ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e infraestrutura, precarizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais nesse setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário trabalhista com uma pletera de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam intensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos

termos das Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência.

A utilização da pejotização como estratégia para evitar obrigações legais impõe custos não apenas ao trabalhador, mas à coletividade. A ausência de arrecadação previdenciária, o enfraquecimento das políticas públicas e o sobrecarregamento do sistema judiciário revelam os múltiplos prejuízos dessa prática, cuja banalização compromete o próprio pacto social em torno do trabalho como valor constitucional.

A pejotização, além de fragilizar os vínculos formais de trabalho, compromete pilares essenciais do ordenamento jurídico brasileiro, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. A substituição de contratos celetistas por relações civis enfraquece a proteção legal do trabalhador, criando incertezas jurídicas e precarizando as condições de emprego. O trabalhador enquadrado como pessoa jurídica não só perde o acesso a garantias fundamentais, como também se vê à margem da seguridade social, arcando sozinho com contribuições previdenciárias e sem acesso facilitado aos benefícios que dependem da vinculação formal ao sistema.

Ainda que posteriormente o vínculo empregatício seja reconhecido judicialmente, os efeitos da fraude não são plenamente revertidos. Em conformidade com o artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, os créditos trabalhistas só podem ser reclamados em até cinco anos, contados retroativamente, e no máximo até dois anos após a extinção do contrato. Além disso, muitos trabalhadores evitam recorrer à Justiça por medo de retaliações, o que intensifica sua vulnerabilidade e perpetua a pejotização como mecanismo de exclusão social e esvaziamento dos direitos coletivos e individuais no trabalho (SANTOS, 2008, p. 75–83).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa destinou-se a tratar sobre a visão do STF a respeito da licitude da pejetização nas relações de trabalho e os impactos disso nos direitos fundamentais do trabalhador, pois estar diante do cotejo entre o valor social do trabalho, elencado como princípio fundamental, e a liberdade econômica, também com status constitucional reconhecido.

O primeiro capítulo demonstrou que a relação de emprego é uma modalidade específica da relação de trabalho, definida pela presença dos requisitos de pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, conforme o artigo 3º da CLT, sendo indispensável para o reconhecimento dos direitos trabalhistas (BRASIL, 1943).

A pessoalidade exige que o serviço seja prestado pelo próprio trabalhador, sem substituição, característica que torna o contrato de trabalho personalíssimo e intransferível (Delgado, 2019, p. 315). Já a habitualidade significa a continuidade da prestação dos serviços, que não precisa ser diária, mas deve ser estável e regular (Delgado, 2019, p. 327).

A onerosidade refere-se à contraprestação remuneratória pelo trabalho, que pode ocorrer em diversas formas, desde que haja compromisso de pagamento ao empregado (Cassar, 2019, p. 261). A subordinação, elemento essencial, traduz a dependência jurídica do trabalhador perante o empregador, que detém o poder de organização, controle e disciplina do trabalho (Romar, 2019).

O primeiro capítulo também destacou o princípio da proteção, que fundamenta o Direito do Trabalho e se manifesta na aplicação da norma mais favorável, condição mais benéfica e *in dubio pro operario*, assegurando que o trabalhador receba a interpretação e a norma mais vantajosas (Rodriguez, 2000).

Por fim, evidenciou os impactos da flexibilização das normas trabalhistas, que, embora busque adaptar o Direito às novas realidades econômicas, pode comprometer direitos fundamentais e fomentar práticas como a pejetização, que ocultam vínculos empregatícios, contrariando a proteção legal do trabalhador (Nascimento, 2003, p. 526; Delgado, 2019).

Já no segundo, pôde-se observar que a pejetização configura uma prática contemporânea de flexibilização das relações trabalhistas, caracterizada pela substituição do vínculo empregatício formal pela contratação por meio de pessoa jurídica. Tal fenômeno, embora aparente legalidade, serve para ocultar a verdadeira natureza da relação de emprego,

transferindo encargos sociais e previdenciários ao trabalhador e comprometendo a efetividade das garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Azevedo, 2023, p. 23).

Nesse sentido, a pejetização se apresenta como um mecanismo fraudulento, cujo objetivo principal é mascarar a relação de emprego por meio da formalização de contratos civis, a despeito da existência dos requisitos fáticos caracterizadores do vínculo empregatício. Esta conduta tem sido amplamente identificada e criticada pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista, configurando uma grave afronta à legislação vigente (Leite, 2022, p. 215; Siqueira Neto e Bertolin, 2015, p. 156).

Ademais, a prática da pejetização está intrinsecamente relacionada à precarização das condições de trabalho, visto que fragiliza direitos essenciais do trabalhador e reflete a vulnerabilidade socioeconômica do empregado, agravada pela insuficiente atuação coletiva dos sindicatos, que, por vezes, legitimam esse tipo de contratação (Anselmo, 2020, p. 74; Filho, 2019, p. 11).

Na prática, o trabalhador contratado como pessoa jurídica perde direitos trabalhistas fundamentais, tais como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias remuneradas e décimo terceiro salário, mesmo que, na execução do contrato, permaneça submetido a condições típicas do vínculo empregatício, como subordinação e cumprimento de jornada (Martins Filho, 2019, p. 45; Martinez, 2019, p. 23).

Frente a essa realidade, o Poder Judiciário tem aplicado com rigor o princípio da primazia da realidade, previsto no artigo 9º da CLT, que determina a prevalência da verdade dos fatos sobre a forma documental, anulando contratos que configuram fraude trabalhista e restabelecendo os direitos do trabalhador (TRT-19, 2023; Delgado, 2019, p. 228).

A regulamentação da prestação de serviços por pessoa jurídica trazida pela Lei nº 11.196/2005, embora possua finalidade legítima, acabou por facilitar a dissimulação de vínculos empregatícios, ampliando as possibilidades de uso indevido da pejetização para fins fraudulentos (BRASIL, 2005).

Importante destacar que a legislação trabalhista assegura a irrenunciabilidade dos direitos mínimos do trabalhador, impedindo que qualquer consentimento expresso ou tácito valide a renúncia desses direitos, especialmente diante do evidente desequilíbrio entre as partes (BRASIL, 2002; Silva, 1999, p. 22).

Além dos prejuízos diretos aos trabalhadores, a pejetização acarreta impactos negativos significativos para a arrecadação tributária e o financiamento de políticas públicas essenciais, uma vez que compromete o recolhimento do FGTS e demais contribuições sociais (BRASIL, 1990).

No âmbito jurídico, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reforçado a necessidade de se desconsiderar a formalidade dos contratos firmados entre pessoas jurídicas quando presentes os elementos fáticos da relação de emprego, aplicando o “distinguishing” em relação ao entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre terceirização, para coibir fraudes (TST, 2024; STF, 2018).

Decisões recentes do TST confirmam a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ações que discutem a existência de vínculo empregatício em situações de pejetização, reconhecendo o vínculo mesmo diante da constituição formal de pessoa jurídica pelo trabalhador (TST, 2024).

O crescimento da pejetização no mercado formal de trabalho, especialmente após o impacto da pandemia de COVID-19, revela o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores e a expansão da informalidade, demandando maior vigilância e atuação estatal para resguardar os direitos sociais (Riffel, 2021; Fonseca, 2020, p. 49).

No campo tributário, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) e a doutrina reconhecem os efeitos nocivos da pejetização na arrecadação previdenciária, reforçando a importância de que prevaleça a análise substancial da relação jurídica para proteger os interesses sociais e econômicos (Pinto, 2019).

Por fim, o capítulo conclui que a pejetização, quando utilizada para ocultar o vínculo empregatício, constitui prática ilegal e fraudulenta, violando princípios constitucionais, trabalhistas e tributários. A aplicação rigorosa do princípio da primazia da realidade é imprescindível para garantir a efetividade do Direito do Trabalho e a proteção do trabalhador hipossuficiente frente ao poder econômico do empregador (BRASIL, 2024; Pinto, 2019).

E, no terceiro capítulo, percebeu-se que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da pejetização revela um cenário jurídico marcado por profundas tensões entre a flexibilização das relações de trabalho e a proteção aos direitos dos trabalhadores. Embora o STF tenha validado a terceirização ampla por meio da ADPF 324 e do Tema 725, a pejetização configura um fenômeno distinto, caracterizado pela utilização da formalização

contratual por pessoa jurídica para mascarar vínculos empregatícios, prática que precariza as condições laborais e frustra a finalidade protetiva da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A permissividade demonstrada pelo STF ao admitir a pejetização, ancorada em princípios constitucionais como a livre iniciativa e a ordem econômica, tem aberto espaço para condutas que enfraquecem a dignidade do trabalhador e comprometem a efetividade das garantias trabalhistas. Essa interpretação desconsidera a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador e fomenta a fragmentação do mercado de trabalho, ampliando a informalidade qualificada e fragilizando a seguridade social.

Ademais, a restrição crescente da competência da Justiça do Trabalho, por meio de decisões monocráticas e colegiadas do STF, tem prejudicado a atuação jurisdicional especializada na análise da fraude em contratos de pejetização. Tal usurpação compromete a eficácia da tutela judicial dos direitos laborais e gera insegurança jurídica, afetando diretamente a classe trabalhadora e os profissionais que militam na área.

Neste contexto, a decisão a ser proferida no Tema 1389 pelo STF reveste-se de extrema importância, pois deverá consolidar a unificação da jurisprudência da Corte quanto à legalidade da pejetização e, sobretudo, sobre a delimitação clara da competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar as fraudes relacionadas a essa modalidade contratual. É imprescindível que o STF reafirme a primazia da realidade dos fatos e a indispensável proteção ao trabalhador, prevenindo que a formalidade contratual sirva para legitimar fraudes e desvirtuar direitos constitucionais.

Por fim, a preservação dos direitos trabalhistas e a garantia da competência material da Justiça do Trabalho são elementos essenciais para a manutenção do equilíbrio social e da justiça no mundo do trabalho. A pejetização, enquanto estratégia para burlar as normas trabalhistas, não pode ser legitimada sob o pretexto de flexibilização, devendo ser combatida para assegurar a efetiva proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, o que deve ser refletido na futura decisão do STF no Tema 1389.

Assim, a pesquisa conclui que a pejetização, ao mascarar vínculos empregatícios por meio da formalização contratual de pessoa jurídica, representa uma grave ameaça aos direitos fundamentais do trabalhador e à eficácia do Direito do Trabalho, ao mesmo tempo em que provoca prejuízos sociais e econômicos, como a precarização das condições laborais e a redução da arrecadação previdenciária; além disso, o posicionamento atual do STF, ao admitir a pejetização com base na liberdade econômica, fragiliza a proteção constitucional ao trabalho

e restringe a competência da Justiça do Trabalho, tornando crucial que a decisão do Tema 1389 firme a unificação da jurisprudência, reafirmando a primazia da realidade e a indispensável atuação judicial especializada para coibir fraudes e garantir a proteção integral dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIA

- ANSELMO, Maria Evanir Marques. **A descaracterização da pejotização pós-reforma: da terceirização irrestrita à precarização dos direitos trabalhistas**. 2020. 33f. Artigo (Graduação em Direito) - Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020.
- AZEVEDO, Francisco Márcio Borges de Moura. ***O uso da pejotização como camuflagem do vínculo empregatício***. Centro Universitário dos Guararapes (UniFG/PE). Pernambuco, 2023.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Pejotização, intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões**. São Paulo: LTr, Suplemento Trabalhista nº 066/07, 2007.
- BRAGHIM, Marcelo. A pejotização na ótica do Supremo Tribunal Federal: novas fontes de custeio da previdência social. In: **Anais do V Congresso Internacional da Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridade Social**. p. 398–417, 2023.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2002. 918 p. ISBN 8574203254. Disponível em: Rede Virtual de Bibliotecas. Acesso em: 8 jun. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mar. 2025.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 55.607/ES. Relator: Min. Roberto Barroso**. Julgado em: 28 nov. 2022. Publicado em: DJe, 1 dez. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 30 mar. 2025.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mar. 2025.
- BRASIL. **Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1940.

BRASIL. **Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965.** Dispõe sobre o controle e a fiscalização do emprego e da remuneração. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005 (Lei do Bem).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 01 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de agosto de 2011.** Altera a CLT. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 out. 2016.

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

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. ADPF nº 324.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7541607>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725).**

Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7541606>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51.** Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 06.** Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Jurisprudência do TST.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR 0010653-06.2020.5.15.0006. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta.** Brasília, DF, 21 ago. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Ag-AIRR 21077 24.2016.5.04.0663. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro.** Brasília, 16 abr. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2397973764/inteiro-teor-2397973765>. Acesso em: 9 maio 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário n. 0010948-58.2015.5.01.0022-RJ. Relatora: Desembargadora Raquel de Oliveira.** Julgado em 2017. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509340235>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n. 000004376.2011.5.02.0031. Relator: Desembargador Orlando Apuene Bertão.** Julgado em 2015. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312260343>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 61.115/BA. Relator: Min. Alexandre de Moraes.** Reclamante: Hospital Prohope Ltda. Reclamados: Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e Tribunal Superior do Trabalho. Beneficiária: Maira Pereira Dantas. Julgamento em andamento. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário n. 0001398-58.2016.5.07.0015. Relator: Desembargador Francisco José Gomes da Silva.** Julgado em 2018. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/561396348>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 2632- 58.2010.5.02.0069. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos.** Julgado em 26 set. 2018. Publicado

em: 28 set. 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/tst-rr-515-1820135040010.pdf>.

Acesso em: 10 nov. 2024.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, p.252-357, 2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, p. 314, 2010.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, p. 60 -65, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2019.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

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

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. **Pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista**. *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, Salvador, v. 4, n. 2, p. 145-166, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4731/pdf>. Acesso em: 30 mar. 2025.

DORNELES, Leandro do Amaral. **O Direito das Relações Coletivas de Trabalho e seus Princípios Fundamentais**. *Revista do TST*, v. 76, n. 2, p. 1-30, abr./jun. 2010.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. *Revista de Ciências Sociais e Política/Trabalho*, v. 1, n. 54, p. 99–116, 2021.

FONTES, Viriato. **Capitalismo em tempos de uberização. Marx e o Marxismo**, v.5, n.8, p. 45-67, 2017.

FONSECA, Vinicius Gabril Nunes. **A Pejotização No Mercado De Trabalho Contemporâneo**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15296/1/VGNFonseca.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2025

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Pejotização. Reforma trabalhista em pontos**. 2. ed., p. 11, São Paulo: LTr, 2019.

RIFFEL, Francisco. **Cresce para 40% o número de candidatos que aceitam contratação PJ, segundo a Revelo**, *Revista Negócios e Gestão. Empreendedor*, 2021. Disponível em: <https://empreendedor.com.br/gestao-de-pessoas-e-rh/cresce-para-40-o-numero-de-candidatos-que-aceitam-contratacao-pj-segundo-a-revelo/> Acesso em: 10 mai 2025

GRILLO, Carolina Tupinambá; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Pejotização, terceirização e o uso de precedentes pelo STF. **Revista Fórum Trabalhista**, ano 5, n. 65, p. 19–49, out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.ed. p. 215, São Paulo, Saraiva Jur, 2022, p.215.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23^a ed. p. 45, São Paulo: Atlas, 2007

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, p. 23, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PACHECO, Ana Cecília Ramos et al. **As espécies expansivas da relação de emprego no cenário atual**. Juiz de Fora: Rede de Ensino Doctum, 2024.

PRESIDENTE do TRT-2 defende importância da Justiça do Trabalho e fala sobre pejotização. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, 30 abril 2025. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/presidente-do-trt-2-defende-importancia-da-justica-do-trabalho-e-fala-sobre-pejotizacao>. Acesso em: 9 maio 2025.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3^a ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho. Coleção esquematizado**. São Paulo: Saraiva Jur, 2019. Ebook. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553624917>. Acesso em: 9 maio 2025.

SANTOS, Camila Fernanda Rocha. **Pejotização e a violação estrutural dos direitos trabalhistas**. São Paulo: JusLaboris, 2008.

SCHNEIDER, Pedro. **A pejotização e os impactos ao erário**. *Revista Jurídica Social*, v.16, n.3, p.49–56, 2010.

SIMÕES, Raquel Moreira. **A pejotização nas relações de trabalho dos profissionais da saúde**. Vitória: FDV, 2022.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**. v.1. São Paulo: Editora Atlas S.A, p. 156, 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 23-213.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. **PJ é artifício para sonegação de direitos**. Revista Anamatra, p.11–12, 2º sem., 2008.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil, v.1: Parte Geral**. 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2006. p. 508.

ZENNI, Alessandro Severino Valler. **(Re)significação dos Princípios de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2009.