



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS PROFESSOR ALEXANDRE ALVES DE OLIVEIRA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO



SAMUEL BARROS DE MORAIS

**OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL:
Uma análise crítica, histórica e jurídica ao precedente criado pela reforma
trabalhista de 2017**

PARNAÍBA/PI

2025

SAMUEL BARROS DE MORAIS

**OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL:
Uma análise crítica, histórica e jurídica ao precedente criado pela reforma
trabalhista de 2017**

Monografia submetida à Universidade Estadual do Piauí, campus de Parnaíba, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Roberto Cajubá da Costa Britto.

PARNAÍBA/PI

2025

SAMUEL BARROS DE MORAIS

**OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL:
Uma análise crítica, histórica e jurídica ao precedente criado pela reforma
trabalhista de 2017**

Data de aprovação ____ / ____ / ____

Nota ____

Banca Examinadora

**Professor MSc Roberto Cajubá da Costa Britto
Universidade Estadual do Piauí
Presidente da Banca**

**Professor Dr. Itamar da Silva Santos Filho
Universidade Estadual do Piauí
1ºExaminador**

**Professor Esp. Giuliano Campos Pereira
Convidado
2ºExaminador**

Dedico a todos que contribuíram
para a construção deste tão sonhado
curso.

Um homem se humilha, se castram seu sonho. Seu sonho é sua vida e a vida é trabalho. E sem o seu trabalho, um homem não tem honra, e sem a sua honra, se morre, se mata.

Gonzaguinha, 1983.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a todos que, de alguma forma, contribuíram direta ou indiretamente para a construção deste sonho. Cada palavra de incentivo, cada conselho generoso e cada gesto de apoio tornaram possível o desenvolvimento deste trabalho. Àqueles que compartilharam conhecimento, revisaram manuscritos, ofereceram recursos ou simplesmente dedicaram um tempo para ouvir minhas dúvidas, deixo aqui meu reconhecimento e gratidão: suas contribuições foram fundamentais para que eu avançasse a cada etapa.

Aos meus pais, expresso minha eterna gratidão. Ambos foram o alicerce sólido sobre o qual pude me apoiar em todos os momentos.

Aos meus amigos, que estiveram ao meu lado nos dias de euforia e nos dias de exaustão, meu muito obrigado. Vocês foram companheiros fiéis em noites de estudos intensos, dividindo risos e preocupações.

RESUMO

O trabalho teve como objetivo analisar a pejotização no Brasil, prática de mascarar relações de emprego pela contratação de profissionais via pessoa jurídica, visando fraudar direitos trabalhistas e previdenciários. O estudo, baseado em análise de doutrina, legislação e jurisprudência, focou no cenário pós-Reforma Trabalhista de 2017. Constatou-se que a pejotização resulta na precarização do trabalho, suprimindo direitos essenciais como férias e 13º salário, e violando princípios laborais. Analisou-se como a reforma legal e decisões do STF que validaram a terceirização irrestrita contribuíram para a convalidação tácita da prática, privilegiando a forma sobre a realidade. Para o empregador, a pejotização gera significativos riscos jurídicos e financeiros em caso de reconhecimento do vínculo. Conclui-se que a prática é uma máscara ardil à justiça laboral, inserida numa lógica neoliberal que afronta a dignidade humana e exige combate para defender a ordem jurídica e os direitos fundamentais.

Palavras-chave: Trabalho; Pejotização; Terceirização; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze "pejotização" in Brazil—a practice that disfigures employment relationships by hiring professionals through legal entities, with the intent of circumventing labor and social security rights. The study, based on an analysis of legal doctrine, legislation, and case law, focused on the post-2017 Labor Reform context. It was found that "pejotização" leads to the deterioration of labor conditions, suppressing essential rights such as paid vacation and the thirteenth salary, and violating core labor principles. The research examined how the legal reform and Supreme Federal Court (STF) decisions that validated unrestricted outsourcing contributed to the tacit validation of this practice, prioritizing legal form over factual reality. For employers, "pejotização" poses significant legal and financial risks in the event of judicial recognition of an employment relationship. It is concluded that this practice constitutes a deceptive mask against labor justice, embedded in a neoliberal logic that affronts human dignity and demands resistance to uphold the legal order and fundamental rights. Finally, this study emphasized the importance of interpreting regulations based on constitutional principles of dignity and equality, especially for vulnerable groups.

Key-words: Labor; Pejotização; Outsourcing; Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART– Artigo

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

MPT – Ministério Público do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

PNDR – Política Nacional de Desenvolvimento Regional

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

RR – Recurso de Revista

RL – Reclamação Constitucional

Fisco – Estado como gestor do Tesouro público

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. PRINCIPIOLOGIA E CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	14
2.1. Dos direitos universais e fundamentais.....	14
2.1.1. Do trabalho digno como fundamento humano.....	18
2.2. Do trabalho como motor da história.....	20
2.2.1. Da terceirização e seu contexto histórico.....	24
2.2.2. Da pejotização.....	30
3. IMPACTOS CAUSADOS PELA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	32
3.1. Da pejotização como vício na relação de trabalho.....	32
3.1.1. Da convalidação tácita da pejotização e sua popularização no brasil pós contrarreforma.....	35
3.1.2. Jurisprudência sobre pejotização antes da contrarreforma.....	40
3.1.3. Das decisões do stf sobre pejotização e o não reconhecimento de vínculo empregatício.....	46
3.1.3.1. Da suspensão dos processos de reconhecimento de vínculo na pejotização.....	49
3.2. Da importância do tst como escudo à precarização das relações de trabalho..	50
4. DAS INADIMPLÊNCIAS TRIBUTÁRIAS E DO DANO A ARRECADAÇÃO PÚBLICA CAUSADOS PELA PEJOTIZAÇÃO.....	59
4.1. Razão fiscal para a pejotização.....	59
4.1.1. Comparativo entre tributação do regime clt e pessoas jurídicas (lucro presumido).....	60
4.1.2. Redução de encargos e efeitos na competição.....	61
4.1.3. Impactos na arrecadação pública.....	63
4.1.3.1. Perdas fiscais estimadas.....	63
4.1.3.2. Distorções e regressividade no sistema tributário.....	64
4.1.3.3. Projeções futuras com expansão da prática.....	65
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
5.1. Do estudo.....	66
5.1.1. Capítulo I.....	68
5.1.2. Capítulo II.....	68
5.1.3. Capítulo III.....	69
5.2. Das dificuldades.....	69
5.3. Possíveis soluções.....	70
REFERÊNCIAS.....	71

1. INTRODUÇÃO

O universo do trabalho, motor intrínseco da história e fundamento da dignidade humana, tem passado por profundas transformações nas últimas décadas. Em um cenário globalizado e marcado pela busca incessante por eficiência econômica e flexibilidade, novas modalidades de contratação e arranjos laborais têm emergido, desafiando os paradigmas clássicos do Direito do Trabalho.

Dentre essas novas formas, destaca-se a pejotização, um fenômeno complexo e controverso que tem ganhado cada vez mais espaço no mercado de trabalho brasileiro. A pejotização, termo informal amplamente utilizado no cotidiano justrabalhista, consiste na prática pela qual um empregador exige ou impõe que um trabalhador constitua uma pessoa jurídica (PJ) para, formalmente, prestar serviços mediante um contrato civil ou comercial, ainda que estejam presentes os elementos fático-jurídicos característicos da relação de emprego.

Em essência, trata-se de uma forma de mascarar o vínculo empregatício típico, regido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o empregado como a pessoa física que presta serviços de forma pessoal, habitual, subordinada e mediante remuneração. A utilização da roupagem societária, sob o “artifioso véu da pessoa jurídica”, funciona, nesses casos, como um instrumento de fraude, cujo objetivo primordial é eximir o contratante do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias inerentes a um contrato de emprego formal. É, como aponta a doutrina, uma “máscara ardil à justiça laboral”, um artifício criado para burlar as normas protetivas.

Historicamente, a pejotização insere-se em um contexto mais amplo de evolução e expansão da terceirização. Embora a terceirização, em sua forma legítima, envolva a contratação de outra empresa para a execução de atividades específicas com empregados próprios e responsabilidade delimitada, a pejotização desvirtua essa lógica ao transformar o próprio trabalhador, pessoa natural, em um aparente prestador de serviços via pessoa jurídica.

Esse movimento foi impulsionado globalmente pela reestruturação produtiva do capitalismo a partir das últimas décadas do século XX, que visava à flexibilização das relações de trabalho e à redução de custos, especialmente os de natureza

trabalhista. No Brasil, a discussão sobre a terceirização foi marcada por decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que inicialmente restringiam sua aplicação às atividades-meio das empresas.

Contudo, o século XXI trouxe uma mudança paradigmática, com decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), como na ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725), que reconheceram a legalidade da terceirização irrestrita, inclusive para atividades-fim. Essa reorientação jurisprudencial foi acompanhada da promulgação da Lei nº 13.467/2017 — a chamada Reforma Trabalhista — que, ao introduzir o artigo 442-B na CLT, permitiu expressamente a contratação de autônomos de forma contínua, inclusive sem exclusividade.

Esse novo cenário jurídico e institucional, marcado por uma forte liberalização das relações laborais, privilegiou a forma contratual em detrimento da realidade dos fatos. Com isso, o fenômeno da pejotização tornou-se mais evidente e difundido. Argumenta-se, nesse contexto, que ocorreu uma convalidação tácita da pejotização no Brasil pós-Reforma Trabalhista de 2017, seja pelas mudanças normativas, seja pela legitimação implícita da prática por parte dos agentes econômicos, influenciados por uma lógica neoliberal que exalta a flexibilidade e a aparente autonomia contratual.

Para o trabalhador, as consequências da pejotização fraudulenta são profundamente prejudiciais e representam uma forma clara de precarização das condições de trabalho. Ao ser formalmente contratado como PJ, o indivíduo é privado de uma série de direitos sociais essenciais garantidos pela Constituição Federal e pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, aviso prévio, seguro-desemprego, e proteções previdenciárias fundamentais, como licença-maternidade, auxílio-doença e aposentadoria com contribuição do empregador.

Apesar de o discurso liberal frequentemente apresentar a pejotização como um instrumento de autonomia e empreendedorismo, a realidade encontrada por muitos profissionais é a de manutenção dos elementos clássicos do vínculo empregatício — subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade — com o agravante de que os riscos da atividade econômica são integralmente transferidos para o trabalhador. Nesse contexto, o indivíduo é convertido, por vezes contra a

própria vontade ou por necessidade, em um “empreendedor de si mesmo”, desprovido de garantias mínimas.

Por outro lado, a pejotização não se revela prejudicial apenas ao trabalhador. Embora possa apresentar uma redução de encargos no curto prazo, a prática acarreta elevados riscos jurídicos e financeiros ao empregador. Caso o vínculo de emprego seja reconhecido judicialmente com base no princípio da primazia da realidade, o contratante poderá ser condenado ao pagamento retroativo de todas as verbas trabalhistas devidas, encargos previdenciários, multas administrativas e eventuais indenizações.

Adicionalmente, empresas que fazem uso recorrente dessa prática estão sujeitas à fiscalização e autuações por parte da Receita Federal e do Ministério Público do Trabalho. Há também um dano reputacional considerável, pois a pejotização sistemática pode comprometer a imagem institucional, afetar a retenção de talentos e gerar insegurança na cultura organizacional.

Do ponto de vista jurídico, a pejotização, sobretudo quando caracterizada como fraude, viola frontalmente os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, notadamente o princípio da proteção — que busca mitigar a desigualdade entre capital e trabalho — e o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade dos fatos deve prevalecer sobre a forma contratual.

Além disso, ao suprimir direitos sociais e desestruturar a proteção trabalhista, a pejotização afronta princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e o direito ao trabalho digno, elementos centrais do ordenamento jurídico brasileiro e pilares do Estado Democrático de Direito. Tais práticas não apenas desrespeitam a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 9º da CLT), mas podem ser consideradas inconstitucionais, por violarem os fundamentos expressos no artigo 1º da Constituição Federal.

Diante desse cenário, o presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo principal analisar o fenômeno da pejotização no Brasil, compreendendo suas raízes históricas e jurídicas, suas manifestações no período pós-Reforma Trabalhista de 2017 e suas repercussões para os trabalhadores, para os empregadores e para a estrutura jurídica nacional.

Pretende-se demonstrar como a pejotização, muitas vezes travestida de flexibilização e autonomia, constitui, na realidade, uma fraude ardilosa que corrói os

fundamentos da justiça social e contribui para a precarização das relações de trabalho no país. Trata-se de um desafio central ao Direito do Trabalho contemporâneo, que exige enfrentamento jurídico, político e institucional.

Para alcançar esse objetivo, o trabalho será estruturado em seções que abordam o tema de maneira progressiva e aprofundada. Inicia-se com a contextualização no campo dos Direitos Universais e Fundamentais, destacando o Trabalho Digno como Fundamento Humano, seguido de uma revisão dos Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho e da evolução da Terceirização até se chegar à conceituação da Pejotização.

Na sequência, examina-se o Trabalho como Motor da História, explorando a evolução histórica da terceirização, bem como a convalidação tácita da pejotização no Brasil pós-Reforma de 2017. Por fim, analisa-se a Pejotização como Vício na Relação de Trabalho e sua Toxicidade para o Empregador, e as Implicações Jurídicas da Prática, com destaque para sua potencial ilegalidade, constitucionalidade e impactos fiscais. A proposta é oferecer uma leitura crítica e integrada de um dos fenômenos mais sensíveis do Direito do Trabalho atual.

2. PRINCIPIOLOGIA E CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

2.1. Dos direitos universais e fundamentais

Os direitos humanos constituem-se como enunciações normativas consagradas no plano internacional, com especial vocação para a tutela das liberdades essenciais e da igualdade entre os indivíduos. Quando tais prerrogativas são incorporadas ao ordenamento jurídico interno, mediante sua elevação ao patamar constitucional, recebem a designação de direitos fundamentais.

Nessa perspectiva, embora se conserve a identidade substancial do conteúdo — como é o caso do direito à vida, simultaneamente humano e fundamental —, divergem quanto ao *locus* de sua consagração: o primeiro se insere na esfera do direito internacional, ao passo que o segundo encontra-se positivado na ordem jurídica doméstica.

Cumpre observar, à luz das considerações formuladas por Patrick Wachsmann, que os chamados "*droits de l'homme*" repousam sobre um ideal de universalismo — dirigem-se, em tese, à totalidade do gênero humano, sem distinções de ordem pessoal ou coletiva. Todavia, a despeito dessa pretensão inclusiva, parte da doutrina indica ser impreciso qualificá-los como genuinamente universais, pois fatores culturais, religiosos e históricos próprios de determinadas realidades geográficas frequentemente colidem com os valores consagrados no âmbito jurídico internacional.

Não obstante a crítica de diversos doutrinadores de renome, a doutrina jurídica tem, com alguma frequência, recorrido à divisão dos direitos humanos por gerações como instrumento de organização teórica. Valério Mazzuoli, por exemplo, manifesta ressalvas quanto à adequação da terminologia “gerações”, por considerá-la tecnicamente imprecisa, embora posteriormente admita a possível sobreposição entre essas etapas (Mazzuoli, 2024).

Outros autores, por sua vez, preferem empregar o vocábulo “dimensões”, por considerarem-no mais apto a exprimir a expansão conceitual e a

complexificação da universalidade dos direitos fundamentais contemporâneos (Leite, 2025).

Essas dimensões podem ser sintetizadas, de forma ilustrativa, em quatro grandes eixos. A primeira, vinculada à noção de liberdade, encontra expressão paradigmática nas Constituições da França revolucionária e dos Estados Unidos da América, centrando-se na proteção dos direitos civis e políticos contra abusos estatais.

A segunda, orientada pelo ideal de igualdade, manifesta-se nas Constituições do México pós-revolução e da República de Weimar, sendo voltada à promoção dos direitos sociais, econômicos e culturais.

A terceira dimensão — inspirada no princípio da fraternidade — volta-se à salvaguarda de interesses difusos e coletivos, e ganha proeminência nas constituições promulgadas após a segunda guerra mundial, sobretudo aquelas que consagram os direitos ambientais, de solidariedade e de desenvolvimento (Franco Filho, 2019).

A quarta dimensão dos direitos fundamentais emerge como resposta às transformações sociais, políticas e tecnológicas da era contemporânea. Segundo Paulo Bonavides, essa dimensão abrange direitos relacionados à democracia, à informação e ao pluralismo, refletindo a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico às exigências de uma sociedade globalizada e tecnologicamente avançada. Norberto Bobbio, por sua vez, destaca os direitos ligados à bioética e à manipulação genética como centrais nessa dimensão. Esses direitos visam garantir a dignidade humana frente aos avanços científicos e tecnológicos, assegurando que tais progressos respeitem os valores fundamentais da sociedade (Santos, 2011).

Além das quatro dimensões tradicionais, alguns autores propõem a existência de uma quinta e até uma sexta dimensão dos direitos fundamentais. A quinta dimensão, conforme defendida por Nathalia Masson, está centrada no direito à paz, considerado essencial para a convivência humana e a democracia participativa (Masson, 2018). A sexta dimensão, embora menos consensual, é associada por alguns estudiosos à preservação de recursos naturais essenciais, como a água potável, reconhecendo a necessidade de proteção ambiental em escala global para garantir a sobrevivência das futuras gerações. Essas propostas

refletem a contínua evolução dos direitos fundamentais, adaptando-se às novas realidades e desafios enfrentados pela humanidade.

Importa salientar, por oportuno, que tal classificação geracional não deve ser compreendida como um critério de valoração ou precedência normativa entre os direitos, tampouco como uma lógica de substituição entre etapas sucessivas.

Trata-se, antes, de uma sistematização histórica destinada a identificar, com base em sua cronologia de emergência, os momentos distintos de consagração e positivação dos direitos humanos no seio da sociedade internacional — sem que disso decorra qualquer pretensão de hierarquização ou obsolescência de gerações anteriores.

Não obstante a reconhecida existência de diferenças culturais, históricas e estruturais no modo como os direitos humanos são concebidos e aplicados ao redor do globo — o que se revela nas suas dimensões, gerações e no embate entre visões ocidentais e orientais —, impõe-se reconhecer que determinados direitos, por sua natureza essencial, não se prestam à relativização cultural ou política.

Trata-se do que a doutrina contemporânea tem denominado de mínimos existenciais, núcleo essencial à dignidade da pessoa humana, sem o qual não é possível falar em vida com valor intrínseco.

A noção de mínimo existencial tem raízes no pensamento jurídico e filosófico que busca identificar um patamar civilizatório básico, sem o qual todo projeto de sociedade justa naufraga.

Conforme preleciona Robert Alexy (2006), em sua teoria dos direitos fundamentais, direitos dessa natureza possuem posição de precedência *prima facie*, ou seja, devem ser assegurados como prioridade na ponderação de valores. São, em última instância, direitos que não admitem supressão nem mesmo sob o pretexto da diversidade cultural ou do interesse coletivo.

Direitos como o acesso à água potável, à alimentação, à saúde, à integridade física, à liberdade contra a tortura e à vida, constituem bens jurídicos universais cuja proteção independe do contexto em que se inserem.

O próprio Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, no Comentário Geral nº 14, assevera que certos direitos mínimos são “imediatamente exigíveis” e não podem ser postergados sob nenhuma justificativa (Onu, 2000). A

tentativa de relativizar tais garantias, sob o argumento da soberania nacional ou das idiossincrasias culturais, converte-se em mecanismo de legitimação da barbárie.

Nesse ponto, impõe-se trazer à baila a crítica formulada por Norberto Bobbio, ao afirmar que:

“uma discussão sobre os direitos humanos deve hoje levar em conta, para não correr o risco de se tornar acadêmica, todas as dificuldades procedimentais e substantivas, as quais me referi brevemente. A efetivação de uma maior proteção dos direitos do homem está ligada ao desenvolvimento global da civilização humana. É um problema que não pode ser isolado, sob pena, não digo de não resolvê-lo, mas de sequer compreendê-lo em sua real dimensão. Quem o isola já o perdeu.”(Norberto Bobbio,2004, p. 25)

Nessa lógica, a relativização de direitos que integram o núcleo duro da dignidade humana equivale a abrir brechas institucionais que autorizam sua negação em nome de conveniências locais ou ideológicas. Ademais, o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, consagrado na Declaração de Viena de 1993, reforça a ideia de que não se pode hierarquizar ou dissociar os direitos civis e políticos dos direitos sociais, econômicos e culturais. A violação de um implica a corrosão do todo (Onu, 1993).

Assim, reconhecer a diversidade é necessário, mas não pode implicar a convivência com práticas que afrontem o que de mais elementar deve ser assegurado a cada ser humano, independentemente do lugar, do tempo ou da cultura a que pertença.

Assim, embora o respeito à pluralidade de concepções de mundo seja um imperativo ético e jurídico em sociedades democráticas, há um núcleo axiológico universal que deve permanecer inamovível frente às contingências históricas e culturais. Este núcleo — os mínimos existenciais — representa o ponto de interseção entre o ideal de humanidade e o dever jurídico de proteção estatal e internacional. Relativizá-lo é não apenas enfraquecer os direitos humanos, mas corroer a própria noção de civilização.

2.1.1. Do trabalho digno como fundamento humano

É justamente no entrelaçamento entre os direitos humanos e o valor intrínseco da dignidade da pessoa humana que o direito ao trabalho digno se insere como dimensão inalienável dos chamados “mínimos existenciais”.

O trabalho, conforme já reconhecido em diversos instrumentos internacionais, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Onu, 1966), e reiterado pela Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, constitui não apenas meio de subsistência, mas elemento estruturante da identidade e liberdade humanas.

Nesse contexto, o trabalho digno transcende a mera ocupação ou atividade produtiva: ele pressupõe condições mínimas de remuneração justa, respeito à jornada, ambiente seguro, estabilidade e, sobretudo, o reconhecimento da pessoa do trabalhador como sujeito de direitos. Negar tais condições, seja por práticas precarizadoras, seja por mecanismos de subversão da legislação trabalhista, implica direta violação aos fundamentos éticos que sustentam o pacto civilizatório.

Entre essas práticas nocivas, destaca-se a chamada pejotização — fenômeno amplamente debatido na doutrina contemporânea — em que a relação de emprego é mascarada por contratos de prestação de serviços via pessoa jurídica, esvaziando-se o conteúdo protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse diapasão, a supressão do princípio da primazia da realidade — basilar no Direito do Trabalho — tem sido instrumentalizada para legitimar essa forma de fraude, sobretudo após a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista de 2017, com respaldo do Supremo Tribunal Federal (STF) em decisões que reconhecem a constitucionalidade da terceirização de atividades-fim. Tal condução jurisprudencial, segundo os autores, representa grave ameaça à proteção jurídica do trabalhador, na medida em que privilegia a aparência formal do vínculo sobre a realidade dos fatos, desconsiderando o princípio da dignidade da pessoa humana como norte fundamental do ordenamento trabalhista. A consequência prática é a multiplicação de vínculos precários, nos quais o trabalhador — embora subordinado, assíduo e exclusivo — não goza de férias, 13º salário, FGTS ou proteção previdenciária adequada (Peres e Mazzon, 2021).

Esse panorama de precarização velada acentua a desigualdade social e compromete o próprio propósito do Direito do Trabalho, cujo objetivo histórico e teleológico sempre foi a compensação da desigualdade estrutural entre capital e força de trabalho (Anselmo, 2020).

A pejotização corrompe o princípio da alteridade e nega a essência da relação empregatícia, impondo ao trabalhador os riscos típicos do empreendimento, enquanto mantém as obrigações típicas da subordinação e habitualidade.

Mais grave ainda é a tendência de naturalização dessas formas fraudulentas em nome de uma suposta “modernização” das relações laborais (Barros Filho; Camargo; Guadagnin, 2023). Assim, a retórica da eficiência econômica e da flexibilidade contratual tem sido utilizada para legitimar retrocessos sociais incompatíveis com os princípios constitucionais de proteção ao trabalho, desafiando inclusive os limites da própria legalidade democrática.

Nesse cenário, a efetivação das verbas trabalhistas devidas — como salário justo, adicional de periculosidade ou insalubridade, décimo terceiro, férias remuneradas, entre outros — configura-se como imperativo de justiça e condição mínima de cidadania, pois esses direitos não são concessões do empregador, mas expressão normativa da dignidade do trabalhador enquanto ser humano, cidadão e sujeito de direitos fundamentais.

Assim, é inconcebível que o direito ao trabalho digno seja relativizado sob argumentos de conveniência empresarial, pois sua negação representa não apenas a violação de normas laborais, mas uma afronta à própria Constituição Federal, que eleva o trabalho à condição de fundamento da República, conforme o artigo 1º, inciso IV e a princípio da ordem econômica, conforme artigo 170, *caput* (Brasil, 1988).

A defesa do trabalho digno, portanto, é também a defesa da democracia substantiva e da dignidade humana como vetor interpretativo de todo o sistema jurídico. Relativizar esse direito é relativizar a própria humanidade.

2.2. Do trabalho como motor da história

O Direito do Trabalho, à semelhança de qualquer outro ramo do ordenamento jurídico, apresenta-se como um corpo sistemático e articulado de institutos, princípios e normas, cuja gênese se vincula a um contexto histórico e material específico. A identificação do momento histórico em que tal conjunto normativo emerge pressupõe a adoção de um método de análise atento à categoria fundamental que estrutura esse campo jurídico — seu núcleo conceitual, sem o qual o fenômeno jurídico em questão não poderia existir.

Toda construção normativa, inclusive aquela que versa sobre o trabalho, repousa sobre uma categoria elementar que lhe dá identidade e delimita sua possibilidade histórica de existência. Essa busca pela essência do fenômeno jurídico remete à análise materialista-histórica, nos moldes propostos por Marx (2013), segundo a qual o concreto deve ser compreendido a partir de suas determinações internas e do modo como se insere na totalidade social. Assim, a delimitação da categoria matriz evita interpretações anacrônicas e permite situar o Direito do Trabalho no momento histórico em que se cristaliza a figura do trabalhador assalariado como sujeito de direitos.

Especialmente a este ramo do direito, a categoria fundante é o trabalho subordinado, consubstanciado na figura jurídica da relação empregatícia. É em torno dessa forma de vinculação entre trabalhador e empregador que se organiza todo o arcabouço normativo do ramo. Tal relação, no entanto, pressupõe a existência histórica de um trabalhador livre — no sentido jurídico —, ou seja, um indivíduo separado dos meios de produção, cuja única mercadoria disponível para a troca é sua força de trabalho.

Essa figura é precisamente o que Marx (2013, p. 314) descreve como o trabalhador “duplamente livre”: livre para vender sua força de trabalho, mas também livre de qualquer posse sobre os meios de produção. Tal condição histórica não é natural, mas resultado de um longo processo de despossessão, que se intensifica a partir da dissolução do sistema feudal, notadamente com a chamada acumulação primitiva de capital, que expulsa os camponeses das terras comunais, lançando-os ao mercado de trabalho como proletariado nascente.

Somente com a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, o trabalhador despossuído é reinserido sistematicamente no processo produtivo, agora como assalariado. Essa nova equação econômica — indivíduo formalmente livre, mas funcionalmente subordinado — estrutura o modo capitalista de produção. Como assinala o economista alemão, “a relação capitalista pressupõe a separação completa entre os trabalhadores e a propriedade das condições de realização do trabalho” (Marx, 2013, p. 961). A subordinação jurídica passa, então, a traduzir normativamente essa realidade social e econômica.

O conceito de subordinação, nesse contexto, não se confunde com a sujeição pessoal típica das formas de trabalho compulsório, como a escravidão ou a servidão. A subordinação moderna é objetiva: resulta do contrato e se manifesta na obrigação de o trabalhador seguir as diretrizes do empregador quanto à execução dos serviços. Não há, portanto, anulação da liberdade jurídica do trabalhador, ainda que essa liberdade seja ilusória, pois a necessidade econômica força o indivíduo a vender sua força de trabalho para sobreviver (Marx, 2013).

O Direito do Trabalho surge, assim, como um fenômeno moderno, diretamente relacionado à consolidação da sociedade capitalista. Ele não é um corpo normativo atemporal, mas uma construção histórica que emerge quando a relação de emprego se torna a forma hegemônica de inserção do trabalhador no processo produtivo.

Foi apenas com a generalização do trabalho assalariado na Europa e nos Estados Unidos, ao longo do século XIX, que se tornaram possíveis — e necessárias — normas específicas voltadas à regulação das condições de trabalho e à proteção do trabalhador.

Importa também reconhecer que, ao se empreender uma análise histórica da constituição do Direito do Trabalho — especialmente em contextos periféricos como o brasileiro — deparamo-nos com a dificuldade de acesso às vozes e experiências dos trabalhadores brasileiros que efetivamente viveram os impactos da transição entre formas servis e relações assalariadas. Como observa Boris Fausto, em um país marcado por estruturas de poder profundamente elitistas, inclusive entre setores que se colocaram como representantes das camadas populares, “o discurso já difícil das classes dominadas deixa pouquíssimos traços” (Fausto, 2016, p. 25).

A ausência ou escassez de registros das experiências concretas dos trabalhadores urbanos e principalmente rurais no Brasil, sobretudo durante o processo de industrialização e organização sindical – em um recorte temporal de 1890 a 1920 – limita a reconstrução histórica não apenas dos conflitos sociais, mas também da gênese normativa do Direito do Trabalho enquanto instrumento de mediação dessas tensões.

Nesse sentido, o desafio historiográfico nacional e internacional não reside apenas em identificar os marcos legais, mas também em compreender as disputas políticas, ideológicas e simbólicas que moldaram o reconhecimento do trabalho subordinado como categoria jurídica merecedora de tutela específica.

As condições materiais para a emergência do Direito do Trabalho estiveram diretamente ligadas à consolidação do modo de produção capitalista, à separação entre capital e trabalho, e à concentração do proletariado nas cidades industriais.

Assim, o século XIX, marcado por intensas lutas sociais e pelo amadurecimento das contradições entre capital e trabalho, propiciou o terreno fértil para a construção desse ramo jurídico. O Direito do Trabalho é, portanto, um fruto de tal época, e sua existência está indissociavelmente vinculada ao processo histórico que transformou o trabalhador em força produtiva formalmente livre, mas estruturalmente subordinada.

Em consonância com esse desafio interpretativo, torna-se metodologicamente necessário evitar juízos anacrônicos ou exclusivamente resultadistas ao avaliar as ações, movimentos e ideias das classes trabalhadoras em sua fase de formação e organização.

Como ressalta o nobre historiador, há pouco proveito em se deter nos “natimortos partidos socialistas” ou em leituras meramente retrospectivas que ignoram as condições históricas reais que possibilitaram ou limitaram determinadas experiências políticas e sociais (Fausto, 2016, p. 26).

Ditos isso, é nesse ponto que a sensibilidade historiográfica de E. P. Thompson contribui de modo decisivo ao analisar os artesãos ingleses diante das transformações trazidas pela Revolução Industrial. Thompson adverte que, embora suas reações possam parecer retrógradas ou ilusórias aos olhos contemporâneos, elas expressavam de forma autêntica as contradições vividas por sujeitos históricos reais, imersos em “tempos de aguda perturbação social” (Thompson, 1970, p. 13,

apud FAUSTO, 2016, p. 27). As aspirações dos artesãos, mesmo que derrotadas, continham percepções legítimas de injustiças que, muitas vezes, persistem não resolvidas.

Da mesma maneira, os movimentos populares do passado — inclusive aqueles que deram base à construção do Direito do Trabalho — não devem ser avaliados apenas com base em seu sucesso normativo posterior, mas reconhecidos enquanto manifestações legítimas de resistência e reivindicação, ainda que eventualmente marginalizadas na história oficial.

Dessa forma, buscar manifestações plenamente desenvolvidas de institutos juststralhistas em sociedades pré-industriais, como fazem alguns doutrinadores e juristas pátrios, é metodologicamente inadequado. Ainda que rudimentares modos de subordinação possam ter existido em contextos pretéritos, essas nunca adquiriram centralidade socioeconômica suficiente para gerar um sistema normativo abrangente. O Direito do Trabalho, enquanto fenômeno jurídico autônomo, é expressão histórica da modernidade capitalista, como também é reflexo das contradições estruturais inerentes ao modelo.

A compreensão do trabalho como categoria fundante da humanidade antecede sua positivação jurídica e normativa. Nessa linha, é indispensável recorrer à reflexão filosófica, o qual afirma que “foi o trabalho que criou o homem” (Engels, 1876, p. 1), ao colocar em movimento o desenvolvimento das mãos, do cérebro e da linguagem — todos mediadores de um processo de transformação mútua entre o homem e a natureza.

Ainda que o foco de Engels não seja o Direito em si, sua concepção ontológica do trabalho como atividade consciente e social estabelece uma base teórica para compreender por que o trabalho subordinado — na forma da relação empregatícia — só adquire significado jurídico quando o trabalho humano se transforma em força de trabalho vendida no mercado sob o capitalismo.

A partir desse fundamento antropológico, pode-se compreender que o Direito do Trabalho não emerge simplesmente como um sistema técnico-normativo, mas como uma resposta histórica a um tipo muito específico de organização produtiva que nega, de certo modo, o caráter criativo e emancipatório do trabalho descrito por Engels.

Logo, se o trabalho é, em sua origem, a mediação entre o ser humano e o mundo — uma atividade essencialmente livre, que molda tanto a natureza quanto o sujeito —, a relação capital-trabalho, ao subordinar o trabalhador ao controle externo do capital, inverte essa lógica: a criatividade é regimentada, a liberdade contratual é formal, e a força de trabalho é transformada em mercadoria (Engels, 1876). O filósofo e industrialista prussiano já apontava que a alienação não se limita ao domínio filosófico, mas possui raízes materiais na divisão social do trabalho. A transformação do trabalhador em apêndice da máquina e sua crescente dependência das formas coletivas de produção revelam uma contradição essencial: o trabalho que emancipou o homem é também aquele que, sob determinadas formas históricas, o escraviza.

A subordinação jurídica tratada pelo Direito do Trabalho traduz, em termos normativos, essa subordinação material do trabalhador ao capital. Ela não é, portanto, natural, mas histórica e politicamente construída, e sua regulação pela via do Direito é uma tentativa, ainda que limitada, de humanizar a alienação.

Essa leitura permite reforçar a ideia de que o Direito do Trabalho é uma resposta tardia — e reativa — a um processo de desumanização do trabalho, que começa com a reconfiguração do trabalhador como objeto econômico.

Como atividade transformadora, o trabalho carrega uma potência criadora que o capitalismo busca instrumentalizar; a normatização do trabalho subordinado surge, assim, como tentativa de conter os excessos dessa instrumentalização.

2.2.1. Da terceirização e seu contexto histórico

A terceirização, enquanto fenômeno de gestão empresarial caracterizado pela transferência da execução de atividades específicas de uma empresa (tomadora de serviços) para outra (prestadora de serviços), não é um conceito monolítico, tendo evoluído significativamente ao longo do tempo em resposta a transformações econômicas, tecnológicas e sociais. Embora a prática de contratar terceiros para realizar tarefas específicas exista de formas rudimentares há séculos,

sua configuração moderna e sua expansão como estratégia gerencial proeminente são mais recentes.

As origens da terceirização, na acepção contemporânea, podem ser rastreadas até o período pós-Segunda Guerra Mundial. Neste contexto, empresas em nações industrializadas, notadamente nos Estados Unidos, começaram a identificar a necessidade de focar em suas competências centrais (*core business*), delegando atividades secundárias ou de suporte a outras organizações especializadas.

O doutrinador e Vice Presidente do TST, Maurício Godinho Delgado (2020, p. 467-468), situa o despontar da terceirização "no contexto da reestruturação produtiva do capitalismo nas últimas décadas do século XX", embora suas raízes remontem à "especialização funcional de empresas no período que sucedeu à Segunda Guerra Mundial". Inicialmente, essa prática era comum em serviços como limpeza, segurança e manutenção, considerados não essenciais à atividade-fim da empresa contratante.

Noutro giro, o Professor e ex-Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 360) corrobora essa perspectiva, descrevendo a terceirização como uma "moderna técnica de administração empresarial" que permite à empresa tomadora "concentrar seus esforços em suas atividades essenciais".

Nesse viés, a terceirização pode ser definida, em termos gerais, como a contratação de uma empresa por outra, com o intuito de executar determinadas atividades por meio de trabalhadores que não possuem vínculo empregatício direto com a tomadora do serviço. Trata-se de prática que, embora busque a racionalização de processos produtivos e a redução de custos operacionais, desafia os paradigmas clássicos da relação de emprego, fundados na pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade.

Assim preleciona o Ministro do TST:

A expressão "terceirização" resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi constituído pela área de administração de empresas, fora da cultura do direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro da empresa (Godinho, 2020, p. 417).

A intensificação e disseminação da terceirização ocorreram de forma mais acentuada a partir da década de 1970 e se consolidaram nas décadas seguintes, impulsionadas por diversos fatores. Entre eles, destacam-se a globalização dos mercados, o acirramento da concorrência, a busca incessante por redução de custos – especialmente os trabalhistas – e o desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação e informação que facilitaram a gestão de contratos e o controle de atividades realizadas externamente. Delgado (2020, p. 468) aponta que, a partir dos anos 1970, "o modelo acentuou-se, principalmente no Japão, mas também nos principais países da Europa Ocidental e nos EUA", associado a "novas técnicas de gestão da produção e do trabalho, como o *just-in-time*, o *kanban*, o *downsizing* e o *outsourcing*". Este período marcou uma transição, onde a terceirização deixou de ser apenas uma tática para atividades periféricas e passou a ser considerada uma estratégia para otimizar processos e ganhar flexibilidade operacional.

Ricardo Antunes (2009), em sua análise sobre as transformações no mundo do trabalho, insere a terceirização no bojo de um processo mais amplo de reestruturação produtiva do capital, que buscou superar as crises do modelo fordista-keynesiano. A passagem para o que ele denomina "acumulação flexível" ou "capitalismo flexível" (Antunes, 2009, p. 17) implicou a adoção de novas formas de organização do trabalho, entre as quais a terceirização e a subcontratação se destacam como mecanismos para aumentar a exploração da força de trabalho e reduzir a rigidez dos processos produtivos e dos vínculos empregatícios.

Ainda nesse contexto, Antunes (2009, p. 45) argumenta que essa nova fase é caracterizada por uma "nova morfologia do trabalho", onde se observa uma "heterogeneização e fragmentação" da classe trabalhadora, com o crescimento do trabalho precarizado, parcial, temporário e, crucialmente, terceirizado. A terceirização, sob esta ótica, não é apenas uma ferramenta de gestão para especialização, mas um elemento central na estratégia de flexibilização que visa diminuir os custos diretos e indiretos do trabalho, além de enfraquecer a organização e a capacidade de resistência dos trabalhadores.

No final do século XX e início do século XXI, a terceirização expandiu-se para abranger uma gama ainda maior de atividades, inclusive aquelas mais próximas ao núcleo produtivo das empresas. Este movimento, contudo, não ocorreu

sem controvérsias. Críticos apontam que, em muitos contextos, a terceirização foi utilizada como um mecanismo para precarizar as condições de trabalho, reduzir salários e benefícios, e dificultar a organização sindical.

Conforme Antunes (2009, p. 50-51), a lógica da empresa enxuta (*lean production*) e flexível impulsiona a externalização de atividades, levando a um cenário onde o trabalhador terceirizado frequentemente enfrenta condições mais adversas, menor estabilidade e remuneração inferior em comparação aos empregados diretos da empresa tomadora.

O fenômeno da pejotização, que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas para mascarar uma relação de emprego, é um exemplo contemporâneo dessa precarização, facilitada por práticas de terceirização (Schneckenberg; Opuszka, 2025, p. 68).

Paralelamente à sua expansão, a terceirização tornou-se objeto de intensos debates jurídicos e legislativos em diversos países. A discussão sobre a licitude da terceirização de atividades-fim, por exemplo, foi central em muitas jurisdições, incluindo o Brasil, onde decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), como as proferidas na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Recurso Extraordinário (RE) 958.252, tiveram um impacto significativo na conformação das relações de trabalho (Leite, G., 2025, p. 19, 80-81). Estas decisões, ao validarem a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, refletem uma tendência global de flexibilização das normas laborais em favor da liberdade econômica.

Ainda nesse sentido, Antunes (2009, p. 33) já alertava para as consequências de uma "desregulamentação do direito do trabalho", onde a legislação protetiva é erodida em favor de mecanismos que intensificam a exploração e a precarização, sendo, no sentido em que explica o sociólogo, a liberalização da terceirização um componente chave deste processo.

Noutro giro, a trajetória da terceirização no Brasil, embora influenciada por tendências globais de reestruturação produtiva, apresenta características próprias. Seu desenvolvimento foi marcado por um processo singular, tanto no âmbito jurisprudencial quanto legislativo, que culminou em uma ampla liberalização. Esse processo, por sua vez, impulsionou o crescimento de fenômenos como a pejotização.

Nas décadas de 1970 e 1980, a terceirização ainda era incipiente e carecia de regulamentação específica. A ausência de um marco normativo claro levou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a intervir. Inicialmente, por meio do Enunciado nº 256, considerava-se ilícita a contratação de trabalhadores por empresa interposta, estabelecendo-se vínculo empregatício direto com o tomador de serviços, salvo exceções. Posteriormente, esse entendimento evoluiu para a Súmula nº 331, editada em 1993, que se consolidou como o principal referencial sobre o tema por muitos anos.

Segundo Delgado (2020, p. 510-539), a Súmula 331 permitia a terceirização apenas em "atividades-meio", no trabalho temporário (regido pela Lei nº 6.019/1974) e nos serviços de vigilância, conservação e limpeza. De forma decisiva, vedava a terceirização em "atividades-fim", com a consequência de se configurar vínculo empregatício direto com a empresa contratante em caso de descumprimento.

A distinção entre atividade-fim e atividade-meio, contudo, tornou-se fonte constante de controvérsias e insegurança jurídica, dada a dificuldade em delimitar esses conceitos em ambientes produtivos cada vez mais complexos e integrados. Esse cenário de indefinição perdurou por décadas, alimentando debates intensos sobre os limites e a legalidade da terceirização.

O século XXI marcou uma mudança substancial nesse panorama. O Supremo Tribunal Federal (STF) passou a exercer papel central na redefinição dos parâmetros da terceirização no país. Decisões emblemáticas, como as proferidas na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Recurso Extraordinário (RE) 958.252, julgado sob o Tema 725 da Repercussão Geral, em 2018, reconheceram a legalidade da terceirização em todas as fases do processo produtivo, abrangendo tanto as atividades-meio quanto as atividades-fins.

Giovana Paula Ramos Silveira Leite (2025, p. 96-138) analisa o impacto dessas decisões, ressaltando que o STF, ao se basear nos princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica, promoveu uma alteração profunda na jurisprudência trabalhista, inclusive na tradicional posição do TST. Nesse sentido, paralelamente a esse novo entendimento judicial, afirma a pesquisadora, o legislador também realizou mudanças significativas. A promulgação da Lei nº 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, e, na sequência, da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, consolidou e ampliou as

possibilidades de terceirização, autorizando-a de forma irrestrita para quaisquer funções desempenhadas pela empresa contratante.

Bezerra Leite (2022, p. 361-364) detalha como essas legislações reformularam a Lei nº 6.019/74, estendendo seu escopo não apenas ao trabalho temporário, mas também à prestação de serviços terceirizados em sentido amplo. Marlon de Oliveira Xavier (2022, p. 1), ao analisar a Reforma Trabalhista, insere tais mudanças no contexto de uma flexibilização voltada à "subsunção redobrada do trabalho ao capital".

É nesse cenário de liberalização ampla da terceirização e de intensificação na busca pela redução de custos e encargos trabalhistas que o fenômeno da pejotização se torna mais visível e se dissemina no Brasil. A pejotização refere-se à prática de contratar profissionais como pessoas jurídicas — frequentemente registrados como Microempreendedores Individuais (MEIs) — com o objetivo de mascarar uma relação de emprego subordinado, eximindo o contratante de cumprir obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Camila Haas Schneckenberg e Paulo Ricardo Opuszka (2025, p. 60, 68) alertam que essa prática enfraquece os vínculos empregatícios, reduz garantias trabalhistas e expõe os profissionais a maiores riscos. Trata-se de uma estratégia que "desprotege os trabalhadores e os empurra para uma precarização crescente".

A correlação entre a expansão da terceirização e o avanço da pejotização é de natureza simbiótica. A autorização legal para terceirizar qualquer função, inclusive a atividade principal da organização, abriu espaço para que empresas não apenas buscassem especialização, mas também recorressem à contratação de prestadores de serviço individuais — os chamados "pejotas" — como forma de reduzir significativamente encargos laborais.

Ricardo Antunes (2009, p. 257), ao examinar a "nova morfologia do trabalho", já alertava para a fragmentação e diversificação da classe trabalhadora, com a proliferação de formas atípicas de contratação. Sob o discurso da modernização e da flexibilidade, esconde-se, segundo ele, uma intensificação da precarização. A pejotização se encaixa perfeitamente nesse modelo, representando uma das expressões mais evidentes da deterioração das condições de trabalho contemporâneas.

Ao ser contratado como PJ, o indivíduo perde acesso a direitos básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio, além de proteções previdenciárias e contra acidentes. Acaba por se tornar, muitas vezes contra sua vontade, um "empreendedor de si mesmo".

As consequências dessa transformação são profundas. A generalização da terceirização e a proliferação da pejotização têm contribuído para a deterioração das condições laborais, a diminuição dos salários, o enfraquecimento da representação sindical e o aumento da instabilidade e da insegurança para milhões de trabalhadores. A busca por maior eficiência e competitividade, respaldada por um arcabouço jurídico permissivo, tem incentivado um modelo de relações de trabalho que aprofunda desigualdades e amplia a vulnerabilidade social.

2.2.2. Da pejotização

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, que ampliou as possibilidades de terceirização, inclusive para as atividades-fins das empresas, tornou-se recorrente, no cenário jurídico-trabalhista brasileiro, o recurso à chamada pejotização — termo informal que designa a prática pela qual o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para, formalmente, prestar serviços mediante contrato civil ou comercial, ainda que presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Esse fenômeno, que aparenta uma mera formalidade contratual, na verdade oculta uma realidade de subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, configurando, portanto, autêntica relação empregatícia nos moldes do art. 3º da CLT. Nesses casos, a utilização da personalidade jurídica individual funciona como instrumento de fraude, cujo objetivo é mascarar o vínculo laboral e eximir o empregador do cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias (Perez; Mazzon, 2024).

Afirma Godinho (2020, 409) que a utilização da figura societária como simulação, encobrindo efetiva relação empregatícia, tem sido denominada, como

visto, no cotidiano justrabalhista, pelo neologismo pejotização, referindo-se ao artifício véu da pessoa jurídica (P.J.). A expressão tornou-se mais comum desde o advento da figura tributária criada pelo art. 129 da Lei n. 11.196, de 2005.

Além disso, conforme argumenta Lucas Tiscoski Machado (2019, p. 44), a pejotização não deve ser confundida com a terceirização regular. Enquanto esta envolve a contratação de outra empresa para realizar uma atividade, com responsabilidade clara e empregados próprios, a pejotização é, na essência, a imposição de um contrato dissimulado, em que o prestador de serviços é, de fato, empregado do tomador.

No plano dos princípios, essa prática colide frontalmente com a primazia da realidade, que é fundamento do Direito do Trabalho. Conforme sustentam Peres e Mazzon (2024, p. 158-159), ao priorizar a forma contratual em detrimento dos fatos, o Supremo Tribunal Federal tem contribuído para o esvaziamento desse princípio, ao acatar contratos de prestação de serviços sob a ótica da autonomia privada, ignorando a relação de subordinação fática comprovada nos autos.

Essa postura, longe de representar avanço normativo, representa verdadeira ameaça à função tutelar do Direito do Trabalho. A lógica que sustenta o ordenamento justrabalhista não admite o uso de artifícios jurídicos para suprimir direitos indisponíveis dos trabalhadores, conforme estabelecido pelo art. 9º da CLT, que fulmina de nulidade os atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista.

3. IMPACTOS CAUSADOS PELA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Da pejotização como vício na relação de trabalho

A pejotização constitui uma prática cada vez mais comum e complexa nas relações de trabalho no Brasil, notadamente intensificada após a promulgação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017. Tal fraude fere diretamente os preceitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o empregado como a pessoa física que presta serviços de forma pessoal, habitual, subordinada e mediante remuneração (BRASIL, 1943).

A jurisprudência tem sido firme ao condenar a pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. Nestes casos, os tribunais aplicam o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre o que consta formalmente nos documentos. Conforme o artigo 9º da CLT, "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), reforçando a invalidade dos contratos firmados sob a roupagem de prestação de serviços autônomos quando estes escondem relações de emprego.

Assim, mesmo com a existência formal de um CNPJ e de um contrato civil, a relação será considerada empregatícia se os elementos definidos na CLT forem identificados no cotidiano da prestação dos serviços. Por lógica, a pejotização, embora possa, em tese, ser lícita, torna-se imediatamente ilícita quando utilizada como estratégia de ocultação de vínculo empregatício, sendo passível de nulidade e de responsabilização civil e trabalhista (Puerta, 2023).

Do ponto de vista do trabalhador, as consequências da pejotização são devastadoras. A primeira e mais evidente é a perda de uma série de direitos sociais garantidos pela Constituição Federal e pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), adicional de insalubridade ou periculosidade, licença-maternidade ou paternidade, seguro-desemprego, estabilidade provisória, entre outros (Agência do senado, 2025).

O trabalhador pejotizado passa a ser tratado como empresário individual, assumindo obrigações tributárias e contábeis sem o devido suporte e, muitas vezes, sem o conhecimento técnico necessário para gerir um CNPJ. Além disso, ao contrário da promessa de autonomia, flexibilidade e rendimentos mais altos, muitos profissionais enfrentam a dependência exclusiva de um único contratante, sem liberdade real de atuação e ainda submetidos a metas, horários e ordens, caracterizando plena subordinação (Santos; Magalhães junior, 2024).

Nisso, quando ocorre o rompimento da relação, esse trabalhador é, geralmente, dispensado sem qualquer tipo de amparo, arcando com o prejuízo de não receber verbas rescisórias, tampouco acesso aos benefícios previdenciários ou assistenciais.

Contudo, os efeitos nefastos da pejotização não se restringem ao trabalhador. Para o empregador, a aparente vantagem econômica decorrente da redução de encargos pode resultar em riscos jurídicos e financeiros substanciais.

Em caso de reconhecimento do vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho, o empregador será condenado ao pagamento retroativo de todas as verbas trabalhistas suprimidas, encargos previdenciários e tributos não recolhidos, além de eventuais indenizações por danos morais, multas administrativas e honorários advocatícios.

A prática reiterada de pejotização também expõe a empresa a fiscalizações da Receita Federal e do Ministério Público do Trabalho, podendo culminar na autuação por fraude fiscal e na inscrição em cadastros de empregadores infratores. A existência de passivos ocultos decorrentes dessas práticas representa um sério obstáculo para operações financeiras, como fusões, aquisições ou acesso a linhas de crédito, já que afeta diretamente a credibilidade e a regularidade jurídica da organização (Faria, 2023).

Além dos prejuízos jurídicos e financeiros, a pejotização acarreta danos institucionais à imagem e à reputação da empresa. A percepção pública de que determinada organização se utiliza de práticas precarizantes para aumentar sua margem de lucro pode gerar severas críticas por parte de sindicatos, da imprensa, de clientes e da sociedade civil. O discurso em defesa da responsabilidade social empresarial torna-se contraditório quando confrontado com a adoção de modelos contratuais que violam frontalmente os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em

audiência promovida pelo Ministério do Trabalho em maio de 2025, diversos representantes de entidades laborais destacaram que a pejotização é um dos principais fatores de deterioração das relações trabalhistas no Brasil, contribuindo para a informalidade disfarçada e para o aumento da desigualdade social (Gov, 2025).

Internamente, a pejotização compromete a estrutura e a cultura organizacional das empresas. Trabalhadores sem vínculo formal tendem a desenvolver menor grau de identificação com os valores e objetivos da empresa, dado que não se sentem parte efetiva da organização. Essa dissociação compromete a coesão das equipes, dificulta a construção de um ambiente de confiança e colaboração e acarreta em elevados índices de rotatividade.

A ausência de investimentos em desenvolvimento profissional, plano de carreira e políticas de retenção de talentos reforça um cenário de instabilidade e descomprometimento. Além disso, a pejotização desestimula a sindicalização e o exercício de direitos coletivos, favorecendo um ambiente de maior fragilidade dos trabalhadores frente ao poder diretivo das empresas. Tais fatores geram impactos negativos na produtividade e na qualidade dos serviços prestados, corroendo, a médio e longo prazo, a competitividade da própria empresa.

A pejotização deve, portanto, ser compreendida não apenas como uma afronta aos direitos individuais dos trabalhadores, mas como uma prática que compromete a ordem econômica e social prevista na Constituição Federal. O trabalho humano, conforme expressamente consagrado no artigo 1º, inciso IV, e no artigo 170 da Carta Magna, deve ser valorizado como princípio fundante da República e fundamento da ordem econômica, cuja finalidade é assegurar a dignidade da pessoa humana e a justiça social. A adoção de mecanismos que subvertem esses princípios, sob o pretexto de racionalidade econômica, representa uma ameaça à própria sustentabilidade do modelo capitalista brasileiro, que depende da segurança jurídica, da estabilidade nas relações contratuais e do respeito aos direitos fundamentais.

A evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que recentemente reafirmou a primazia dos direitos sociais sobre os artifícios contratuais utilizados para dissimular vínculos de emprego, mostra que há um movimento institucional para coibir essas práticas e reforçar os pilares do direito do trabalho.

Ademais, a pressão social, a atuação dos sindicatos e o fortalecimento da fiscalização estatal apontam para um cenário em que a pejotização, sobretudo quando adotada como estratégia empresarial sistemática, deixará de ser uma zona cinzenta e passará a ser tratada com maior rigor, tanto jurídica quanto moralmente.

3.1.1. Da convalidação tácita da pejotização e sua popularização no brasil pós contrarreforma

A convalidação tácita da pejotização no Brasil pós-Reforma Trabalhista de 2017 evidencia-se tanto nas modificações legislativas quanto no reordenamento jurisprudencial, bem como na apropriação, pelos atores econômicos, de um contexto neoliberal que legitima a precarização das relações laborais.

Com a promulgação da Lei n.º 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”), o legislador alterou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n.º 6.019/1974 (trabalho temporário), estendendo mecanismos que, na prática, ampliaram o campo de atuação das pessoas jurídicas contratadas para prestar serviços. Em especial, o artigo 442-B da CLT, introduzido pela reforma, criou margem para a celebração de contrato de trabalho autônomo “não eventual” em relação à empresa tomadora.

Na prática, bastava haver autonomia formal no ajuste de obrigações para legitimar a contratação de um profissional como pessoa jurídica, ainda que, na realidade, o vínculo fosse presencial, contínuo e subordinado (Alves, 2025).

Ao incluir a modalidade “autônoma” e expandir a terceirização irrestrita, a Reforma Trabalhista não apenas reforçou a preferência estatal pela lógica de livre iniciativa e flexibilidade, mas também possibilitou que as organizações tratassesem antigos empregados (pessoas físicas) como fornecedores de serviços representados pela própria pessoa jurídica constituída pelo trabalhador.

Desse modo, o requisito da “pessoa natural” previsto no artigo 3.º da CLT foi suprimido pela roupagem societária, sem que o legislador impusesse vedação expressa à constituição de Pessoa Jurídica com o intuito de mascarar vínculo

empregatício — configurando, na prática, uma convalidação tácita da pejotização (Alves, 2025).

O impacto prático da convalidação tácita da pejotização, respaldada por reformas legislativas e por decisões judiciais permissivas, tem sido refletido não apenas no discurso econômico-ideológico predominante, mas também nos indicadores processuais da Justiça do Trabalho.

Segundo dados divulgados pela CNN Brasil (2025), houve um aumento expressivo de 57% no número de processos trabalhistas com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego no primeiro trimestre de 2024, totalizando 285.055 ações.

O crescimento revela uma tendência preocupante: a pejotização não apenas se consolidou como uma prática recorrente no mercado de trabalho brasileiro, mas também gerou uma judicialização massiva das relações laborais, sobretudo em setores como tecnologia, saúde, marketing e serviços corporativos. Essa explosão de litígios é um indício claro de que a suposta “autonomia contratual” frequentemente não corresponde à realidade das condições de trabalho.

A partir desses dados, constata-se que o discurso da liberdade contratual e do empreendedorismo individual não se sustenta diante da vivência concreta desses trabalhadores, que continuam subordinados à lógica de controle e desempenho típicos das relações de emprego. O número crescente de ações judiciais revela, ainda, a ineficácia da reforma legislativa de 2017 em garantir segurança jurídica nas contratações flexíveis, expondo tanto trabalhadores quanto empregadores à instabilidade, posto que de mesmo modo, abriu margem para a relativização.

A precarização maquiada de modernização, ao invés de aliviar o Judiciário, tem sobrecarregado os tribunais com disputas sobre vínculos mascarados, exigindo análise detalhada da realidade contratual por parte dos juízes. Trata-se de uma judicialização que compromete o próprio propósito da reforma — a desburocratização das relações de trabalho — e reitera a importância do princípio da primazia da realidade como mecanismo essencial de controle das fraudes contratuais.

Além disso, o crescimento das ações demonstra uma resposta social e jurídica crescente à falsa autonomia imposta pela pejotização, indicando que os trabalhadores não estão passivos diante da erosão de seus direitos.

A massificação dessa prática e os litígios relacionados revelam a urgência de um novo posicionamento legislativo e jurisprudencial que resgate os princípios protetivos do Direito do Trabalho. Em última instância, a pejotização, ao ser promovida como modelo padrão de contratação, intensifica a vulnerabilidade social, transfere o ônus do risco econômico ao trabalhador e desafia a própria estrutura do sistema de seguridade social, cuja sustentabilidade depende da contribuição solidária e obrigatória baseada no vínculo formal de emprego.

Ainda em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu decisões emblemáticas que, para grande parte da doutrina trabalhista, consagraram o entendimento de que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas” (Stf, 2018). Paralelamente, no Tema 383, o STF reconheceu que impor equiparação salarial entre tomadora e empresa terceirizada violaria o princípio da livre iniciativa.

Esses julgados confirmaram a terceirização irrestrita, abrangendo atividades-fim — antes vedadas pela Súmula 331 do TST — e consolidaram o entendimento de que “empresa tomadora” e “empresa contratada” são entes autônomos, afastando a necessidade de isonomia salarial e de responsabilidade direta além da subsidiária (Alves, 2025, p. 11).

Ao endossar essa lógica, o STF estimulou um ambiente em que a análise da real natureza da prestação de serviços foi relegada a segundo plano. Passou-se a compreender que, desde que formalmente articulado um contrato entre pessoas jurídicas, a configuração de vínculo trabalhista dependia de prova robusta de fraude (art. 9.º da CLT). Nesse cenário, o ônus de demonstrar ausência de subordinação jurídica recaía sobre o empregador, o que, na prática, costuma ser diluído ou ignorado pelas instâncias inferiores (Alves, 2025). Embora, formalmente, a Justiça do Trabalho ainda possa afastar a roupagem societária e reconhecer o vínculo quando comprovada a atuação contínua, subordinada e de corpo presente do contratado (princípio da primazia da realidade sobre a forma), tais provas frequentemente esbarram em dificuldades práticas, pois a nova sistemática legal e o discurso neoliberal pressupõem a autonomia do prestador de serviços.

Dessa forma, a jurisprudência do STF, ao fixar parâmetros amplos de licitude para a contratação de Pessoas Jurídicas, validou, ainda que de modo implícito, a

pejotização como modalidade legítima de contratação, desde que não se demonstre dolo ou fraude concreta (Alves, 2025).

Esse entendimento jurídico insere-se num contexto ideológico mais amplo: o neoliberalismo contemporâneo, que substituiu a proteção estatal à classe trabalhadora por uma retórica de autonomia, empreendedorismo e competitividade. Conforme analisam Rebeca e Meton, o modelo capitalista atual, ao valorizar o discurso da liberdade de escolha, acaba por subordinar o trabalhador a novos mecanismos de dominação:

O capitalismo coopta, pela instauração de novas modalidades de controle, a autonomia consentida; mas essas novas formas de opressão revelam-se progressivamente e tornam-se alvo de crítica, de tal modo que o capitalismo é levado a transformar seus modos de funcionamento para oferecer uma libertação redefinida sob os golpes do trabalho crítico. Mas a libertação assim obtida encerra, por sua vez, novos dispositivos opressivos que, no contexto do capitalismo, possibilitam um novo controle do processo de acumulação (Rebeca; Meton, 2025, p. 1).

Nesse processo, a conversão dos trabalhadores em “empresas de si mesmos” (PJs) não ocorre apenas por meio da terceirização convencional, mas também por meio da externalização do controle sobre as condições laborais. Ao se tornar Pessoa Jurídica, o indivíduo não apenas abdica de direitos básicos — férias remuneradas, FGTS, 13.º salário, licenças, proteções previdenciárias e contra acidentes de trabalho —, mas submete-se a jornadas extenuantes sem garantias de renda mínima ou estabilidade, configurando o que os autores denominam “sociedade do cansaço” (Rebeca; Meton, 2025, p. 1).

Trata-se de uma captação da subjetividade, em que o trabalhador internaliza metas, prazos e padrões de produtividade como responsabilidades próprias, a ponto de não perceber as estruturas de coerção.

Em conjunto com as mudanças legislativas e a jurisprudência favorável, o discurso neoliberal ampliou a aceitação social da pejotização, transformando-a em prática cotidiana, sobretudo nos setores de serviços, tecnologia e plataformas digitais.

Dois vetores principais impulsionaram essa popularização. Em primeiro lugar, a racionalização de custos e a adoção de remuneração variável tornaram-se predominantes: sem a obrigação de arcar com encargos trabalhistas clássicos (FGTS, INSS patronal, férias, 13.º salário etc.), muitas empresas passaram a

oferecer aos contratados como PJs valores atrativos no curto prazo. Para o trabalhador, a vantagem imediata de receber um honorário bruto maior serviu de estímulo, especialmente em contextos de desemprego ou mercado informal. No entanto, a ausência de piso mínimo ou garantias fez despencar a remuneração real de diversas categorias, deixando o ex-PJ desamparado em caso de doença, maternidade ou acidente (Alves, 2025, p. 13).

Em segundo lugar, ocorreu um deslocamento do debate para parâmetros civilistas: a aplicação, pela Reforma, de dispositivos do Código Civil (arts. 151, 156 e 113) passou a exigir que o contrato de prestação de serviços prenchesse pressupostos de boa-fé, forma legal e ausência de coação para ser considerado válido. Dessa maneira, empresas e advogados trabalhistas passaram a travar disputas não apenas com base na legislação protetiva, mas também sob o prisma civilista do negócio jurídico.

Essa mudança desviou o foco do “emprego” para o “contrato” entre sociedades e tornou mais difícil a demonstração de fraude trabalhista, pois bastava que o instrumento contratual apresentasse cláusulas que evidenciassem caráter comercial — prestações diversificadas, remuneração variável e inexistência de ordens diretas — para afastar a aplicação do artigo 9.º da CLT.

Mesmo diante da possibilidade de reconhecimento do vínculo trabalhista, prevista no artigo 9.º da CLT e no princípio da primazia da realidade sobre a forma, a pejotização conquistou status de norma de mercado. Conforme a doutrina, “a pejotização consiste em eliminar o pressuposto da pessoa natural da relação de emprego a fim de não gerar vínculo empregatício. Segundo a doutrina clássica, a característica principal do fenômeno analisado é a deturpação da realidade por meio de um contrato formal... em tais situações simulatórias (denominadas pejotização), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes” (Alves, 2025, p. 14).

A percepção — por parte de empregadores e de parcela dos trabalhadores — de que a Justiça do Trabalho havia legitimado a terceirização irrestrita (Temas 725 e 383 do STF) reforçou essa prática: mesmo quando estavam presentes todos os elementos típicos do emprego formal (pessoalidade, subordinação estrutural, não eventualidade e onerosidade), bastava que a formalidade do contrato fosse

apresentada como “autonomia comercial” para dificultar o reconhecimento do vínculo.

3.1.2. Jurisprudência sobre pejotização antes da contrarreforma

A análise da jurisprudência brasileira revela-se fundamental para a compreensão do posicionamento dos Tribunais do Trabalho frente à contratação de pessoa física por intermédio de um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), especialmente no período anterior à Reforma Trabalhista de 11 de novembro de 2017.

Um exemplo emblemático dessa postura é o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferido em 10 de novembro de 2017, no julgamento do Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 127-50.2014.5.05.0561, que tratou da questão da nulidade e do vínculo de emprego em casos de fraude. A Corte Superior, por meio da 6^a Turma, sob a relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, rechaçou a tentativa de descharacterizar o vínculo empregatício, destacando que, acerca do tema, "os trechos do acórdão recorrido, indicados no recurso de revista, demonstram que houve manifestação quanto à ilicitude na contratação, pois a reclamada obrigava a constituição de pessoa jurídica a seus empregados, para fraudar a lei, em relação inclusive ao registro da jornada", vejamos:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. ANTERIOR À IN Nº 40/TST. RECLAMADA. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO ARGUIDA PELA PARTE CONTRÁRIA. É tempestivo o agravo interposto contra a decisão monocrática. Preliminar rejeitada. PRELIMINAR de NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRT POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não há nulidade por negativa de prescrição jurisdicional. Acerca do vínculo de emprego os trechos do acórdão recorrido, indicados no recurso de revista, **demonstram que houve manifestação quanto à ilicitude na contratação, pois a reclamada obrigava a constituição de pessoa jurídica a seus empregados, para fraudar a lei**, em relação inclusive ao registro da jornada. Em relação à forma de liquidação da sentença e ao pagamento do intervalo intrajornada, a insurgência da parte teria como objetivo revisão da matéria, e, por isso, a oposição de embargos de declaração fora utilizada de maneira imprópria, sendo inviável com/siderar que houve omissão na análise dessas matérias, pois se trata de tentativa de correção de suposto erro in judicando . Agravo a que se nega provimento. VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE. A parte tentou fraudar a relação de emprego, através

da obrigação de constituição de pessoa jurídica própria, conforme a prova dos autos, o que não se admite. Agravo a que se nega provimento. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REGISTRO DE JORNADA. Diante da fraude perpetrada pela reclamada, que deveria ter estabelecido o vínculo de emprego regular, com controle de ponto, a decisão do Tribunal Regional encontra-se em consonância com a Súmula nº 338, I, do TST e com o art. 74, § 2º, da CLT. Agravo a que se nega provimento. (Ag-AIRR-127 50.2014.5.05.0561, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 10/11/2017). (Grifo nosso).

O Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula da Justiça Laboral brasileira, ao analisar o caso supracitado, onde a parte reclamada buscava reverter decisão anterior sob a alegação de existência de um contrato de prestação de serviço e ausência de vontade das partes para a formação de um contrato de trabalho, manteve o entendimento de que houve fraude. Conforme se depreende da análise do caso, ficou demonstrado que a empresa não possuía empregados contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo a constituição de uma pessoa jurídica uma condição imposta para o trabalho na organização. Tal exigência de que o candidato à vaga possuísse um CNPJ previamente constituído foi considerada um nítido indicativo da fraude trabalhista perpetrada.

A decisão do TST foi enfática ao negar provimento ao agravo da reclamada, afirmando que "a parte tentou fraudar a relação de emprego, através da obrigação de constituição de pessoa jurídica própria, conforme a prova dos autos, o que não se admite" (Brasil, 2017). No que tange às horas extraordinárias e ao registro de jornada, a Corte entendeu que, "diante da fraude perpetrada pela reclamada, que deveria ter estabelecido o vínculo de emprego regular, com controle de ponto, a decisão do Tribunal Regional encontra-se em consonância com a Súmula nº 338, I, do TST e com o art. 74, § 2º, da CLT" (Brasil, 2017).

Outra ementa relevante do TST, anterior à reforma trabalhista, que aborda o reconhecimento de vínculo empregatício e a unicidade contratual, é a do Recurso de Revista nº 1502-57.2011.5.09.0892.

Neste julgado, a 2ª Turma, com relatoria do Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, em decisão de 19 de dezembro de 2016, proveu o recurso do reclamante para reconhecer o vínculo. A ementa destaca que, "tendo o empregado prestado serviços em favor da reclamada de forma regular, com a contratação, como autônomo, para exercer a função de agregado imediatamente

após a rescisão contratual trabalhista, trabalhando exclusivamente para o ex-empregador, nas mesmas condições anteriores, totalmente inserido na estrutura da empresa, resta caracterizada a pessoalidade [...] e também a subordinação estrutural", observemos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. UNICIDADE CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 3º, CAPUT , DA CLT. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO. Ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 3º, caput , da CLT, impõe-se o processamento do recurso de revista, para melhor exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. UNICIDADE CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ARTIGO 3º, CAPUT , DA CLT. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO. Quando a parte reclamada admite a prestação de serviços e também estão presentes elementos que permitem depreender a configuração da existência do vínculo empregatício, forçoso é reconhecer a referida relação. Nesse sentido, tendo o empregado prestado serviços em favor da reclamada de forma regular, com a contratação, como autônomo, para exercer a função de agregado imediatamente após a rescisão contratual trabalhista, trabalhando exclusivamente para o ex empregador, nas mesmas condições anteriores, totalmente inserido na estrutura da empresa, resta caracterizada a pessoalidade, cujo reconhecimento foi afastado pelo E. Regional, e também a subordinação estrutural. **A Justiça do Trabalho deve estar atenta à precarização das relações de trabalho, tal como a verificada na espécie - esse fenômeno pós-moderno que conduz ao alijamento dos obreiros da estrutura produtiva e da proteção social.** Incidência do artigo 3º, caput , da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido (RR-1502-57.2011.5.09.0892, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT 19/12/2016). (Grifo nosso).

O caso envolvia uma alteração contratual percebida como fraudulenta pelo reclamante, pois as condições de trabalho foram mantidas, e, além dos requisitos do emprego, o autor alegava desempenhar atividade-fim da empresa, prática então considerada ilícita para terceirização. A decisão ressalta que "a Justiça do Trabalho deve estar atenta à precarização das relações de trabalho, tal como a verificada na espécie - esse fenômeno pós-moderno que conduz ao alijamento dos obreiros da estrutura produtiva e da proteção social" (Brasil, 2016).

No referido caso, constatou-se que, apesar de uma aparente vantagem salarial decorrente da alteração contratual, o trabalhador foi induzido a adquirir um caminhão e a arcar com todos os custos de sua manutenção para realizar as tarefas da empresa. Contudo, a realidade fática indicava a presença dos elementos

configuradores da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

No inteiro teor do acórdão, o fenômeno da "pejotização" é expressamente reconhecido como uma tentativa de desvirtuar a natureza da prestação laboral do motorista.

Conforme elucidado, "a pejotização consiste em transformar pessoas físicas em pessoas jurídicas e ao invés de serem trabalhadores de uma empresa, passariam a ser uma empresa prestando serviços para outra empresa, em palavras não tão belas, trabalhadores que passam a usar esta roupagem contratual para não perder o posto de trabalho, mascarando o suposto vínculo de empregatício.

Trata-se da busca pelo fim da relação entre capital e trabalho, objetivando a relação, apenas, entre empresas" (Brasil, 2016).

O Ministro José Roberto Freire Pimenta, em sua análise, definiu a pejotização como uma "roupagem" utilizada para desconstituir o vínculo empregatício, transferindo o risco do negócio ao empregado sob a falsa figura de autônomo, mantendo, porém, as mesmas condições da contratação anterior como empregado.

Posteriormente, mesmo após as discussões fomentadas pela tese jurídica firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário nº 958.252 e na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, o TST continuou a analisar a pejotização sob a ótica da fraude.

No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10585-48.2017.5.03.0183, a 7ª Turma, sob relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, em 15 de março de 2024, manteve o reconhecimento de vínculo empregatício, aplicando a técnica do *distinguishing* em relação à tese do STF. A decisão ressalta que "o vínculo de emprego não se formou pelo reconhecimento de labor em atividade-fim da tomadora de serviços, mas sim em razão da presença de todos os pressupostos fático-jurídicos dos art. 2º e 3º da CLT na relação contratual havida entre as partes, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado com pessoa jurídica constituída pelo prestador de serviços (pessoa física). Tal prática, usualmente reconhecida como 'pejotização', constitui fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT"(Brasil, 2024). Vejamos:

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. TESE JURÍDICA FIRMADA PELO E. STF NO RE N.º 958.252 E NA ADPF N.º 324. DISTINGUISHING. HIGIDEZ, INTEGRIDADE E CONSTITUCIONALIDADE DO PREVISTO NOS ARTIGOS 2º, 3º, E 9º DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. É certo que, a partir de 30/8/2018, é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento a tese jurídica firmada pelo e. STF no RE n.º 958.252 e na ADPF n.º 324, não havendo mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita, seja em atividade fim ou meio, ou, ainda, para a aplicação dos direitos previstos em legislação específica ou em normas coletivas da categoria profissional dos empregados da empresa contratante. **No caso, o vínculo de emprego não se formou pelo reconhecimento de labor em atividade-fim da tomadora de serviços, mas sim em razão da presença de todos os pressupostos fático jurídicos dos art. 2º e 3º da CLT na relação contratual havida entre as partes, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego, ainda que o contrato de prestação de serviços tenha sido celebrado com pessoa jurídica constituída pelo prestador de serviços (pessoa física).** Tal prática, usualmente reconhecida como "pejotização", constitui fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT. Conforme jurisprudência do Col. TST: "Diante desse novo contexto e para a perplexidade de muitos juristas, o termo outrora utilizado de forma até mesmo pejorativa pela comunidade justabalhista, aparentemente começou a se desdobrar nas figuras da pejotização lícita e da pejotização ilícita. Ilícita, porque, não obstante o novo direcionamento legal e jurisprudencial, ainda há espaço para que a Justiça Especializada reconheça a antijuridicidade da contratação da força de trabalho da pessoa natural mimetizada na pessoa jurídica. O abuso do direito de terceirizar - ou de pejotizar, conforme o caso - é caracterizado quando o contrato realidade aponta para os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente nos casos em que evidenciado que o trabalhador desempenha suas tarefas sem autonomia e subordinado diretamente ao tomador de serviços, hipótese em que se configura o distinguish em relação à tese firmada no tema 725(...) Ou seja, apesar da incisividade da tese de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas", o acórdão recorrido é enfático ao ilustrar circunstâncias que não apenas permitem, mas, sobretudo, compelem o Tribunal Superior do Trabalho a se valer da técnica de distinção tanto para afastar o caso concreto do figurino do tema 725 quanto para salvaguardar a literalidade das normas tutelares veiculadas nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. Precedentes. Por todo o exposto, não prosperam as teses patronais de violação dos artigos 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-10585-48.2017.5.03.0183, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/03/2024). (Grifo nosso).

Este julgado, proferido em desfavor da Petrobras, diferencia a "pejotização lícita" da "pejotização ilícita", sendo esta última caracterizada quando "o contrato realidade aponta para os requisitos clássicos da relação empregatícia, mormente nos casos em que evidenciado que o trabalhador desempenha suas tarefas sem autonomia e subordinado diretamente ao tomador de serviços" (Brasil, 2024).

No caso concreto, a autora havia sido dispensada e recontratada como pessoa jurídica no dia seguinte, um forte indício de fraude, além da constatação dos requisitos do art. 3º da CLT.

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) também seguem essa linha de análise, verificando se, no plano fático, o trabalho foi executado por pessoa natural, independentemente da formalidade contratual que aponte uma pessoa jurídica como contratada.

O TRT da 3ª Região, por exemplo, no acórdão do Processo nº 0011176-64.2020.5.03.0131, julgado pela Sexta Turma e disponibilizado em 18 de novembro de 2021, sob relatoria do Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva, decidiu que:

a relação de emprego se configura quando estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT: trabalho por pessoa natural, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Preenchidos os pressupostos fático-jurídicos do vínculo de emprego, impõe-se o seu reconhecimento, com os direitos e obrigações dele decorrentes, ainda que se tenha, formalmente, celebrado contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador, ante o princípio da primazia da realidade sobre a forma e a regra do art. 9º da CLT (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011176-64.2020.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 18/11/2021; Órgão Julgador: Sexta Relator(a)/Redator(a) Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva).

Nesse caso, o reclamante alegou a exigência da constituição de empresa para sua admissão, enquanto a reclamada sustentou a natureza meramente comercial da prestação de serviços. Contudo, a prova oral demonstrou a realidade da relação de emprego, conforme registrado na decisão: "O teor da prova oral demonstra que a prestação de serviços tinha características próprias da relação de emprego. Conforme a testemunha Thais, o reclamante recebia ordens de Júnia e Lucas, que controlavam os serviços, horários e frequência do autor" (Brasil, 2021).

Todas essas decisões judiciais convergem para a relevância do reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, independentemente da roupagem formal adotada na contratação. Dessa forma, à luz da jurisprudência, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, um dos pilares do Direito do Trabalho, impõe que, havendo divergência entre o que está formalizado (contratação por PJ) e a realidade dos fatos (trabalho prestado por

pessoa física com subordinação), prevaleça esta última, como mecanismo de proteção ao empregado, considerado a parte hipossuficiente na relação laboral.

3.1.3. Das decisões do stf sobre pejotização e o não reconhecimento de vínculo empregatício

A pejotização — contratação de trabalhadores mediante constituição de pessoa jurídica (PJ) com vistas à redução de encargos trabalhistas — tem sido objeto de intenso debate no Brasil, especialmente após o Supremo Tribunal Federal (STF) firmar entendimentos que, em determinadas situações, afastam o reconhecimento automático de vínculo empregatício.

Observa-se que o STF vem privilegiando a autonomia da vontade e a forma contratual, em detrimento de critérios tipicamente adotados pela Justiça do Trabalho para caracterização de emprego, como a primazia da realidade e os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2024), a Lei nº 6.019/1974 passou a autorizar, em seu § 2º do art. 4º-A, que sócios prestem serviços diretamente ao tomador, sem configurar vínculo de emprego, “regulando a pejotização”. Essa disposição foi complementada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que ampliaram a terceirização e formalizaram a possibilidade de prestação de serviços por meio de PJ. Todavia, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, em seus arts. 2º e 3º, requisitos objetivos para a configuração do vínculo empregatício — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação —, sendo nulos de pleno direito quaisquer atos destinados a fraudar sua aplicação (art. 9º, CLT) (Brasil, 1943).

Por outro lado, o STF, ao julgar questões relacionadas à pejotização, tem seguido critérios distintos daqueles tradicionalmente adotados pela Justiça do Trabalho, conferindo maior relevância à forma contratual e à autonomia das partes.

Em agosto de 2018, o STF apreciou a ADPF 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252, consolidando o Tema 725 de Repercussão Geral, cujas teses vinculantes dispõem que 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.

Além disso, na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias. Nessa decisão, o Ministro Luís Roberto Barroso destacou que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações”.

Assim, o STF autorizou a terceirização irrestrita e, por extensão, mesmo que não intencionalmente, formas semelhantes como a pejotização. Essa interpretação prioriza a formalidade contratual e reduz o espaço para o reconhecimento judicial de vínculos empregatícios com base na realidade fática da prestação de serviços.

No julgamento conjunto da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48 e da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3961, o STF reconheceu, em 2020, a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que disciplina o transporte rodoviário de cargas por autônomos (TAC). A tese firmada dispõe que a referida lei é constitucional, que o prazo prescricional ali previsto não se refere a créditos trabalhistas, e que, preenchidos os requisitos legais, configura-se uma relação comercial de natureza civil, afastando-se o vínculo empregatício (Bomfim cassar, 2024). O julgamento afastou o controle mais rigoroso da Justiça do Trabalho sobre esses profissionais, entendendo que o simples cumprimento da forma contratual já seria suficiente para excluir a relação de emprego.

Em 2021, o STF apreciou a ADI 5625, que tratava dos contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, regulamentados pela Lei nº 13.352/2016. A Corte decidiu que a celebração de tais contratos é constitucional, mas reconheceu que, havendo dissimulação, a relação pode ser reconhecida como vínculo empregatício. Dessa forma, manteve a possibilidade de exame fático da relação de trabalho, preservando, ainda que de forma mitigada, o princípio da primazia da realidade.

A partir desses precedentes, diversas Reclamações Constitucionais (RCLs) foram ajuizadas no STF questionando decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram vínculos empregatícios em casos de pejotização. Na RCL 47.843,

médicos contratados como PJ por entidade hospitalar tiveram vínculo reconhecido pela Justiça do Trabalho, mas o STF anulou a decisão, sustentando que não há prevalência do vínculo celetista, principalmente para trabalhadores considerados hipersuficientes.

Na RCL 61.115, uma médica contratada por quase vinte anos via PJ teve seu vínculo reconhecido, mas o STF anulou a decisão com base no argumento da autonomia contratual. De forma semelhante, na RCL 53.899, a Corte afastou o vínculo de uma advogada sócia em escritório, sob a justificativa de que a condição societária afastaria a subordinação.

Esses julgados demonstram que o STF vem aplicando uma concepção ampla de hipersuficiência, não restrita à definição do art. 444, parágrafo único, da CLT. De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2024), o STF tem considerado hipersuficientes até mesmo trabalhadores sem curso superior e com baixa remuneração, desde que dotados de alguma autonomia negocial, o que enfraquece a lógica protetiva do Direito do Trabalho. Essa linha de raciocínio contrasta com o princípio da primazia da realidade, segundo o qual deve prevalecer a realidade fática sobre a forma contratual (Delgado, 2020).

Em decisão emblemática, a RCL 60.436, o Ministro Barroso afirmou que “são lícitos contratos 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 do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação”. Entretanto, tal entendimento deixa em aberto o que o STF entende por “contrato real”, esvaziando o controle protetivo da Justiça do Trabalho (Tajra, 2023).

Apesar dos posicionamentos do STF, a Justiça do Trabalho mantém resistência e continua reconhecendo vínculos em situações de pejotização, conforme ilustrado no acórdão do TST (ARR 1258-54.2011.5.06.0006). Nessa decisão, a Corte Superior considerou fraudulenta a contratação de serviços por PJ pertencente ao mesmo grupo econômico da tomadora, reconhecendo o vínculo empregatício e afastando a aplicação do Tema 725.

Conclui-se que as decisões do STF sobre pejotização e não reconhecimento de vínculo empregatício têm redefinido o panorama jurídico-laboral no Brasil, ao priorizarem a forma contratual e a autonomia da vontade em detrimento dos critérios

fáticos consagrados pela CLT. Ao relativizar a hipersuficiência e mitigar o princípio da primazia da realidade, a Suprema Corte tem enfrentado resistência da Justiça do Trabalho, que mantém seu compromisso com a proteção do trabalhador, conforme disposto nos arts. 7º da Constituição Federal e 9º da CLT (Brasil, 1988; 1943). A tensão entre essas interpretações reflete os desafios da regulação laboral em um contexto de crescente flexibilização e complexificação das relações de trabalho.

3.1.3.1. Da suspensão dos processos de reconhecimento de vínculo na pejotização

Em abril de 2025, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela suspensão nacional de todos os processos que envolvem a licitude de contratos de prestação de serviços por pessoa jurídica, especialmente os casos relacionados à pejotização. A decisão, proferida no âmbito da Reclamação Constitucional 63.677, foi fundamentada na necessidade de uniformizar a aplicação do Tema 725 de repercussão geral (Stf, 2025). Com isso, ficam sobrestadas ações que analisam se há ou não vínculo empregatício em contratos firmados com pessoas jurídicas, até que o plenário da Corte volte a se manifestar sobre o alcance da tese fixada.

A medida repercutiu fortemente no meio jurídico e político. No Senado Federal, parlamentares divergiram quanto às consequências práticas da suspensão. De um lado, senadores da base governista manifestaram preocupação com a potencial fragilização dos direitos dos trabalhadores, ao passo que setores mais liberais viram a decisão como um reforço à segurança jurídica nas relações contratuais (Agência senado, 2025). A senadora Teresa Leitão (PT-PE) alertou que “há o risco de que se institucionalize a precarização das relações laborais sob o pretexto de modernização”. Já o senador Oriovisto Guimarães (PODE-PR) defendeu que a decisão preserva a liberdade negocial e protege empresas de interpretações judiciais heterogêneas.

Conforme destacou o próprio Supremo em nota oficial, a suspensão tem como objetivo evitar decisões conflitantes e assegurar isonomia na aplicação do entendimento firmado em repercussão geral (Stf, 2025). O relator, ministro Luís

Roberto Barroso, reiterou que não se trata de validar automaticamente todos os contratos com PJs, mas de exigir análise cuidadosa sobre a efetiva existência de fraude à legislação trabalhista. A decisão também foi endossada pela Associação dos Advogados de São Paulo (Aasp, 2025), que ressaltou a importância de uniformizar a jurisprudência e conferir previsibilidade aos agentes econômicos.

Tais movimentações demonstram a relevância e atualidade do debate. Enquanto a Justiça do Trabalho tradicionalmente adota o princípio da primazia da realidade para reconhecer vínculos mascarados por PJs, o Supremo caminha no sentido de conferir maior peso à forma e à autonomia privada. A decisão de abril de 2025 reflete essa tensão institucional e projeta impactos significativos sobre milhares de processos judiciais em todo o país, muitos deles com trabalhadores em situações de fragilidade econômica e jurídica.

A suspensão de processos também é indicativa de que o STF poderá rever ou modular os efeitos do Tema 725, considerando o crescente número de reclamações constitucionais que questionam decisões da Justiça do Trabalho com base em possíveis afrontas à tese fixada. Tal movimento pode redefinir os limites da atuação do Judiciário trabalhista, especialmente no que tange ao reconhecimento de fraudes contratuais em detrimento de provas documentais formais.

3.2. Da importância do tst como escudo à precarização das relações de trabalho

As relações de trabalho, conforme exposto, têm sido profundamente impactadas por transformações socioeconômicas globais, impulsionadas por processos como a globalização produtiva, a reestruturação tecnológica e a hegemonia de preceitos neoliberais.

Nesse cenário, observa-se uma crescente pressão por modelos laborais mais “flexíveis”, que, não raro, resvalam para a precarização das condições de trabalho, erodindo direitos historicamente conquistados e fragilizando a posição do

trabalhador na relação capital-trabalho e dentre as diversas manifestações desse fenômeno precarizante, destaca-se a pejotização, tema desta monografia.

Diante dessa conjuntura, o papel da Justiça do Trabalho, e em particular do Tribunal Superior do Trabalho (TST), assume relevância crucial. Como órgão de cúpula do sistema judiciário trabalhista brasileiro, o TST não apenas uniformiza a interpretação da legislação laboral, mas também se posiciona como um anteparo fundamental contra as investidas que visam à desconstrução do patamar civilizatório mínimo assegurado pelo Direito do Trabalho. A atuação da Corte Superior Trabalhista, ao consolidar entendimentos sobre a caracterização do vínculo empregatício e ao rechaçar práticas fraudulentas, exerce uma função pedagógica e de balizamento para as instâncias inferiores e para a sociedade.

A discussão sobre as transformações no mundo do trabalho frequentemente tangencia os conceitos de flexibilização e precarização, por vezes utilizados de maneira imprecisa ou até mesmo como sinônimos. Contudo, é imperativo distingui-los para uma correta apreensão da dinâmica atual das relações laborais e do papel do ordenamento jurídico na sua conformação.

Segundo Delgado (2020), flexibilização e precarização são fenômenos distintos, embora com pontos de conexão. A flexibilização pode ser entendida como um processo de adaptação das normas laborais a novas realidades econômicas e sociais, preservando, contudo, o núcleo duro dos direitos do trabalhador. Por seu turno, a precarização refere-se à supressão ou redução de direitos essenciais, com o propósito de aumentar a margem de lucro do empregador e transferir ao trabalhador os riscos da atividade, sem a correspondente proteção social.

A flexibilização, em sua acepção teórica, refere-se a um conjunto de medidas que visam adaptar as normas e as práticas laborais às novas exigências da economia e da organização produtiva, conferindo maior maleabilidade às relações de trabalho. Delgado (2020) explora as diversas dimensões da flexibilização, que pode manifestar-se na gestão da força de trabalho (flexibilização numérica ou externa), na organização do trabalho (flexibilização funcional ou interna), nos salários (flexibilização salarial) ou no tempo de trabalho. Argumenta-se, em favor da flexibilização, que ela poderia contribuir para a modernização das relações produtivas, o aumento da competitividade das empresas e, em última instância, a geração e manutenção de empregos.

Entretanto, como adverte o mesmo autor, a flexibilização não é um processo neutro e seus resultados dependem da forma como é implementada e dos limites que lhe são impostos. Para ser considerada aceitável, deve obedecer aos seguintes requisitos: (i) não violar direitos constitucionais; (ii) surgir de negociação coletiva democrática; (iii) manter a proteção ao trabalhador como princípio basilar (Delgado, 2020, p. 68). Nesse viés, ele critica a noção de “desregulamentação”, frequentemente associada à flexibilização, quando esta implica a simples supressão de direitos, apontando para os riscos de um “retorno a um padrão oitocentista de relações de trabalho”. Exemplos de flexibilização incluem jornadas de trabalho dinâmicas ajustadas à sazonalidade do mercado e regimes diferenciados de teletrabalho que preservem garantias de descanso e saúde.

A precarização, por sua vez, é um processo deletério que se caracteriza pela deterioração das condições de trabalho, pela instabilidade dos vínculos, pela redução ou supressão de direitos e garantias trabalhistas, e pela intensificação da exploração do trabalho. É a antítese da proteção social, resultando na fragilização do trabalhador e na sua exposição a condições laborais aviltantes. Manifesta-se de diversas formas: através da informalidade, do crescimento de contratos atípicos desprovidos de segurança, da terceirização ilícita, da imposição de jornadas exaustivas, da redução salarial injustificada e, de forma emblemática, através da “pejotização”.

A distinção crucial reside no impacto sobre o núcleo essencial de direitos do trabalhador. Enquanto uma flexibilização legítima poderia, em tese, buscar um novo equilíbrio adaptativo sem aniquilar a proteção fundamental, a precarização representa a efetiva corrosão desse núcleo protetivo. Conforme Delgado (2020, p. 58), o Direito do Trabalho surge historicamente como uma resposta à “Questão Social”, buscando instituir um “patamar civilizatório mínimo” nas relações de trabalho. A precarização, ao contrário, atenta contra esse patamar, subvertendo a própria razão de ser do Direito Laboral. É a face negativa de um processo de “modernização” que, sob o pretexto da adaptação, promove o desmonte de garantias e a insegurança social.

Nesse sentido, a precarização não é um efeito colateral inevitável da modernização, mas uma escolha política e econômica que prioriza a redução de custos em detrimento da dignidade do trabalho. A legislação trabalhista e a atuação

do Judiciário, especialmente do TST, são, nesse contexto, barreiras essenciais para que a busca por adaptabilidade não se traduza na pura e simples precarização (Martins, 2023).

Dentre as múltiplas facetas da precarização do trabalho, a “pejotização” emerge como uma das práticas mais ardilosas e prejudiciais aos trabalhadores, configurando uma nítida tentativa de fraude à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

Essa prática representa uma forma aguda de precarização, pois não apenas suprime direitos patrimoniais, mas também nega ao trabalhador a própria condição de empregado, alijando-o de todo o sistema de proteção social construído em torno do vínculo empregatício. O trabalhador “pejotizado”, embora materialmente inserido na dinâmica empresarial e subordinado ao tomador de serviços, é formalmente tratado como um “empresário” ou “prestador de serviços autônomo”, arcando com os riscos do negócio e com os custos de sua própria “empresa”, muitas vezes fictícia.

Para identificar a fraude da “pejotização”, é fundamental analisar a presença dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Mauricio Godinho Delgado dissecá com maestria esses elementos:

Trabalho por pessoa física: A prestação de serviços deve ser realizada por um indivíduo, não por uma entidade empresarial com estrutura própria. Na “pejotização”, embora exista uma PJ formal, o serviço é intuitu personae, dependendo das qualidades e habilidades do trabalhador pessoa física que está por trás da PJ (Delgado, 2020, p. 314).

“Pessoalidade: O trabalhador não pode se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços. A relação é personalíssima. Se a empresa tomadora contrata a “PJ” de João, mas espera que João, e não qualquer outro sócio ou empregado da “PJ” de João, realize o trabalho, a pessoalidade está presente” (Delgado, 2020, p. 315).

“Não eventualidade (ou habitualidade): A prestação de serviços deve ser contínua, inserida na atividade normal e permanente do tomador. Trabalhos esporádicos ou eventuais não configuram vínculo, mas a “pejotização” geralmente ocorre em atividades que demandam regularidade e inserção na dinâmica do negócio” (Delgado, 2020, p. 316-320).

“Onerosidade: Há uma contraprestação pecuniária pelos serviços prestados. Na “pejotização”, o pagamento é disfarçado de “honorários” ou “pagamento por nota fiscal”, mas sua natureza é salarial, pois visa remunerar o trabalho e não o resultado de uma atividade empresarial autônoma” (Delgado, 2020, p. 321).

“Subordinação: Este é o elemento central e distintivo da relação de emprego. A subordinação jurídica se manifesta no poder de direção, comando, fiscalização e controle do tomador sobre a atividade do prestador. O trabalhador “pejotizado”, apesar da formalidade do contrato de prestação de serviços, está sujeito às diretrizes, horários, metas e ordens da empresa contratante, caracterizando a subordinação” (Delgado, 2020, p. 324-327).”

Delgado (2020, p. 324) enfatiza que a subordinação “traduz a circunstância de o trabalhador acolher a direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação de serviços”.

Conforme art. 3º da CLT, existe relação de emprego quando estão presentes os seguintes requisitos: “(i) prestação pessoal de serviços por pessoa física; (ii) habitualidade (não eventualidade); (iii) onerosidade; (iv) subordinação” (Delgado, 2020, p. 313). Na pejotização, ainda que formalmente exista contrato de prestação de serviços entre empresas, a realidade fático-jurídica demonstra que o “prestador cumpre jornada fixa, utiliza estrutura da contratante, submete-se a ordens diretas e integra o planejamento empresarial, preenchendo todos os requisitos de vínculo empregatício” (Martins, 2022, p. 87).

Para o empregador, a pejotização traz aparentes vantagens: redução de encargos sociais (FGTS, INSS patronal, 13º salário, férias) e diminuição de custos trabalhistas decorrentes de dispensa sem justa causa, encargos de demissão e recolhimentos obrigatórios. Todavia, para o trabalhador, resulta em: (i) ausência de acesso ao regime geral de previdência social, pequeno recolhimento contributivo; (ii) perda de estabilidade provisória (gestante, CIPA); (iii) impossibilidade de burocracia recursal como reclamante qualificado no processo trabalhista; (iv) desproteção frente a acidente de trabalho, uma vez que, como PJ, não integra âmbito de cobertura do Seguro de Acidente de Trabalho (SAT); (v) rompimento abrupto de fluxo de caixa, pois não há indenização por dispensa.

O TST consolidou entendimento de que a pejotização configura fraude à legislação trabalhista, sempre que presentes os elementos de vínculo. Dentre as

Orientações Jurisprudenciais (OJs) do C. TST, destaca-se a OJ nº 23 da SDI-1, que define: “Contratação de pessoa jurídica com subordinação direta, pessoalidade e habitualidade caracteriza, em regra, vínculo de emprego.” (Tst, 2021).

Ainda, o TST firmou o entendimento de que a mera emissão de notas fiscais por pessoa física ou microempresa não afasta o vínculo de emprego, sendo imperioso analisar a subordinação fática (Súmula 331, II, do TST). A Súmula 331 também estabelece que, em caso de terceirização ilícita, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços recai sobre a empresa contratada, garantindo ao trabalhador acesso a créditos trabalhistas (TST, Súmula 331).

O princípio da primazia da realidade sobre a forma é uma das colunas mestras do Direito do Trabalho e um instrumento de vital importância no combate a fraudes como a “pejotização”. Segundo este postulado, no Direito Laboral, a verdade dos fatos prevalece sobre o que está meramente documentado ou formalmente ajustado entre as partes.

Ainda ensina o Vice-Presidente do TST:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva) (Delgado, 2020, p. 223).

Isso significa que a denominação do contrato (“prestaçao de serviços”, “parceria”, etc.) ou a existência de uma pessoa jurídica constituída pelo trabalhador não são óbices ao reconhecimento do vínculo empregatício, desde que, na realidade fática, estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

O Tribunal Superior do Trabalho desempenha um papel crucial na aplicação e consolidação desse princípio. Como órgão responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista em âmbito nacional, o TST, ao julgar Recursos de Revista e outros instrumentos processuais, têm a oportunidade de reafirmar a prevalência dos fatos sobre as formas, coibindo manobras que visam a elidir a aplicação da legislação protetiva.

O doutrinador Sergio Pinto Martins (2023), ao tratar do Recurso de Revista, destaca sua função de assegurar a correta aplicação da lei federal e a uniformidade

da interpretação jurisprudencial, o que inclui a análise da configuração do vínculo empregatício em casos controvertidos.

Por exemplo, em diversos julgados, o TST tem reconhecido o vínculo empregatício de profissionais como médicos, dentistas, advogados, consultores, representantes comerciais e outros que, embora contratados como PJs, estavam, na realidade, integrados à atividade-fim da empresa, recebendo ordens e cumprindo jornada, sem autonomia na condução de suas atividades.

A atuação do TST, nesses casos, não apenas corrige injustiças individuais, mas também emite um sinal claro para o mercado de que a Justiça do Trabalho está atenta a essas práticas e não hesitará em aplicar o princípio da primazia da realidade para proteger os direitos dos trabalhadores.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu alterações na CLT, como a regulamentação do trabalho autônomo (art. 442-B), estabelecendo que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (Brasil, 1943). Contudo, a interpretação dessa disposição não pode ser literal a ponto de validar fraudes. Caso, apesar da formalidade de “autônomo”, estiverem presentes os requisitos da relação de emprego, em especial a subordinação, o vínculo deverá ser reconhecido, sob pena de se chancelar a “pejotização” e a precarização.

O TST continua a ter um papel fundamental na interpretação dessas novas disposições à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas, garantindo que a autonomia contratual não sirva de pretexto para a supressão de direitos.

Dessa forma, a jurisprudência do TST, ao aplicar consistentemente o princípio da primazia da realidade, funciona como um escudo protetor, desestimulando a “pejotização” e reafirmando o caráter imperativo das normas trabalhistas, que não podem ser afastadas pela simples vontade das partes quando a realidade fática evidencia uma relação de emprego.

A Constituição Federal de 1988 dedica várias disposições ao trabalho digno. O art. 7º, caput e incisos, garante um conjunto de direitos sociais, como salário mínimo, jornada limitada, repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, FGTS, adicional de insalubridade/periculosidade, estabilidade provisória para gestantes e cipeiros, entre outros (Brasil, 1988).

Além disso, o art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (Brasil, 1988). A precarização, em especial a pejotização, atenta contra esse princípio, pois reduz o trabalhador à condição de mero prestador de serviços desprovido de proteções básicas. Nesse contexto, o TST atua em consonância com a hermenêutica constitucional, garantindo a concretização dos preceitos fundamentais.

Apesar da atuação vigilante do Tribunal Superior do Trabalho e da clareza dos princípios que norteiam o Direito Laboral, os desafios no combate à precarização e, especificamente, à “pejotização”, são constantes e renovam-se. As empresas, muitas vezes, desenvolvem estratégias cada vez mais sofisticadas para mascarar a relação de emprego, buscando brechas na legislação ou testando os limites da interpretação judicial.

Um dos grandes desafios contemporâneos advém das novas formas de organização do trabalho, impulsionadas pelas tecnologias digitais, como o trabalho em plataformas (a chamada “*gig economy*” ou “uberização”).

Nessas modalidades, a discussão sobre a natureza do vínculo – se autônomo ou empregatício – é intensa, e muitos dos argumentos utilizados para defender a autonomia se assemelham àqueles empregados na “pejotização tradicional”. O TST começa a ser demandado a se pronunciar sobre esses novos arranjos, e sua jurisprudência será fundamental para definir os contornos da proteção social nesse novo cenário. A análise da subordinação algorítmica, por exemplo, é um campo novo que exige do Judiciário Trabalhista uma interpretação evolutiva dos elementos clássicos da relação de emprego.

Ademais, as pressões econômicas por redução de custos e aumento da competitividade continuam a fomentar um ambiente propício a tentativas de desregulamentação e flexibilização precarizante. Alterações legislativas, como a já mencionada Lei nº 13.467/2017, embora possam ter sido introduzidas com o discurso da modernização, geraram insegurança jurídica e, em alguns aspectos, podem ter facilitado a adoção de práticas que fragilizam o trabalhador, como a ampliação das hipóteses de terceirização e a formalização da figura do autônomo exclusivo. Martins (2022) aponta que essas mudanças impõem ao TST o desafio de reinterpretá-las à luz dos preceitos constitucionais de valorização do trabalhador.

A sociedade civil, os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho também desempenham um papel importante ao trazerem à luz essas práticas e ao demandarem a atuação da Justiça do Trabalho. Contudo, é na decisão final do TST que muitas das grandes controvérsias sobre a precarização e a “pejotização” encontram seu desfecho e seu poder de irradiação para todo o sistema.

4. DAS INADIMPLÊNCIAS TRIBUTÁRIAS E DO DANO A ARRECADAÇÃO PÚBLICA CAUSADOS PELA PEJOTIZAÇÃO

4.1. Razão fiscal para a pejotização

Em primeiro lugar, é válido ressaltar que das principais motivações à pejotização, a economia tributária, figura inexoravelmente em incentivos à fraude. Nesse sentido, a força motriz por trás da pejotização é a significativa redução do ônus tributário, tanto para o profissional contratado quanto para a empresa contratante.

Um estudo da Receita Federal (2016, p. 09) aponta que "a motivação tributária pode ser apontada como responsável principal pela ampla disseminação da prática de constituição de sociedades prestadoras de serviços [...] em detrimento das relações de emprego". Essa diferença na incidência tributária "motiva os agentes econômicos a adotarem a forma atípica e inusual para suas operações".

O impacto dessa prática na arrecadação fiscal é considerável. A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) já alertou que a pejotização pode ter "consequências nefastas sobre a arrecadação fiscal e o custeio da Previdência" (Agência Brasil, 2025). O portal Congresso em Foco (2025) cita estudo realizado pelo professor Nelson Marconi da Fundação Getúlio Vargas (FGV), estimou que a pejotização gerou um impacto de R\$ 89 bilhões na arrecadação em 2017, com potencial de superar R\$ 380 bilhões caso metade dos trabalhadores com carteira assinada fossem pejotizados (Agência Brasil, 2025).

A PGFN também destaca que a pejotização afeta, sobretudo, "trabalhadores mais qualificados, de maior salário, o que potencializa o impacto fiscal e previdenciário desse tipo de fraude contratual" (Agência Brasil, 2025).

Além da perda de arrecadação, a pejotização é uma "fraude trabalhista [...] que transfere custos de proteção social aos próprios trabalhadores e ao Estado", deteriorando direitos fundamentais e comprometendo "brutalmente a arrecadação tributária e previdenciária" e, consequentemente, a capacidade estatal de financiar políticas públicas (Migalhas, 2025).

4.1.1. Comparativo entre tributação do regime clt e pessoas jurídicas (lucro presumido)

A diferença na carga tributária entre os regimes é o principal estímulo econômico à pejotização, conforme evidenciado tanto pelo estudo da Receita Federal (2016) quanto por análises recentes. Reportagem do Valor Econômico (2025) afirma explicitamente: "Diferença de carga tributária incentiva pejotização, diz estudo". Essa diferença é abismal:

- Regime CLT: Sobre a folha de pagamentos incidem altas contribuições sociais (INSS patronal de 20% sobre a folha, além do INSS descontado do empregado), FGTS (8%), multa rescisória (40% do FGTS em caso de demissão sem justa causa), férias + 1/3, 13º salário e outros encargos trabalhistas. Estima-se que o custo total para o empregador pode chegar a até 70% além do salário bruto (UOL, 2025).
- Regime PJ (Simples Nacional/Lucro Presumido): As empresas enquadradas, principalmente no Simples Nacional, pagam um percentual único (alíquota efetiva) sobre a receita bruta, que varia conforme a atividade e o faturamento, mas é significativamente menor que a somatória de encargos da CLT. Enquanto uma empresa de serviços no Anexo III do Simples pode pagar uma alíquota efetiva na faixa de 6% a 16% sobre o faturamento (dependendo da receita), os encargos sobre um trabalhador CLT podem representar até 40% do custo total para o empregador (Valor Econômico, 2025). O estudo citado pelo UOL (2025) calculou que se metade dos trabalhadores CLT fossem pejotizados, a economia para as empresas chegaria a R\$ 103 bilhões em um ano, evidenciando o forte incentivo econômico baseado na diferença tributária.

Adicionalmente, a empresa contratante também obtém uma economia expressiva, estimada em aproximadamente 31%, ao deixar de arcar com encargos trabalhistas diretos como a contribuição previdenciária patronal, FGTS, férias, décimo terceiro salário, entre outros (Receita Federal, 2016).

4.1.2. Redução de encargos e efeitos na competição

A prática da pejotização, ao substituir a relação de emprego formal (CLT) pela contratação de Pessoas Jurídicas (PJ), acarreta uma significativa redução de encargos para as empresas e profissionais envolvidos, o que, por sua vez, gera discussões sobre seus efeitos na competição empresarial e no equilíbrio do mercado de trabalho.

Nesse sentido, conforme retromencionado, a motivação central para a pejotização, como identificado pelo estudo da Receita Federal (2016, p. 09), é a "significativa vantagem tributária e pela redução do custo administrativo com a desobrigação das exigências trabalhistas". Esta redução de ônus é multifacetada.

Primeiramente, no que tange aos encargos trabalhistas e previdenciários diretos, as empresas que contratam via PJ eximem-se de uma série de custos inerentes ao vínculo CLT. O estudo da Receita Federal (2016), com já ressaltado, estima essa economia em "31% aproximadamente", um valor que engloba a contribuição previdenciária patronal, tipicamente 20% sobre a folha de salários, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) correspondente a 8%, além de contribuições para o Sistema S (SESI, SENAI, etc.), o seguro contra acidentes de trabalho (RAT/SAT), e provisões para férias remuneradas acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e eventuais verbas rescisórias.

A Agência Brasil (2025) reforça essa percepção ao afirmar que a pejotização permite que "trabalhadores e contratantes evitem os encargos trabalhistas" e que os empregadores deixem de contribuir para a Seguridade Social.

Em segundo lugar, a pejotização impacta as obrigações fiscais do profissional. Para este, a contratação como PJ pode resultar em uma menor carga

de Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF), pois os rendimentos passam a ser tributados como lucro da pessoa jurídica.

Frequentemente, essa tributação ocorre sob regimes como o Simples Nacional, cujas alíquotas iniciais podem ser inferiores às da tabela progressiva do IRPF, ou o Lucro Presumido, onde a base de cálculo do imposto é uma estimativa do lucro. O estudo da Receita Federal (2016) ilustrou essa diferença ao demonstrar que, em um cenário específico, a carga tributária para o profissional "pejotizado" no Lucro Presumido era de 17,34%, enquanto no regime CLT alcançava 23,60%. A Agência Brasil (2025) complementa ao destacar que, devido a essa reestruturação, "profissionais qualificados podem não pagar o Imposto de Renda".

Adicionalmente, a "desobrigação das exigências trabalhistas", mencionada pela Receita Federal (2016, p. 09), traduz-se em menores custos indiretos e redução da burocracia. Isso inclui a diminuição de despesas com a gestão da folha de pagamento, o cumprimento de obrigações acessórias como eSocial, RAIS e CAGED, e uma menor exposição a passivos trabalhistas, contanto que a pejotização não seja posteriormente descaracterizada na Justiça.

Um dos principais efeitos de tal imbróglio é o fomento a um fator de concorrência desleal. A redução de custos operacionais na ordem de 30% ou mais para a empresa contratante, confere uma clara vantagem competitiva considerável àquelas que adotam a pejotização em detrimento das que mantêm seus quadros majoritariamente sob o regime CLT e, consequentemente, arcaram com a totalidade dos encargos sociais e trabalhistas.

Essa assimetria pode ser interpretada como um elemento de concorrência desleal, pois a disputa de mercado deixa de se basear puramente na eficiência produtiva, na inovação ou na qualidade intrínseca dos produtos e serviços, passando a ser influenciada por um arranjo contratual que visa primordialmente mitigar custos legais.

Empresas que cumprem rigorosamente a legislação trabalhista podem se encontrar em desvantagem competitiva, muitas vezes incapazes de equiparar seus preços aos daquelas que "economizam" em direitos e contribuições.

Além disso, a pejotização efetivamente transfere os riscos inerentes à atividade econômica, que pela legislação trabalhista (princípio da alteridade) são de responsabilidade do empregador, para o trabalhador. Este, agora operando como

PJ, assume integralmente os custos de manutenção de sua "empresa" (despesas com contador, impostos, alvarás, etc.), a incerteza quanto à continuidade dos "contratos" (que podem ser rescindidos com maior facilidade e menor custo para o tomador de serviços do que um contrato de trabalho formal) e a ausência de uma rede de proteção social efetiva em períodos de inatividade ou doença, a menos que arque individualmente com contribuições voluntárias, geralmente mais onerosas, como autônomo ou empresário.

4.1.3. Impactos na arrecadação pública

A pejotização, compreendida como a contratação de pessoas físicas por meio de constituição de pessoas jurídicas com o objetivo de reduzir encargos trabalhistas e tributários, vem provocando sérias consequências para as finanças públicas no Brasil.

O fenômeno, embora muitas vezes revestido de aparente legalidade, compromete a equidade do sistema tributário, diminui a arrecadação fiscal e fragiliza a capacidade do Estado de prover serviços essenciais à sociedade.

4.1.3.1. Perdas fiscais estimadas

Estudos recentes indicam que a pejotização gera perdas expressivas para os cofres públicos. Segundo a Agência Brasil (2025), o governo federal classifica os impactos dessa prática como “nefastos” para a arrecadação, especialmente quando ocorre de maneira generalizada. De acordo com dados levantados por estudo citado pela UOL Economia (2025), caso 50% dos trabalhadores atualmente celetistas

migrassem para o regime de pessoa jurídica, a União deixaria de arrecadar cerca de R\$ 56 bilhões por ano. Essa cifra inclui perdas na arrecadação de contribuições previdenciárias, Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) e outras obrigações acessórias.

Esse déficit impacta diretamente a capacidade do Estado de financiar políticas públicas fundamentais, como saúde, educação e segurança. A diminuição de recursos compromete programas sociais e o funcionamento de instituições públicas, o que afeta de maneira desproporcional a população de baixa renda. A precarização da arrecadação, portanto, transcende o âmbito fiscal e assume contornos sociais significativos, ampliando a vulnerabilidade de setores já desfavorecidos da sociedade (Agência brasil, 2025).

4.1.3.2. Distorções e regressividade no sistema tributário

A pejotização intensifica as distorções já presentes na estrutura tributária brasileira, historicamente marcada pela regressividade. De acordo com a Receita Federal (2016), a transformação do vínculo empregatício em prestação de serviço por meio de pessoa jurídica reduz consideravelmente a carga tributária incidente sobre os rendimentos do trabalho. Enquanto o trabalhador celetista, reiterando, pode ser tributado em até 27,5% de Imposto de Renda, além das contribuições previdenciárias, o prestador de serviços pessoa jurídica, enquadrado no regime do Simples Nacional, pode arcar com carga inferior a 6%.

Essa discrepância resulta em um cenário no qual trabalhadores com maior capacidade contributiva — e que muitas vezes optam ou aceitam a pejotização — acabam contribuindo proporcionalmente menos para o sistema. Tal dinâmica acentua a regressividade fiscal, penalizando os trabalhadores que permanecem na formalidade celetista e sobrecarregando o consumo como base principal de arrecadação (Valor econômico, 2025). Como afirma Moraes (2024), essa lógica de “substituição tributária indevida” contribui para a erosão da justiça fiscal e compromete a solidariedade que deveria reger o financiamento do Estado.

Além disso, a desigualdade é acentuada por um sistema que incentiva a evasão legalizada e desincentiva o cumprimento espontâneo das obrigações fiscais. A migração massiva para o modelo PJ por motivos meramente tributários desvirtua a finalidade do regime simplificado, originalmente voltado para pequenas empresas e empreendedores autônomos.

4.1.3.3. Projeções futuras com expansão da prática

As projeções para o futuro caso a pejotização continue a se expandir são preocupantes. A UOL Economia (2025) estima que, mantida a tendência atual, o impacto nas contas públicas poderá superar os R\$100 bilhões anuais, comprometendo ainda mais a sustentabilidade do Estado brasileiro. Esse cenário se torna ainda mais grave diante da crescente judicialização da questão, com o Judiciário sendo instado a avaliar a existência ou não de vínculo empregatício em relação à moda da pejotização.

Em parecer recente, o ministro Alexandre de Moraes sugeriu que, nos casos em que for reconhecido o vínculo empregatício entre o contratante e o trabalhador pejotizado, este deveria ser tributado como pessoa física, não como jurídica, mesmo retroativamente (CNN Brasil, 2024). Tal entendimento abre margem para reinterpretações jurídicas significativas e reflete o incômodo das instituições diante da expansão descontrolada dessa prática.

Por sua vez, especialistas alertam para a necessidade de regulamentação mais clara sobre os limites entre empreendedorismo autônomo legítimo e fraude trabalhista e tributária. Conforme argumenta Dino (2024), a pejotização, quando usada de forma fraudulenta, contribui para a desestruturação das relações laborais e do financiamento da seguridade social, exigindo atuação mais firme do Estado.

Nesse contexto, o fenômeno tende a gerar um ciclo de informalidade institucionalizada que corrói a base tributária, enfraquece as proteções sociais e agrava a desigualdade. A continuidade da pejotização sem medidas corretivas pode comprometer não apenas a justiça fiscal, mas a própria funcionalidade do pacto social brasileiro.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Considerações Finais de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) transcendem a mera função de um epílogo formal. Configuraram-se como um espaço indispensável para a reflexão aprofundada e a síntese analítica das descobertas. Nelas, este autor consolidou as conclusões e validou os objetivos propostos.

5.1. Do estudo

O estudo delineou, ainda, as perspectivas e os desafios para futuras investigações na área. A linguagem empregada foi intrinsecamente clara e precisa, destituída de quaisquer obscuridades. O objetivo era garantir a máxima acessibilidade do texto a um público diversificado.

A formalidade acadêmica, imperativa neste tipo de produção, manifestou-se pela predominância de verbos no passado. Observou-se a completa ausência da primeira pessoa, conferindo impessoalidade e o rigor científico exigidos no discurso universitário e na produção de conhecimento.

O presente estudo, intitulado "Os Impactos da Pejotização nas Relações Laborais no Brasil: Uma análise crítica, histórica e jurídica ao precedente criado pela reforma trabalhista de 2017", atribuiu um papel de particular relevância às suas considerações finais. Sua complexidade adveio da natureza inerente e da premente atualidade do fenômeno da pejotização no contexto socioeconômico brasileiro.

A monografia investigou os impactos multifacetados da pejotização nas relações laborais no Brasil. Compreendeu o fenômeno à luz de sua evolução histórica, fundamentos jurídicos e complexos desdobramentos sociais, econômicos e institucionais. A análise identificou a pejotização como uma prática que viola direitos fundamentais dos trabalhadores.

Essa violação traduziu-se na promoção de uma precarização velada das relações de trabalho. Operou sob o manto falacioso de uma suposta modernização e

flexibilização das normas trabalhistas. Este fenômeno ganhou proporções alarmantes após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

A permissividade normativa e a interpretação ampliativa de seus dispositivos contribuíram decisivamente para legitimar tais práticas. Em sua essência, estas feriram a dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção ao trabalhador. Tais pilares são inalienáveis do Direito do Trabalho e da ordem social brasileira.

A pesquisa abordou a pejotização sob uma perspectiva crítica, histórica e jurídica. Concentrou-se meticulosamente no precedente estabelecido pela Reforma Trabalhista de 2017. Este marco legislativo consolidou-se como um divisor de águas na legislação laboral do país.

Os resultados confirmaram, de maneira incontestável, que a reforma flexibilizou inúmeras normas celetistas. Estas eram consideradas pilares inabaláveis da proteção ao trabalhador. Ao não coibir a pejotização, a reforma legitimou-a indiretamente.

A interpretação judicial pós-reforma demonstrou oscilação notória e, por vezes, contraditória. Isso ocorreu entre a tentativa de proteger os direitos trabalhistas e a validação de novos arranjos contratuais. Estes últimos se assemelharam perigosamente a relações de emprego disfarçadas, desvirtuando a legislação.

Esta oscilação e a subsequente falta de uniformidade jurisprudencial geraram considerável insegurança jurídica. Contribuíram sobremaneira para a precarização das condições de trabalho. A ausência de um entendimento claro fragilizou o poder de barganha do trabalhador.

Historicamente, a pejotização não foi um fenômeno isolado. Demonstrou-se ser parte integrante de um movimento global de flexibilização das relações de trabalho. Este movimento foi impulsionado por discursos de competitividade e modernização do capital.

Sob uma análise crítica, constatou-se que a pejotização representa uma estratégia empresarial. É cada vez mais comum e sofisticada para transferir os riscos e custos do empregador para o trabalhador. Logo, desonerou a empresa de encargos sociais, trabalhistas e previdenciários.

Tal prática acentuou e aprofundou as desigualdades sociais e econômicas. Fragilizou a classe trabalhadora, que se viu desprovida das garantias da CLT. Consequentemente, tornou-a mais vulnerável à exploração e à instabilidade.

5.1.1. Capítulo I

O Capítulo 1, "Principiologia e contexto histórico da terceirização e pejotização no Brasil", contextualizou a pejotização no arcabouço dos direitos universais e fundamentais. Evidenciou o trabalho digno como dimensão inalienável dos mínimos existenciais. Abordou-se a crescente dissonância entre a lógica econômica neoliberal e a função social do trabalho.

Esta dissonância gerou uma tensão constante entre o capital e o trabalho. Os direitos sociais foram frequentemente sacrificados em nome de uma suposta competitividade. A evolução histórica da terceirização no Brasil demonstrou seu desvirtuamento.

Sua ampliação progressiva culminou na autorização legal para terceirização de atividades-fim. Isso preparou o terreno para o avanço da pejotização. Este fenômeno, ao exigir a constituição de Pessoa Jurídica (PJ) pelo trabalhador, representou um preocupante retrocesso civilizatório.

5.1.2. Capítulo II

O Capítulo 2, "Impactos causados pela pejotização nas relações de trabalho", focou nas consequências práticas da pejotização no cotidiano laboral. Demonstrou que a pejotização fraudulenta constituiu um vício na relação de trabalho. Ocultou elementos essenciais do vínculo empregatício.

Estes elementos incluíram pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A Reforma Trabalhista de 2017 foi criticada por sua

contribuição à convalidação dessa prática perniciosa. Isso resultou na perda de um rol fundamental de direitos trabalhistas e previdenciários.

Adicionalmente, ocorreu a transferência unilateral do risco do negócio para o trabalhador. Exigiu-se dele o cumprimento de complexas obrigações contábeis e tributárias. Sob análise ética e social, a pejotização revelou-se um instrumento de desumanização do trabalho e de fragilização da cidadania.

5.1.3. Capítulo III

O Capítulo 3, "Das inadimplências tributárias e do dano à arrecadação pública causados pela pejotização", trouxe à tona os impactos fiscais e econômicos da pejotização para o Estado brasileiro. Por meio de comparação detalhada da tributação, constatou-se a pejotização como mecanismo de sonegação indireta de tributos e encargos sociais.

Configurou-se também como uma forma insidiosa de concorrência desleal entre empresas. Os prejuízos à arrecadação previdenciária foram consideráveis e de longo prazo. Minaram a sustentabilidade do sistema de seguridade social brasileiro.

A pejotização transcendeu a esfera individual do trabalhador. Configurou-se como fenômeno de regressividade fiscal e grave injustiça distributiva. Comprometendo a lógica solidária do modelo constitucional de proteção social brasileiro.

5.2. Das dificuldades

O TCC reconheceu, com rigor, suas limitações intrínsecas e a natureza inesgotável do conhecimento. O estudo não esgotou as discussões sobre a pejotização. Pelo contrário, abriu novas avenidas para futuros estudos e aprofundamentos.

Uma das principais limitações residiu na complexidade da jurisprudência em evolução. A ausência de dados oficiais e sistemáticos sobre trabalhadores pejotizados dificultou uma compreensão quantitativa. Sugeriu-se que futuras pesquisas aprofundem a análise da jurisprudência mais recente.

5.3. Possíveis soluções

Recomenda-se a exploração de estudos de caso empíricos como ferramenta essencial para aprofundar a compreensão sobre a pejotização nas relações de trabalho. Sugere-se, ainda, a investigação do impacto desse fenômeno em setores específicos da economia, a fim de identificar suas peculiaridades e consequências concretas. Realizam-se comparações com a legislação e a prática adotadas em outros países, o que permite a construção de uma perspectiva mais ampla e crítica.

Esses estudos, de natureza comparativa e multidisciplinar, contribuem significativamente para uma compreensão mais abrangente do tema, oferecendo subsídios valiosos para a formulação de um arcabouço regulatório mais justo, coerente e eficaz. Nesse contexto, é imperativo que o Poder Judiciário, o Ministério Público do Trabalho e a Receita Federal atuem de forma integrada e coordenada, visando à fiscalização rigorosa e à repressão de práticas fraudulentas que mascaram relações de emprego sob a aparência de prestação de serviços autônomos.

Essa atuação conjunta busca promover a justiça social, garantir a equidade nas relações laborais e assegurar a sustentabilidade do sistema previdenciário nacional. Em síntese, a pesquisa reafirma a centralidade dos direitos trabalhistas como pilares inalienáveis de um projeto civilizatório comprometido com a dignidade humana.

A pejotização, longe de representar uma expressão legítima de liberdade contratual, revela-se, na maioria das vezes, como um sintoma perverso de um modelo econômico que transfere ao indivíduo os riscos e os custos da própria subsistência, desresponsabilizando o empregador e fragilizando a proteção social.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5. ed. alemã. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

ALVES, Bárbara Penna Maciel. **Características e conceito jurídico da pejotização no direito**. 2025. 89 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, p. 48. 2025.

ANSELMO, Maria Evanir Marques. **A descaracterização da pejotização pós-Reforma**: da terceirização irrestrita à precarização dos direitos trabalhistas. 2020. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO, Fortaleza, p. 33. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 10. reimpr. da 1. ed. de 1999. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARROS FILHO, Joaquim Fernando Paes de; CAMARGO, Elimei Paleari do Amaral; GUADAGNIN, Ivanilde. O fenômeno da “pejotização” no Direito Trabalhista. **Revista Iuris Novarum**, Cacoal, v. 3, n. 1, p. 15, jan. 2023. Disponível em: <<https://periodicos.unir.br/index.php/iurisnovarum/article/view/7800>>. Acesso em: 5 de maio. de 2025.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOMFIM CASSAR, Vólia. Pejotização e o Tema 725 do STF. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Fortaleza, v. 43, n. 43, p. 197-202, dez. 2024. Disponível em: <<https://revistas.trt7.jus.br/REVTTRT7/article/view/187#:~:text=A%20pejotiza%C3%A7%C3%A3o%20consiste%20na%20pr%C3%A1tica,entre%20contratos%20de%20trabalho%20e>>. Acesso em: 12 de maio. de 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 8 de abr. de 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Atualizada. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 1974. p. 73. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 13 de maio. de 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 3 de maio. de 2025.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 nov. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm>. Acesso em: 12 de maio. de 2025.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Edição Extra, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 13 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3961**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado de 3 a 14 de abril de 2020. Distrito Federal: STF, 2020. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/controle-concentrado-adi/AcordaoADI_3961.pdf. Acesso em: 5 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.625**. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgado em 28 out. 2021. Distrito Federal: STF, 2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=759942773>. Acesso em: 11 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324** e Recurso Extraordinário n. 958.252. Relator: Ministro Luiz Fux, julgado em 30 ago. 2018. Distrito Federal: STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em 11 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Cassada decisão que reconheceu vínculo de emprego entre médica e hospital**. Notícias STF, Brasília, DF, 8 fev. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=511888&ori=1>. Acesso em: 9 de mar. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **1ª Turma afasta ilicitude de contratação de médicos como PJ.** Notícias STF, Brasília, DF, 8 fev. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=481399&ori=1>. Acesso em: 9 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Questionada norma que transforma profissionais de estética em pessoas jurídicas.** Notícias STF, Brasília, DF, 2 dez. 2016. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=331045&ori=1>. Acesso em: 17 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.121.633.** Tema 1.046 de Repercussão Geral. Relator: Ministro Gilmar Mendes, julgado em 02 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 8 de abr. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252.** Tema 725: terceirização irrestrita. Relator: Ministro Luiz Fux, julgado em 30 abr. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 5 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Segunda Turma. **Agravo Regimental na Reclamação n. 53.899-MG.** Relator: Ministro Dias Toffoli, julgado em 13 jun. 2023. Brasília, DF, 13 jun. 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=769716233>. Acesso em: 4 de maio. de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema de Repercussão Geral n. 383:** A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. Relator: Ministro Marco Aurélio. Publicado em 19 de maio. de 2021. Processo paradigma: RE 635546. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=383>. Acesso em: 5 de maio. de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região (6. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0011176-64.2020.5.03.0131.** Relator: Desembargador Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva, julgado em 2021. Disponibilização: 18 nov. 2021. Belo Horizonte, 18 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **Recurso de Revisão n. 1502-57.2011.5.09.0892.** Relator: Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes, julgado em 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6^a Turma. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 12750.2014.5.05.0561**. Relatora: Ministra Katia Magalhaes Arruda, julgado em 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 10 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7^a Turma. **Agravo em Agravo de Recurso de Revista n. 1258-54.2011.5.06.0006**. Relator: Ministro Evandro Valadão. Publicado em 22 mar. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/co/contratacao-fraudulenta-afasta-teze.pdf>. Acesso em: 3 de maio. de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7^a Turma. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 10585-48.2017.5.03.0183**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 15 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial n. 23**: Férias. Percepção a destempo. Dobra legal. Brasília, DF, 20 abr. 2005. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_021.htm. Acesso em: 3 de mar. de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF, 21 dez. 1993. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 12 de maio. de 2025.

CNN BRASIL. **“Pejotização”: processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024**. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/microeconomia/pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024/>. Acesso em: 28 de maio. de 2025.

CNN BRASIL. **Moraes sugere que pejotizado pague tributo como pessoa física em ação trabalhista**. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/moraes-sugere-que-pejotizado-pague-tributo-como-pessoa-fisica-em-acao-trabalhista/>. Acesso em: 12 de maio. de 2025.

COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS (ONU). **Comentário Geral nº 14**: O direito ao mais alto nível possível de saúde (artigo 12 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). 2000. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/4538838d0.html>. Acesso em: 8 de abr. de 2025.

CONGRESSO EM FOCO. **Governo afirma que pejotização tem impacto nefasto sobre arrecadação**. [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/107801/governo-afirma-que-pejotizacao-o-tem-impacto-nefasto-sobre-arrecadacao>. Acesso em: 18 de mar. de 2025.

DECISÃO do STF que suspende processos sobre pejotização repercute no Senado. **Agência Senado**. Rádio Senado, 29 de abr. de 2025. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2025/04/29/decisao-do-stf-que-suspende-processos-sobre-pejotizacao-repercute-no-senado>>. Acesso em: 27 de maio. de 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DINO, Flávio. Terceirização, pejotização e fraudes trabalhista e tributária. **Conjur**, 2024. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2024-out-28/flavio-dino-terceirizacao-pejotizacao-e-fraudes-trabalhista-e-tributaria/>. Acesso em: 10 de maio. de 2025.

EDUCA MAIS BRASIL. **Você sabe o que é Gig Economy?**. [S. I.: s. n.], 2022. Disponível em:
<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/voce-sabe-o-que-e-gig-economy>. Acesso em: 11 de maio. de 2025.

ENGELS, Friedrich. **Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. [S. I.]: Ed. Ridendo Castigat Mores, 1999. E-book. Disponível em:
<https://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/macaco.pdf>. Acesso em: 3 de maio. de 2025.

FARIA, Pedro Neiva de. A 'Pejotização' nas empresas: desafios, riscos e implicações legais. **Migalhas**, 2023. Disponível em:
<https://www.migalhas.com.br/depeso/396068/a-pejotizacao-nas-empresas-desafios-riscos-e-implicacoes-legais>. Acesso em: 5 de mar. de 2025.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**: 1890–1920. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. atual., ampl. e rev. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

LEITE, Giovana Paula Ramos Silveira. **A Reclamação e o Direito do Trabalho no Supremo Tribunal Federal**: um estudo dos dados, dos aspectos processuais, das decisões e de seus impactos para o Direito do Trabalho e para o acesso à justiça pela via dos direitos. 2025. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/81121>. Acesso em: 5 de mar. de 2025.

MACHADO, Lucas Tiscoski. **A (i)licitude da prática da “pejotização” como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017**. 2019. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/203285?show=full>. Acesso em: 8 de maio. de 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 45. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. [S. l.]: Boitempo, 2013. E-book. Disponível em: <https://www.gepec.ufscar.br/publicacoes/livros-e-colecoes/marx-e-engels/o-capital-livro-1.pdf>. Acesso em: 3 de maio. de 2025.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Método, 2024.

MIGALHAS. **STF, pejotização e o silêncio imposto à Justiça do Trabalho**. [S. l.: s. n.], 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/428643/stf-pejotizacao-e-o-silencio-imposto-a-justica-do-trabalho>. Acesso em: 18 de maio. de 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Pejotização é tema de audiência no Ministério do Trabalho e Emprego**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/pejotizacao-e-tema-de-audiencia-no-ministerio-do-trabalho-e-emprego>. Acesso em: 16 de maio. de 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**: Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, Viena, 14 a 25 de junho de 1993. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 1993. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/vienna.pdf>. Acesso em: 8 de abr. de 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966. Promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 8 de abr. de 2025.

PERES, Fernando Melo Gama; MAZZON, Henrique Lopes. A supressão do princípio da primazia da realidade pelo Supremo Tribunal Federal em favor da fraudulenta pejotização e suas consequências. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 16, n. 32, jul./dez. 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16677>. Acesso em: 3 de maio. de 2025.

PEJOTIZAÇÃO tem impacto nefasto sobre arrecadação, afirma governo. **Agência Brasil**. Brasília, 2025. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/pejotizacao-tem-impacto-nefasto-sobre-arrecadacao-afirma-governo>>. Acesso em: 20 de maio. de 2025.

PUERTA, William Alexander Stoco. **Pejotização**: forma de contratação lícita ou mais uma fraude trabalhista?. 2023. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdade Anhanguera de Piracicaba, Piracicaba, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/handle/123456789/61282>. Acesso em: 10 de maio. de 2025.

REBECA, Saula; METON, Francisco. Do trabalho cooptado à sociedade do cansaço: uma análise do trabalho sob a ótica de Karl Marx na contemporaneidade. **Revista Foco**, v. 18, n. 2, 2025.

RECEITA FEDERAL. **O fenômeno da pejotização e a motivação tributária**. 2016. Disponível em:
<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 15 de maio. de 2025.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 02, 2024. Disponível em:
<https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 13 de maio. de 2025.

SANTOS, Leonardo Fernandes dos. Quarta Geração/Dimensão dos Direitos Fundamentais: Pluralismo, Democracia e o Direito de Ser Diferente. **Revista Direito Público**, v. 8, n. 35, 2011. Disponível em:
<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1826>. Acesso em: 26 de mar. de 2025.

SCHNECKENBERG, Camila Haas; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Sob Pressão: sindicalismo na era da pejotização e das doenças psíquicas no trabalho. **Revista Brasileira de Direito Social - RBDS**, Belo Horizonte, v. 8, n. 1, p. 59-73, 2025. Disponível em: <https://rbds.ipeprev.com.br/rbds/article/view/352>. Acesso em: 23 de abr. de 2025.

STF determina suspensão em âmbito nacional de processos sobre pejotização. **Aasp – Associação dos Advogados de São Paulo**. São Paulo, 30 de abr. de 2025. Disponível em:
<https://www.aasp.org.br/comunicado/stf-determina-suspensao-em-ambito-nacional-de-processos-sobre-pejotizacao/>. Acesso em: 27 de maio. de 2025.

TAJRA, Alex. STF cassa decisão do TST e afasta vínculo empregatício de advogada. **Consultor Jurídico (ConJur)**, São Paulo, 2023. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2023-jun-21/stf-casssa-decisao-tst-afasta-vinculo-empregaticio-advogada/>. Acesso em: 5 de maio. de 2025.

THOMPSON, E. P. **The Making of the English Working Class**. London: Pelican Books, 1970.

UOL ECONOMIA. **Pejotização: custos e impactos na arrecadação**. São Paulo, 2025. Disponível em:
<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/04/26/pejotizacao-custos.htm>. Acesso em: 18 de maio. de 2025.

VALOR ECONÔMICO. **Diferença de carga tributária incentiva pejotização, diz estudo**. São Paulo, 2025. Disponível em:
<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2025/03/14/diferenca-de-carga-tributaria-incentiva-pejotizacao-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 28 de maio. de 2025.

WACHSMANN, Patrick. **Droits de l'homme**. 5. ed. Paris: Dalloz, 2008.

XAVIER, Marlon de Oliveira. **O Novo Caráter do Trabalho: Superexploração da Força de Trabalho e Subsunção Redobrada do Trabalho ao Capital**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2022. Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/242263/1207.revisado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 de abr. de 2025.