



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS DE IMPERATRIZ  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO**

**ITANA PAULA ANDRADE SENA**

**A LINHA TÊNUE ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O FENÔMENO DA  
PEJOTIZAÇÃO: uma análise pós Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**

IMPERATRIZ-MA

2025

**ITANA PAULA ANDRADE SENA**

**A LINHA TÊNUE ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O FENÔMENO DA  
PEJOTIZAÇÃO: uma análise pós Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Maranhão (UFMA), como  
requisito parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Sarah Lamarck

Imperatriz – MA

2025

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Sena, Itana Paula Andrade.

A LINHA TÊNUE ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O FENÔMENO DA  
PEJOTIZAÇÃO : uma análise pós Reforma Trabalhista Lei nº  
13.467/2017 / Itana Paula Andrade Sena. - 2025.

49 p.

Orientador(a): Sarah Lamarck.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade  
Federal do Maranhão, Imperatriz/ma, 2025.

1. Reforma Trabalhista. 2. Pejotização. 3. Trabalho  
Autônomo. 4. Segurança Jurídica. I. Lamarck, Sarah. II.  
Título.

**ITANA PAULA ANDRADE SENA**

**A LINHA TÊNUE ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O FENÔMENO DA  
PEJOTIZAÇÃO: uma análise pós Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Maranhão (UFMA),  
como requisito parcial à obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Msc. Sarah Lamarck

Imperatriz/MA, 14 de fevereiro de 2025.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. MSc. Sarah Lamarck - UFMA  
Universidade Federal do Maranhão – UFMA  
Presidente da Banca

---

Prof. Dra. Ediana de Franco Matos da Silva Santos

---

Prof. MSc. Patrícia Borges da Silva

A Deus e à minha família, cuja presença e apoio foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

## AGRADECIMENTOS

*“O Senhor, pois, é aquele que vai adiante de ti; ele será contigo, não te deixará, nem te desampará; não temas, nem te espantes”. (Deuteronômio 31:8)*

A realização deste trabalho de conclusão de curso só foi possível pelo suporte e incentivo de pessoas especiais que foram minha rede de apoio nessa jornada, externo aqui a minha gratidão por fazerem parte dessa trajetória.

Inicialmente, quero agradecer a Deus, pois esse momento é fruto de muitas orações. A minha jornada acadêmica foi sustentada pela fé de que o Deus a que sirvo é fiel e esteve comigo em todos os momentos. Todo o esforço seria inútil se eu não fosse sustentada por Sua força, bondade e graça.

Aos meus pais, Lilia Sena e Itenildo Sena, eu agradeço por todo o investimento e dedicação na minha criação, por me incentivarem e acreditarem em mim mesmo nos momentos mais difíceis. Vocês também são a razão pela qual eu me esforço.

À minha irmã, Iana Sena, minha grande amiga, agradeço por toda ajuda e apoio, é visível o quanto sua presença é essencial em minha vida.

Aos meus colegas de curso, obrigada por todas as trocas e experiências que tornaram essa caminhada mais leve e especial.

Aos docentes da Universidade Federal do Maranhão, obrigada por todo o conhecimento compartilhado ao longo dessa jornada.

À minha orientadora, Sarah Lamarck, agradeço por ter aceitado orientar este trabalho e pelas contribuições que foram essenciais para o desenvolvimento do mesmo.

A todos vocês, meus sinceros agradecimentos e gratidão.

## RESUMO

A presente monografia é uma análise da linha tênue entre o trabalho autônomo e o fenômeno da pejetização no contexto pós-Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Para uma análise mais precisa, foi delimitado o seguinte problema de pesquisa: “De que maneira a regulamentação do trabalho autônomo trazida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) influenciou a perpetuação do fenômeno da pejetização e quais mecanismos jurídicos podem ser adotados para mitigar essa prática no Direito do Trabalho?”. O objetivo geral é analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as relações de trabalho, com foco no fenômeno da pejetização e suas implicações para a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Foi realizada pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa e instrumentos de pesquisa bibliográfica e documental. Essa metodologia permite a análise de diversos recursos, como artigos científicos, livros, teses, dissertações, documentos oficiais e jurisprudência, para fornecer uma base teórica sólida. A pesquisa teve um recorte temporal entre o período de 2017 a 2025, garantindo, dessa forma, uma visão atualizada do tema em questão. Por meio desta investigação, obteve-se uma compreensão abrangente e embasada do assunto, permitindo uma análise específica e aprofundada do tema.

**Palavras-Chave:** Reforma Trabalhista, Pejetização, Trabalho Autônomo, Segurança Jurídica.

## **ABSTRACT**

The present monograph analyzes the thin line between self-employment and the phenomenon of "pejotização" in the post-2017 Labor Reform context (Law No. 13,467/2017). To ensure a precise analysis, the following research problem was defined: "How did the regulation of self-employment introduced by the Labor Reform (Law No. 13.467/2017) contribute to the perpetuation of the phenomenon of "pejotização," and what legal mechanisms can be adopted to mitigate this practice in Labor Law?" The general objective is to analyze the impacts of the 2017 Labor Reform on labor relations, focusing on the phenomenon of "pejotização" and its implications for legal certainty and the protection of workers' rights. An exploratory study was conducted using a qualitative approach, employing bibliographic and documentary research methods. This methodology allows for the analysis of various sources, such as scientific articles, books, theses, dissertations, official documents, and case law, to provide a solid theoretical foundation. The research covers the period from 2017 to 2025, ensuring an up-to-date perspective on the subject. Through this investigation, a comprehensive and well-founded understanding of the topic was obtained, enabling a specific and in-depth analysis.

**Keywords:** Labor Reform, "Pejotização," Self-Employment, Legal Certainty.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2. O DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO</b>	<b>12</b>
2.1. Relação de Emprego vs. Trabalho Autônomo	17
2.2. O Fenômeno da Pejotização	19
<b>3. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA SEGURANÇA JURÍDICA E NA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>23</b>
3.1. Contexto da Reforma Trabalhista e Principais Mudanças	23
3.2. Flexibilização x desregulamentação trabalhista e o aumento da pejotização como um risco ao direito do trabalho	26
3.3. Princípios do Direito do trabalho frente à pejotização	28
<b>4. OS DESAFIOS ATUAIS PARA A GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS AOS COLABORADORES INSERIDOS NO CONTEXTO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL</b>	<b>32</b>
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico especializado, surgiu como resposta às transformações socioeconômicas decorrentes da Revolução Industrial, consolidando-se como um instrumento essencial para a regulamentação das relações entre empregadores e empregados. No entanto, com o avanço das dinâmicas do mercado de trabalho e a globalização, novas formas de organização laboral emergiram, desafiando os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho.

Dentre desse contexto laboral, também houve a adoção de práticas que visaram desvirtuar o contrato lícito de trabalho, dentre elas, destaca-se a pejetização, que pode ser definida como o fenômeno em que um trabalhador, que deveria estar vinculado a um empregador sob o regime celetista, é contratado como pessoa jurídica, muitas vezes para evitar encargos trabalhistas. Esse fenômeno pode configurar uma estratégia legítima de terceirização, mas, na maioria dos casos, é utilizado como uma forma de precarização e fraude à legislação trabalhista. Tal irregularidade adquiriu maior relevância após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira, flexibilizando normas e abrindo espaço para a expansão de ocorrências como a pejetização (Barros Filho; Camargo; Guadagnin, 2023).

Nessa perspectiva, a presente monografia tem como objetivo analisar a linha tênue entre o trabalho autônomo e a pejetização, investigando os impactos da Reforma Trabalhista nessa dinâmica. O trabalho autônomo, embora muitas vezes apresentado como uma alternativa válida de contratação, está sujeito a se caracterizar como uma pejetização, configurando-se uma fraude trabalhista utilizada para burlar direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar as normas trabalhistas e ampliar as possibilidades de contratação de autônomos, trouxe consigo desafios para a caracterização do vínculo empregatício.

A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as relações de trabalho, especialmente no que tange à expansão do fenômeno da pejetização. A pejetização, embora não seja uma prática nova, ganhou contornos mais complexos após a reforma, que permitiu a contratação de autônomos com exclusividade e continuidade sem que isso configurasse vínculo empregatício. Essa mudança legislativa gerou um

cenário de insegurança jurídica, no qual muitos trabalhadores são coagidos a aderir ao regime de Pessoa Jurídica (PJ) como condição para permanecer no mercado de trabalho, abdicando de direitos fundamentais.

Para tanto, a metodologia adotada neste estudo consiste em uma revisão de literatura com abordagem qualitativa e exploratória. A revisão de literatura foi escolhida como método principal por permitir um mapeamento abrangente das principais contribuições já realizadas sobre o tema, além de identificar lacunas e tendências na produção acadêmica.

Para isso, seguindo o exposto por Gil (2002), foram consultadas fontes diversificadas, incluindo artigos científicos, livros, teses e dissertações, bem como documentos oficiais e relatórios técnicos, quando aplicável. A seleção das fontes foi guiada por critérios de relevância, atualidade e qualidade, visando garantir a confiabilidade e a abrangência da análise.

A estrutura do trabalho está organizada em três capítulos principais, além desta introdução e da conclusão. O primeiro capítulo delinea o contexto histórico do surgimento do Direito do Trabalho, bem como os marcos históricos que consolidaram os direitos trabalhistas, como a CLT e a Constituição Federal. Também estabelece a diferença entre o trabalho autônomo e a relação empregatícia, além de definir o fenômeno da pejetização. O segundo capítulo avalia as mudanças trazidas pela reforma trabalhista e seus impactos sobre a pejetização, como também faz um balanço dos princípios no contexto atual da problemática. Por fim, o terceiro capítulo realiza uma análise jurisprudencial acerca do tema, destacando o desarranjo atual no ordenamento jurídico brasileiro.

A conclusão sintetiza os achados da pesquisa, propondo reflexões críticas sobre o impacto da reforma trabalhista no fenômeno da pejetização e o papel dos tribunais brasileiros na construção de uma hermenêutica constitucional orientada pelos princípios do Direito do Trabalho, a fim de que se possa garantir a proteção efetiva do trabalhador.

## 2. O DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO

Desde os primórdios da Terra, o homem trabalha. Seja qual for a época, o trabalho sempre desempenhou um papel crucial na vida humana, uma vez que os seres humanos são conduzidos pela necessidade de subsistência a desempenhar alguma atividade. No entanto, a forma de organização desse trabalho variou de acordo com o contexto histórico e transformações socioeconômicas de cada período. Dessa forma, é importante entender que o Direito do Trabalho não surge concomitantemente à existência do trabalho em si, mas se faz necessário em um dado momento histórico.

Referente a isso, é importante destacar como o surgimento da relação que é hodiernamente conhecida como “relação de emprego” foi fundamental para o surgimento das normas trabalhistas. Tal relação, que é caracterizada principalmente pelo elemento de “subordinação”, compõe-se de uma relação jurídica entre dois sujeitos, na qual um, subordinado ao outro, presta um determinado serviço de forma habitual mediante o pagamento de uma contraprestação. Em razão disso, pressupõe-se que, nessa relação, os dois sujeitos estão em pé de desigualdade, visto que o empregador exerce uma certa autoridade sobre o empregado.

A relação de emprego, ao longo da história, tornou-se central para a criação de um instituto que visa garantir o equilíbrio entre empregador e empregado. Segundo Delgado (2019), a origem dessa relação remonta à transição do sistema feudal para o modelo Produtivo da Idade Moderna. Esse processo de ruptura com o feudalismo deu início à formação da relação empregatícia, que inicialmente não tinha uma estrutura definida, mas se consolidou de forma mais clara com a Revolução Industrial.

Com o avanço da Revolução Industrial, principalmente entre os séculos XVII e XVIII, a relação de emprego se estruturou como uma categoria específica, passando a ser a principal forma de vinculação do trabalhador ao novo sistema produtivo. Foi nesse momento que a subordinação do trabalhador, característica essencial dessa relação, começou a se estabelecer como o modelo dominante nas relações de produção da sociedade industrial. A partir daí, surgiu o ramo jurídico especializado que se desenvolveu em torno dessa configuração empregatícia, consolidando o estudo e a aplicação do direito trabalhista (Delgado, 2019).

Segundo o professor Delgado, embora existam casos isolados de trabalho

subordinado em sociedades anteriores à industrialização, a busca por regulamentações justralhistas em tais contextos é cientificamente desnecessária, uma vez que essas manifestações não foram expressivas o suficiente para constituir uma categoria socioeconômica relevante. Nas sociedades feudais e antigas, a organização do trabalho não se estruturava em torno da subordinação como um conceito central. O trabalho era, em sua maioria, prestado em regimes de servidão, escravidão ou por meio de obrigações comunitárias (Delgado, 2019).

Nesses sistemas, o vínculo jurídico típico do trabalho assalariado e subordinado, no qual um trabalhador cede sua força de trabalho em troca de remuneração sob as ordens de um empregador, era raro e excepcional. Não havia uma necessidade sistêmica de regular juridicamente essas relações de trabalho, tampouco uma demanda social que justificasse a criação de um corpo normativo específico. O Direito do Trabalho, portanto, só se consolidou como um fenômeno jurídico-social no século XIX, em resposta às condições impostas pela Revolução Industrial (Delgado, 2019).

Desse modo, torna-se essencial mencionar o contexto histórico que levou ao surgimento de tal instituto jurídico. A Revolução Industrial foi um processo de transformações econômicas que se iniciou entre o final do séc XVIII até o séc. XIX, durante o qual a burguesia ascendeu como detentora dos meios de produção. Marcada por inovações tecnológicas que fomentaram o crescimento de fábricas, tal período alterou substancialmente as formas de produção e resultou na transição para uma economia capitalista. Nessa época, houve um grande êxodo dos trabalhadores para as grandes cidades a fim de conseguir oportunidades de emprego.

Sobre esse período, Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2012) afirma que certamente, com as transformações profundas que o processo produtivo e a economia sofreram durante a primeira Revolução Industrial, somadas à concentração dos meios de produção nas mãos da burguesia urbana, a classe trabalhadora, antes estabelecida no campo, migrou em grande número para os centros industriais. Isso resultou em uma oferta excessiva de força de trabalho. Uma vez instalados nas áreas industriais urbanas e sujeitos aos mecanismos da “mão invisível do mercado”, especialmente à lei da oferta e demanda, os trabalhadores se viram obrigados a vender sua força de trabalho por preços baixos, como única forma de garantir sua sobrevivência. Assim, aceitaram as condições precárias impostas

pelos donos dos meios de produção, que ofereceram baixíssimas negociações em troca de trabalho exaustivo e condições extremamente adversas.

Nessas condições, é fácil entender que o estabelecimento das condições de trabalho, deixado ao "livre" acordo entre as partes, observando apenas os limites frágeis dos "contratos de contratação de serviços", resultaria em acordos semelhantes a contratos de adesão, com cláusulas determinadas unilateralmente pelos funcionários. Isso, por sua vez, levaria uma parte significativa da sociedade, a classe trabalhadora, a uma manipulação mais profunda (Ebert, 2012).

Diante dessa situação de degradação da classe trabalhadora, a insatisfação da classe de trabalhadores era inevitável. Ebert (2012) esclarece que essa situação de contínua exploração despertou nos trabalhadores um "sentimento de pertinência", momento em que houve a percepção de que faziam parte de uma classe explorada - o proletariado. Tal contexto levou ao surgimento do socialismo, que foi sob tal ideologia que "os trabalhadores viriam a formar as primeiras coalizões voltadas para a melhoria de sua condição social e protagonizariam revoltas memoráveis nos países de industrialização avançada".

Sob esse prisma, perante a necessidade de buscar melhores condições sociais, surgem as primeiras legislações protetivas dos trabalhadores. Importa destacar que tais leis também refletiram os interesses da burguesia, que, ao regulamentar as condições de trabalho, buscava garantir a estabilidade do sistema vigente, além de prevenir conflitos sociais que poderiam ameaçar a organização da época.

Assim, as primeiras leis trabalhistas marcaram o início de uma nova era na esfera trabalhista, impactando inclusive nos direitos fundamentais, sendo possível afirmar, inclusive, que o surgimento do Direito do Trabalho marcou o início do processo de universalização dos Direitos Fundamentais, pois abriu o caminho para a formalização dos chamados "Direitos Econômicos, Sociais e Culturais". Esses direitos são caracterizados pela necessidade de ações concretas do Poder Público, com o objetivo de intervir nas relações sociais, buscando corrigir as desigualdades, desproporções e distorções geradas pelas próprias dinâmicas do capitalismo e da economia de mercado, nos âmbitos do trabalho, saúde, educação, segurança social, meio ambiente, entre outros (Ebert, 2012).

O fato é que, após o seu surgimento, o direito do trabalho passou por diversas modificações e aperfeiçoamentos ao longo do tempo, englobando uma gama de

novos direitos e garantias conforme às mudanças sociais e econômicas foram surgindo. Diante disso, transita-se a direção para o Direito do Trabalho no Brasil.

Para discutir o ramo juslaboral no país tupiniquim, é necessário primeiramente entender que o Direito do Trabalho, ao pressupor uma relação empregatícia juridicamente livre, surge no Brasil após a abolição da escravatura, por volta de 1888, no final do século XIX, conforme aponta o professor Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup>. Segundo tal jurista, embora já existissem algumas experiências de relação de emprego e industrialização, não eram significativas a ponto de viabilizar o ramo juslaboral.

O primeiro momento do Direito do Trabalho no Brasil vai de 1888 até 1930 e se caracteriza por manifestações trabalhistas ainda esparsas, tendo como marco legislações relacionadas a questões sociais, como a regulamentação do trabalho do menor. Nessa perspectiva, o Direito do Trabalho se institucionalizou a partir de 1930, durante a Era Vargas (Barros Filho; Camargo; Guadagnin, 2023).

Sobre esse período Godinho (2019) afirma que a fase de institucionalização do Direito do Trabalho, nos primeiros treze quinze anos, até 1943, com a CLT, foi marcada por intensa ação administrativa e legislativa do Estado, alinhada ao novo padrão sociopolítico que surgiu após a queda da hegemonia agroexportadora de café em 1930. O Estado, agora mais interventor, estendeu sua atuação à chamada questão social. Criou um conjunto de ações interligadas: repressão ao movimento operário autonomista e, ao mesmo tempo, uma legislação específica para organizar o sistema trabalhista, sob rígido controle estatal.

Dessa forma, de acordo com o exposto por Ortiz (2014), verifica-se que o interesse do Estado no contexto dessa institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil era de assumir um papel dominante para controlar ou até mesmo conter a organização dos trabalhadores, à medida que também atendia as demandas destes.

Nesse sentido, convém observar o posicionamento do jurista Souto Maior (2017) sobre esse período quando o mesmo explica que durante o período compreendido entre a década de 1930 e o ano de 1945, a legislação trabalhista foi estruturada como parte do projeto de industrialização do país, sendo orientada por uma série de objetivos estratégicos. Dentre eles, destaca-se a intenção de conter o avanço do sindicalismo revolucionário, especialmente por meio da criação de sindicatos oficiais, nos quais a aquisição de direitos pelos trabalhadores estava condicionada à sua filiação a essas entidades.

Além disso, buscou-se a formação de uma classe operária submissa, reforçando a lógica da gratidão ao Estado e aos funcionários, um traço cultural ainda fortemente influenciado pelo passado escravagista. Para além disso, outro propósito essencial da legislação era promover a conciliação entre empregadores e trabalhadores, enfraquecendo, assim, a própria efetividade das normas que estavam sendo inovadoras.

Paralelamente, Ortiz (2014) ainda explica que a ausência de fiscalização e o incentivo à negociação direta com os patrões tinham como objetivo obter o acessível dos industriais para a edição das novas leis, ao mesmo tempo em que se evitava desagradar os setores agrícolas, o que se refletia na exclusão dos trabalhadores do campo da proteção legal. Por fim, havia uma clara tentativa de apagar a memória histórica das lutas trabalhistas e do poder de organização dos trabalhadores, desarticulando movimentos que poderiam representar uma ameaça à ordem estabelecida.

Dentre desse contexto, destacam-se algumas medidas relevantes, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a instituição do Departamento Nacional do Trabalho e a criação de uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único (embora ainda não obrigatório), submetido ao reconhecimento estatal e entendido como órgão colaborador do Estado. Ainda, a Justiça do Trabalho foi efetivamente regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237, de 1.5.1939, sendo instalada e passando a funcionar a partir de 1941.

Finalmente, em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) passou a fazer parte do cenário nacional, ostentando características próprias de um código do trabalho. Nesse viés, a CLT desempenhou um importante marco no que diz respeito à legislação trabalhista no Brasil, visto que, além de estabilizar a legislação anterior que já vinha se consolidando ao longo dos anos, também trouxe novos dispositivos protetivos ao trabalhador que vigoram até os dias atuais (Barros Filho; Camargo; Guadagnin, 2023).

De acordo com Silva, Souza e Rego (2024), nos dois anos posteriores à criação da CLT, verificou-se uma contínua atuação legislativa do governo, materializada por intermédio de alguns decretos. Em 1945, encerra-se o segundo período da história do Direito do Trabalho no Brasil, conhecido como fase de institucionalização.

Passa-se agora à análise da Constituição de 1988, que constitui um marco

fundamental na redefinição e expansão dos direitos trabalhistas no Brasil. Aprovada em 05 de outubro de 1988, a atual Constituição Federal dispõe em alguns artigos sobre a organização do trabalho, regulando, inclusive, diversos direitos e garantias aos trabalhadores urbanos e rurais que se encontram no capítulo referente aos Direitos Sociais. Acerca das características da Constituição, Souto Maior (2017. p. 355) declara:

É inegável que a Constituição brasileira preservou as bases do modelo capitalista: direito de propriedade, livre-iniciativa e direitos individuais. No entanto, não o fez a partir de uma ordem jurídica liberal. O sistema jurídico constitucional fixou como parâmetro a efetivação de valores que considera essenciais para a formação de um “desenvolvimento sustentável”, ou, em outras palavras, um capitalismo socialmente responsável a partir dos postulados do Direito Social.

Nesse sentido, a Constituição se estruturou como um modelo de capitalismo social. Ao incluir entre os princípios do Direito Social a proteção ao trabalhador, a Constituição cria um modelo de desenvolvimento que visa não apenas o crescimento econômico, mas também a proteção e o respeito aos direitos fundamentais.

Dessa forma, instituiu como objetivo o desenvolvimento sustentável, que é aquele que busca o equilíbrio entre crescimento econômico e justiça social, com um Estado que intervém para garantir esse equilíbrio. O artigo 7º estabelece, através de 34 incisos, direitos mínimos que visam garantir condições dignas de trabalho que possam resultar na efetivação do princípio de proteção ao trabalhador, reduzindo o desequilíbrio natural que advém da relação de emprego (Brasil, 1988).

Porto e Vieira (2019) argumentam que após quase 30 anos de aprimoramento da Constituição por meio de emendas constitucionais e convenções internacionais, a Reforma Trabalhista de 2017 surgiu representando uma reestruturação significativa das relações de trabalho no Brasil. Os impactos de tais mudanças trazidas pela Reforma serão abordados em capítulo posterior, onde se discutirá seu impacto sobre o fenômeno da pejetização. Por hora, o panorama histórico do Direito do Trabalho foi introduzido sinteticamente, de modo a contextualizar o tema para fornecer a base necessária para o entendimento das transformações recentes nas relações de trabalho, fundamentais para a análise do fenômeno da pejetização.

## **2.1 Relação de emprego vs. Trabalho autônomo**

Sabe-se que o Direito do Trabalho emerge a partir do surgimento da relação de emprego. Nesse sentido, compreender as nuances e particularidades da relação empregatícia é fundamental. Contudo, para uma abordagem mais precisa, revela-se indispensável estabelecer sua distinção no tocante à relação de trabalho como um todo, pois a diferença entre ambas é essencial para compreender como se dá a aplicação das normas trabalhistas e a proteção que o ordenamento jurídico oferece ao trabalhador.

Em relação a isso, Delgado (2019), define que, enquanto a relação de trabalho tem uma conotação genérica, referente a todas as modalidades de contratação de trabalho humano modernamente admissível, a relação de emprego é um tipo legal próprio e específico, entendida como uma espécie da relação de trabalho.

Nesse viés, a relação de emprego oportuniza uma segurança maior ao trabalhador devido aos direitos constitucionalmente garantidos como férias, décimo terceiro, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), aviso prévio, dentre outros. Além disso, a relação de emprego é marcada pelos elementos fático-jurídicos da subordinação, habitualidade, onerosidade e prestação *intuitui personae* (pessoalidade) por pessoa física, pressupostos imprescindíveis para sua definição que estão delineados no artigo 3 da CLT que expressamente dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (Brasil, 1943).

Em contrapartida, a relação de trabalho, entendida como gênero, abrange outras espécies além da relação empregatícia, como o trabalho autônomo. O contrato de prestação de serviços com um autônomo, não possui as características e direitos mencionados, pois é regulado pelo Código Civil. O trabalho autônomo é mais extenso e genérico. Nos termos do artigo 442-B da CLT, o trabalho autônomo é caracterizado pela ausência de subordinação jurídica, o que o diferencia da relação de emprego prevista no artigo 3º da CLT. Segundo Delgado (2021), a principal distinção reside na possibilidade de organização do próprio trabalho sem ingerência direta do contratante.

Nessa conjectura, a diferença nas modalidades permite que o contratante e o contratado decidam qual melhor atende às necessidades da relação que irão estabelecer. Se houver erro na modalidade desejada e estabelecida, tal situação traz

sérios prejuízos ao trabalhador, pois, por exemplo, se for estabelecido um contrato de prestação de serviços com o autônomo, pressupõe-se que os direitos inerentes a um contrato de emprego não estarão presentes (Azevedo, 2020).

Assim, é importante diferenciar as duas modalidades para entender a confusão hodierna que foi estabelecida pela Reforma Trabalhista ao legislar sobre o trabalho autônomo, que acabou por torná-lo mais semelhante à relação de emprego introduzindo certas características que eram próprias de tal modalidade. Diante de tal situação, cumpre analisar como essa confusão impacta profundamente os trabalhadores brasileiros.

## **2.2 O fenômeno da pejetização**

Segundo o dicionário, Pessoa Jurídica é uma entidade constituída por um conjunto de pessoas ou bens, com personalidade jurídica própria, distinta da de seus membros, e sujeita a direitos e obrigações. Comumente representada pela sigla “PJ”, tal expressão deu ensejo a um neologismo bastante conhecido nos dias atuais, a pejetização.

Tal neologismo é um fenômeno identificado como uma prática fraudulenta no âmbito trabalhista em que o trabalhador é coagido a constituir *PJ* para realizar atividades típicas de um empregado celetista, caracterizando-se uma relação de emprego mascarada como uma prestação de serviços autônoma. Nessa perspectiva, o intuito do empregador, ao suprimir encargos trabalhistas, é auferir mais lucro, se eximindo das obrigações legais.

Em relação a tal fraude, Leite (2023) aponta que a fraude à lei ocorre quando as partes celebram um ato ou contrato transparente de que se trata de uma simulação, formalmente correta, para evitar a aplicação da lei. Um exemplo clássico é o contrato de prestação de serviços criado para disfarçar uma relação de trabalho. Nesse caso, a fraude resulta na nulidade absoluta do contrato.

Para tanto, de acordo com Maior (2017), é possível notar que a pejetização é utilizada como exemplo de fraude para que não restem dúvidas acerca da sua natureza ilícita. Logo, a pejetização torna inválido o contrato, diante da conduta dolosa em fraudar a relação de emprego.

Do mesmo modo, a pejetização também é enquadrada como crime, tipificado no artigo 203 do Código Penal: “Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência,

direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.” (Brasil, 1940).

Contudo, apesar de existir essa reprovação no ordenamento jurídico, a própria legislação também apresentou ao longo do tempo lacunas que favoreceram o fomento dessa prática fraudulenta. Nesse viés, a discussão em torno desse fenômeno alcançou maior notoriedade em 2005, com o advento da Lei 11.196/05, que dispôs no artigo 129 o seguinte:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (Brasil, 2005).

Sobre tal dispositivo, Ferreira e Santos (2021) entenderam que o objetivo do legislador era procurar “proteger o prestador de serviços, que cria uma pessoa jurídica para a sua prestação dos serviços, de ser tributada como pessoa física”. Embora a intenção fosse válida, a lamentável consequência acabou sendo o uso indiscriminado de PJ, resultando em uma onda de fraudes trabalhistas. A partir desse marco, a pejotização passou a ser mais debatida no meio jurídico, tornando-se objeto de preocupação no âmbito trabalhista.

Em 2017, a discussão acabou ganhando novos contornos com a Lei Nº 13.467/2017, da famigerada Reforma Trabalhista, que dispôs no artigo 442 da CLT 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.”

A priori, Ferreira e Santos (2021) explicam que a partir da leitura do dispositivo legal, constata-se que estão presentes os requisitos essenciais da relação de emprego, em especial a pessoalidade e a habitualidade. Tal mudança legislativa causou profundos impactos no âmbito jurídico trabalhista, sendo o pontapé inicial para o presente estudo.

Delgado (2019) comenta em relação ao dispositivo que tal reforma legislativa se relaciona diretamente com o fenômeno da pejotização à medida que, assim como ocorreu em 2005, a alteração normativa também ocasionou em um aumento do uso indiscriminado da Pessoa Jurídica, dessa vez ainda mais difícil de se firmar um

controle jurisdicional.

Diante da situação de similaridade entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, surge a maior questão: diferenciar o que é pejetização do que é trabalho autônomo regulado. Neste aspecto, é evidente que a Reforma Trabalhista deixou uma lacuna que concedeu respaldo para o contratante cometer fraude trabalhista tendo como justificativa o que está disposto na CLT.

Portanto, a diferenciação entre pejetização e trabalho autônomo regulado é fundamental para a correta aplicação do Direito do Trabalho e para a proteção de direitos sociais constitucionalmente assegurados. Embora ambos os institutos envolvam a prestação de serviços sem vínculo empregatício formal, tratam-se de figuras jurídicas distintas, com finalidades, características e implicações completamente diferentes.

O trabalho autônomo é uma forma lícita de relação de trabalho. Caracteriza-se pela autonomia na execução da atividade, com ausência de subordinação jurídica. O trabalhador autônomo organiza livremente sua rotina, pode prestar serviços a diversos tomadores simultaneamente e assume os riscos da atividade econômica. Essa modalidade é comum em profissões liberais, consultorias especializadas e prestação eventual de serviços técnicos.

Por sua vez, a pejetização é uma prática fraudulenta pela qual se busca mascarar uma verdadeira relação de emprego sob a forma de um contrato de prestação de serviços firmado por meio de pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador. Ainda que formalmente figure como prestador autônomo ou empresa, na prática, o trabalhador atua com subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade – elementos típicos do vínculo empregatício, conforme os artigos 2º e 3º da CLT. Nesses casos, o contrato celebrado é nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da CLT, por se tratar de fraude trabalhista.

A jurisprudência trabalhista tem reiteradamente reafirmado essa distinção. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) destaca em sua jurisprudência que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, quando vinculada à presença dos elementos da relação de emprego, configura simulação e tentativa de frustrar direitos garantidos. Assim, ainda que a contratação esteja formalmente adequada, o princípio da primazia da realidade deve prevalecer: se a realidade dos fatos revelar relação de emprego, esta deverá ser reconhecida, independentemente da forma contratual utilizada. Todavia, os meios probatórios da fraude na pejetização é

complexo e custoso ao trabalhador na qualidade de parte vulnerável da relação laboral.

Diante de toda essa situação, o mais prejudicado é o trabalhador, uma vez que passou a ser consideravelmente mais dispendioso reivindicar uma fraude trabalhista. Dentro desse contexto, é preocupante a situação de vulnerabilidade de indivíduos que, segundo Ferreira e Santos (2021), para o trabalhador, a pejetização se apresenta como uma alternativa de atração, especialmente porque, em muitos casos, pode representar a única possibilidade concreta de entrada no mercado de trabalho. Além disso, a perspectiva de uma remuneração líquida superior contribui para essa escolha, uma vez que, ao atuar como pessoa jurídica, ele evita os descontos tradicionais que incidem sobre um contrato de trabalho formal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

No entanto, essa aparente vantagem financeira vem acompanhada de um ônus significativo: o profissional, apesar de exercer suas atividades com características típicas de um vínculo empregatício, é formalmente tratado apenas como prestador de serviços. Dessa forma, ele abdica dos direitos trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e estabilidade, além de ficar desprotegido em relação à segurança social e aos benefícios previdenciários garantidos aos trabalhadores formais.

### **3. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA SEGURANÇA JURÍDICA E NA FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A Reforma Trabalhista de 2017 representou uma das mais significativas mudanças no direito do trabalho brasileiro desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Motivada pelo desejo de modernizar a legislação e adaptá-la às novas dinâmicas do mercado, a reforma foi justificada como um instrumento para aumentar a competitividade das empresas e estimular a geração de empregos. No entanto, sua aprovação gerou debates intensos, dividindo opiniões entre quem enxergava a flexibilização como uma oportunidade de crescimento econômico e quem alertava para os riscos da precarização das relações de trabalho.

Nesse cenário, a reforma alterou alguns dispositivos CLT, impactando aspectos fundamentais das relações laborais, como jornada de trabalho, terceirização, negociações individuais e coletivas, férias e modalidades de contratação. Essas mudanças buscaram conferir maior autonomia para que funcionários e empregados negociassem diretamente as condições de trabalho, sem a necessidade de tanta intervenção estatal. Contudo, a nova regulamentação trouxe desafios práticos e jurídicos, levantando questionamentos sobre seus efeitos na segurança jurídica e na proteção social dos trabalhadores (Silva, 2021).

#### **3.1 Contexto da reforma trabalhista e principais mudanças**

A economia brasileira, desde o início dos anos 2000, apresentou um cenário marcado por variações significativas, com momentos de forte crescimento econômico seguidos por uma severa recessão entre os anos de 2014 e 2016. Nesse sentido, durante o governo de Michel Temer, a reforma trabalhista foi apresentada com o pressuposto de ser uma resposta à inadequação das leis vigentes à exigência de um mercado cada vez mais globalizado e tecnicamente avançado. Com a principal justificativa de alinhar as normas jurídicas a essas transformações contemporâneas do mercado de trabalho, a revisão legislativa foi iniciada para dirimir a rigidez normativa que elevava os custos de contratação e desestimulava investimentos, limitando a expansão do crescimento econômico.

Segundo os defensores da proposta, modernizar a legislação era uma medida imprescindível para tornar o Brasil mais competitivo e atraente no cenário econômico

global. Os apoiadores do projeto defendiam que as mudanças proporcionariam maior flexibilidade nas negociações diretas entre funcionários e trabalhadores e que essa flexibilização permitiria acordos mais personalizados, capazes de atender às particularidades de cada setor e de fomentar um mercado de trabalho mais ágil e competitivo, contribuindo para a retomada do crescimento econômico (Maior, 2017).

Nesse cenário, em uma pesquisa pública feita pelo Senado, 172.163 pessoas manifestaram oposição à Reforma Trabalhista, enquanto apenas 16.789 se mostraram a favor. Encaminhado ao Senado Federal em regime de urgência, apesar da rejeição popular, o projeto recebeu 50 votos completos e 26 contrários, sendo aprovado e sancionado pelo presidente da República sem qualquer veto (Farias, 2023).

Segundo Barros Filho, Camargo e Guadagnin (2023), argumentava-se que a flexibilização poderia beneficiar o setor empresarial, mas acarretaria custos sociais elevados, sobretudo para os trabalhadores mais vulneráveis. Dessa forma, enquanto a reforma buscava fomentar a economia, permaneceram no debate os possíveis impactos sociais de suas medidas, gerando dúvidas sobre sua eficácia e seus reais benefícios para a sociedade como um todo.

Promulgada a Lei nº 13.467/2017, sua entrada em vigor ocorreu após um período de 120 dias desde a aprovação, tornando-se efetiva em 11 de novembro de 2017. Essa legislação representou uma ampla reformulação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo diversas mudanças nas relações laborais (Calvo, 2019).

Entre as principais mudanças, destaca-se a modificação das regras relacionadas à terceirização, que passou a permitir que as empresas terceirizem suas atividades-fim. De acordo com o Art. 4º-A da Lei 6.019/74, atualizada pela reforma trabalhista, a terceirização é definida como a transferência, por parte do contratante, da execução de suas atividades, inclusive as principais, para uma pessoa jurídica prestadora de serviços. Essa mudança ampliou o alcance da terceirização, mas também gerou severos debates sobre seus efeitos no equilíbrio entre flexibilização e proteção dos direitos dos trabalhadores, assim como ocorreu com a pejotização.

No que diz respeito à jornada de trabalho, a legislação anterior estabelecia um regime máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com a possibilidade de até duas horas extras diárias. Com a promulgação da Reforma

Trabalhista, foram introduzidas novas possibilidades de jornada, como o regime de doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso. Apesar da inovação, manteve-se o limite de quarenta e quatro horas semanais ou, considerando a inclusão de horas extraordinárias, um máximo de quarenta e oito horas por semana, respeitando o teto mensal de duzentas e vinte horas. Outro aspecto de grande impacto trazido pela reforma diz respeito às normas que regulam o regime de trabalho à distância, abrangendo modalidades como o teletrabalho.

Nesse panorama, as particularidades do trabalho autônomo também foram modificadas pela reforma através do dispositivo 442-B da CLT. Esse dispositivo, de imediato, já gerou estranhamento pelo fato de considerar válida a presença de elementos intrínsecos da relação de emprego no contrato de prestação de serviços, quais sejam, a exclusividade e a continuidade. Em relação a isso, Souto Maior (2017) teceu críticas a redação do referido artigo:

Fala-se que a “reforma” vai gerar empregos e que os direitos trabalhistas não serão reduzidos. Fala-se, ainda, em necessidade de garantir segurança jurídica às empresas. Pois bem, essa alteração demonstra o que efetivamente se deseja: segurança jurídica para a retirada de direitos. Mas demonstra, também, o quanto essas duas coisas são incompatíveis. O que se quer é que um contrato defina se o trabalhador é autônomo ou empregado, sendo que se for autônomo, por certo, não terá os direitos trabalhistas. Mas se um empregador pode fazer essa escolha, é evidente que a fará e, assim, o efeito é a eliminação de empregos, junto com a eliminação de direitos. Não nos esqueçamos que o reconhecimento do vínculo empregatício, como política pública de regulação do modelo, para efeito, inclusive, de saúde pública, não deixará de ocorrer. Logo, não se pode ter segurança jurídica alguma quanto a este contrato, pois se a prestação de serviços é contínua e exclusiva, o vínculo de emprego se presume, só podendo ser afastado em situações muito evidentes de total ausência de subordinação. Além disso, outro fator de insegurança é a previsão de que o contrato em questão será regular se cumpridas as “formalidades legais”, sem esclarecer quais seriam.

De modo geral, a reforma promoveu maior flexibilidade das normas ao estabelecer novas diretrizes para as questões citadas acima. A flexibilização das normas trabalhistas, promovida pela Reforma de 2017, pode ser entendida como um movimento de afastamento da restrição das normas históricas em prol de maior liberdade para as partes negociarem diretamente aspectos do contrato de trabalho. No entanto, conforme alerta Nascimento (2022), tal flexibilização, quando realizada de maneira desordenada e sem mecanismos adequados de proteção ao trabalhador, pode desvirtuar o Direito do Trabalho, transformando-o em um instrumento voltado

meramente para a eficiência econômica e esvaziando sua função essencial de equilibrar a relação entre capital e trabalho (Carvalho; Dias, 2022).

### **3.2 Flexibilização x desregulamentação trabalhista e o aumento da pejetização como um risco ao direito do trabalho**

É consenso que a reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças profundas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando propôs modernizar e flexibilizar as relações de trabalho em um cenário marcado pela globalização econômica e pela rápida evolução tecnológica. Nesse sentido, faz-se necessário realizar considerações acerca dessa flexibilização.

A flexibilização trabalhista tem sido um dos temas centrais no debate sobre o futuro das relações de trabalho. Esse conceito refere-se às mudanças na legislação e nas práticas trabalhistas que visam tornar as contratações e as condições de trabalho mais adaptáveis às necessidades do mercado. No entanto, essa flexibilização tem gerado efeitos colaterais preocupantes, como o aumento da pejetização, que resulta na precarização dos direitos trabalhistas e na vulnerabilidade dos profissionais.

Dentro desse contexto, importa destacar que a flexibilização das normas trabalhistas pode ser uma prática viável, mas deve ser aplicada com extrema cautela e sempre fundamentada em uma necessidade real. Barros Filho, Camargo e Guadagnin (2023) explicam que a flexibilização tem como objetivo suavizar a restrição de determinadas normas jurídicas, tornando a legislação mais adaptável às especificidades do mercado de trabalho, sem, no entanto, eliminar por completo a proteção aos trabalhadores.

Ferreira e Santos (2021) argumentam que a flexibilização trabalhista pode ocorrer tanto por meio de previsão legal quanto através de acordos e convenções coletivas. Ela pode resultar na atenuação ou ampliação dos efeitos das normas trabalhistas, dependendo das condições estabelecidas pelas partes envolvidas. Contudo, é importante ressaltar que a flexibilização não pode contrariar normas constitucionais e direitos indisponíveis, garantindo que sua aplicação seja limitada por princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Nesse ponto, é possível entender que a flexibilização trabalhista não deve ser confundida com a desregulamentação trabalhista. Enquanto a flexibilização

corresponde à adaptação de normas existentes, permitindo negociações que ajustem as condições de trabalho dentro de certos limites legais, a desregulamentação ocorre quando normas trabalhistas são eliminadas por completo, retirando garantias essenciais dos trabalhadores. Assim, a flexibilização pode ser entendida como um mecanismo que permite ajustes nas regras trabalhistas, desde que respeitados os direitos fundamentais dos empregados (Silva, 2021).

Por outro lado, Silva (2021) explica que o conceito de desregulamentação se refere a uma característica distinta, marcada pela eliminação total ou parcial de normas jurídicas, especialmente aquelas impostas pelo Estado para regulamentar relações de trabalho. Nesse cenário, os próprios agentes envolvidos, trabalhadores e empregados, passam a estabelecer as regras de sua relação contratual, sem a intermediação de uma legislação previamente definida. Em suma, a desregulamentação trabalhista implica na eliminação de normas protetivas. Esse processo resulta na desproteção de relações laborais que antes eram abrangidas por regulações específicas, gerando um desequilíbrio na relação entre empregador e empregado e fragilizando o poder de negociação dos trabalhadores (Barros Filho. Camargo; Guadagnin, 2023).

Damasceno e Gonçalves (2020) explicam que a desregulamentação ocorre quando as normas que garantem direitos mínimos aos trabalhadores são eliminadas ou fragilizadas a ponto de não garantirem mais uma proteção efetiva. Eis o caminho perigoso que a reforma adentrou na busca por flexibilização. É notável que a legitimação da pejetização seria um contexto de desregulamentação trabalhista, tendo em vista que essa prática viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, como férias remuneradas, 13º salário, aviso prévio, FGTS, estabilidade em casos de doença ocupacional e proteção contra despedida arbitrária.

De acordo com Ebert (2012), o crescimento da pejetização é um reflexo direto da desregulamentação do mercado de trabalho. Quando as leis deixam de garantir um patamar mínimo de direitos e proteções, cria-se um ambiente propício para o avanço de contratações precárias, nas quais os trabalhadores assumem os riscos do negócio sem as devidas compensações. A desregulamentação fragiliza ainda mais o Direito do Trabalho, pois atinge princípios fundamentais como a proteção ao hipossuficiente, a primazia da realidade e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, a pejetização enfraquece os pilares do Direito do Trabalho, tornando os profissionais mais vulneráveis sendo certo que, a longo prazo, essa dinâmica pode resultar em impactos sociais graves, como o aumento da desigualdade, a fragilização do mercado consumidor e a redução da arrecadação de tributos e contribuições para a Seguridade Social (Leite, 2023).

Logo, esse cenário ameaça a própria existência do Direito do Trabalho, uma vez que a flexibilização desmedida compromete princípios fundamentais. Sem essas garantias, a relação entre capital e trabalho se torna ainda mais desigual, criando um ambiente de insegurança e exploração. A tendência de desmonte do arcabouço jurídico trabalhista coloca em xeque a função social do trabalho e gera incertezas sobre o futuro das relações laborais.

### **3.3 Princípios do Direito do Trabalho frente à pejetização**

A análise da pejetização sob a ótica dos princípios do Direito do Trabalho é crucial para entender as consequências éticas, sociais e jurídicas dessa prática no contexto laboral. Os princípios que fundamentam o Direito do Trabalho são as diretrizes que orientam a interpretação e aplicação das normas que regem as relações trabalhistas, com o objetivo de garantir a proteção dos trabalhadores e promover a harmonia entre as partes envolvidas.

Segundo Porto e Vieira (2019), um dos princípios mais significativos neste cenário é o da primazia da realidade sobre a forma, que estabelece que a verdadeira essência de uma relação de trabalho, ou seja, a execução efetiva do contrato e as situações concretas que envolvem a relação entre as partes, deve prevalecer sobre a mera formalidade das condições no documento contratual.

Em suma, ainda que um trabalhador seja formalmente contratado sob a figura de pessoa jurídica, caso fique demonstrado que ele realiza suas atividades de maneira subordinada e dependente da empresa contratante, configurando uma relação de emprego, essa relação deve ser reconhecida como tal, com o devido reconhecimento de todos os direitos trabalhistas previstos pela legislação. Esse entendimento encontra respaldo no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tal dispositivo legal estabelece que quaisquer atos que tenham sido praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos

trabalhistas serão considerados inválidos e, portanto, desprovidos de efeitos jurídicos. Isso significa que, caso apresentem os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, a relação de trabalho será juridicamente considerada como de natureza empregatícia, ainda que tenha sido formalmente prevista por meio de um contrato de prestação de serviços celebrados entre pessoa jurídica e contratante (Calvo, 2019).

Em que pese a teoria indicar que a relação de emprego existente entre trabalhador e empregador deve ser reconhecida com base na realidade dos fatos, independentemente de contrato civil firmado entre as partes, o contexto pós-reforma demonstra que a prática não está correspondendo ao princípio. A conclusão é feita com base em decisões judiciais que evidenciam a normalização da pejetização do meio trabalhista. Em análise feita pela FGV Direito SP, nas reclamações constitucionais relativas ao tema, foi possível perceber que 21% das decisões do STF permitiram a pejetização. Peres e Mazzon (2024) analisam essas decisões como perigosas ao Direito do Trabalho, visto que levam a sucumbência do princípio em questão, que é um pilar deste instituto:

A ampla maioria das decisões subverte, de modo sistemático, o princípio da primazia da realidade, pela confusão entre terceirização e “pejetização”, afrontando o âmago do Direito do Trabalho, pois a mera existência de um contrato autoproclamado como de natureza civil tem sido capaz de afastar extensos conjuntos probatórios que demonstraram em verdade se tratar de uma relação de emprego mediante subordinação jurídica.

Outro princípio essencial é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que exige que os direitos conferidos pela legislação não possam ser renunciados ou abertos, mesmo que haja um acordo entre empregado e empregador. Isso implica que, mesmo que o trabalhador concorde em ser contratado como pessoa jurídica, em detrimento de um vínculo empregatício formal, ele não possa abrir mão dos direitos trabalhistas garantidos por lei. Tais direitos, como férias remuneradas, 13º salário, e outros benefícios, são inalienáveis e devem ser respeitados independentemente da forma contratual exigida (Porto, Vieira, 2019).

Para tanto, a pejetização, enquanto prática de contratação, encontra-se em flagrante desacordo com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Esse princípio estabelece que o trabalhador não pode abrir mão das garantias e proteções previstas na legislação trabalhista, independentemente de sua vontade ou

de eventuais acordos previstos com o empregador. Diante desse contexto, o contrato firmado sob a modalidade de pejetização torna-se nulo de pleno direito, pois configura uma tentativa de fraudar a legislação trabalhista, privando o trabalhador das garantias que lhe são asseguradas (Veloso, 2022).

Por sua vez, o princípio da proteção ao trabalhador também assume uma relevância fundamental ao se analisar a pejetização. Esse princípio visa garantir que as normas trabalhistas sejam interpretadas de maneira mais favorável ao trabalhador, levando em consideração a sua condição de vulnerabilidade diante da relação de trabalho. Essa vulnerabilidade é resultado do desequilíbrio de poder existente entre as partes, onde, muitas vezes, os empregadores detêm maior poder econômico e influência, deixando o trabalhador em uma posição mais fragilizada.

Portanto, de acordo com Porto e Vieira (2019), as leis trabalhistas devem ser interpretadas de maneira ampla, com a intenção de garantir ao trabalhador seus direitos fundamentais, proteger sua dignidade e garantir condições de trabalho adequadas, seguras e justas. No contexto da pejetização, esse princípio adquire especial relevância, pois a prática tem o intuito de reduzir ou até mesmo exterminar direitos trabalhistas essenciais.

Ao considerar a pejetização à luz dos princípios do Direito do Trabalho, é possível perceber que essa prática pode resultar em violação de diversos direitos trabalhistas, comprometendo, assim, a proteção dos trabalhadores. A subordinação, a exclusividade na prestação de serviços para uma única empresa e a falta de autonomia nas atividades desempenham são elementos que indicam que a relação de trabalho é, de fato, de emprego, mesmo que formalmente estabelecida como uma prestação de serviços por meio de pessoa jurídica. Em tais casos, a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho deve ser fundamental para corrigir essa interrupção e garantir a justiça nas relações laborais (Caetano, 2023).

Nesse contexto, segundo Porto e Vieira (2019), torna-se necessário a implementação de medidas para coibir abusos e garantir que as relações de trabalho sejam previstas de maneira justa, transparente e em conformidade com os princípios do Direito do Trabalho. Os tribunais trabalhistas desempenham um papel fundamental nesse processo, devendo interpretar e aplicar a legislação de maneira a evitar que a pejetização seja utilizada como meio de precarização do trabalho.

Assim, é essencial que, ao analisar casos concretos, os magistrados estejam atentos à realidade fática das relações laborais, garantindo que os trabalhadores

não sejam privados de seus direitos e que a justiça e a equidade sejam cumpridas nas relações empregatícias.

#### **4. OS DESAFIOS ATUAIS PARA A GARANTIA DE DIREITOS TRABALHISTAS AOS COLABORADORES INSERIDOS NO CONTEXTO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

As características da pejotização impõem desafios importantes ao Direito do Trabalho, sobretudo no que diz respeito à proteção e à garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa prática, muitas vezes utilizada de forma irregular para mascarar relações de emprego sob a aparência de prestação de serviços de autonomia, exige um acompanhamento minucioso e contínuo da legislação vigente e das decisões jurisprudenciais, a fim de evitar distorções que possam fragilizar a segurança jurídica e os direitos laborais.

Nesse contexto, quando os trabalhadores passam a atuar como Pessoas Jurídicas (PJs), eles assumem encargos que antes eram de responsabilidade do empregador, como o recolhimento de tributos e contribuições previdenciárias. Essa mudança impõe um ônus financeiro específico, uma vez que muitas dificuldades enfrentam para cobrir esses custos sem as vantagens proporcionadas por um vínculo empregatício formal. Além disso, a falta de direitos trabalhistas básicos deixa esses profissionais em uma posição de vulnerabilidade, sem garantias de estabilidade e sem a devida proteção social (Damasceno; Gonçalves, 2020).

Conforme já exposto, o artigo 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece os critérios essenciais para a caracterização do vínculo empregatício. De acordo com essa norma, considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual a um empregador, sob sua subordinação e mediante o pagamento de salário.

Dessa maneira, uma vez preenchidos tais requisitos, não restam dúvidas quanto à configuração de uma relação típica de emprego. Embora o artigo 3.º da CLT tenha permanecido inalterado com a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei n.º 13.467/2017, é inegável que as modificações introduzidas por essa legislação ampliaram as possibilidades para que as empresas contratassem trabalhadores autônomos, sem o reconhecimento formal do vínculo de emprego (Barros Filho; Camargo; Guadagnin, 2023).

Essa mudança é perceptível através do artigo 442-B da CLT, que consolidou o entendimento de que a contratação de trabalhadores autônomos, ainda que com exclusividade e continuidade, não configura vínculo empregatício. No entanto, tal

previsão acabou por incentivar a prática da pejetização, fenômeno caracterizado pela substituição do contrato de trabalho tradicional por um contrato de prestação de serviços firmado por meio de pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador (Ferreira; Santos, 2021).

Atualmente, observa-se uma crescente adesão à pejetização no mercado de trabalho, impulsionada, sobretudo, pela busca dos empregadores por redução de custos operacionais. Essa prática, embora à primeira vista possa aparentar conformidade com a legislação vigente por ter a aparência de uma contratação autônoma, é frequentemente utilizada como um mecanismo para dissimular uma verdadeira relação de emprego. Dessa forma, ao invés de formalizar a contratação nos moldes da CLT, com o devido registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), o trabalhador é compelido a constituir uma empresa individual e firmar um contrato de prestação de serviços com o tomador (Silva, Souza; Rego, 2024).

É importante destacar que a pejetização não deve ser confundida com a terceirização. Na terceirização, a relação de trabalho ocorre por meio de uma empresa intermediária, que assume a posição de empregadora e se responsabiliza pelo cumprimento das obrigações trabalhistas. Já na pejetização, embora o trabalhador atue formalmente como pessoa jurídica, na prática ele permanece subordinado ao tomador dos serviços, cumprindo jornadas predefinidas e exercendo suas atividades de maneira idêntica a um empregado celetista.

Em regra, a pejetização é adotada com o intuito de burlar a legislação trabalhista, uma vez que permite ao empregador reduzir seus encargos ao deixar de reconhecer os direitos trabalhistas do profissional contratado. Esse modelo tem sido amplamente utilizado em setores que demandam serviços intelectuais especializados, como engenharia, advocacia e tecnologia da informação. Contudo, a mera concessão de uma suposta autonomia ao prestador de serviços não é suficiente para afastar a aplicação das normas trabalhistas, sobretudo quando restarem evidentes os requisitos da relação de emprego.

Outro aspecto relevante a ser considerado refere-se às implicações fiscais da pejetização. Ao transformar trabalhadores em pessoas jurídicas, a prática reduz consideravelmente a arrecadação de tributos destinados à seguridade social. Isso ocorre porque, na relação de emprego formal, o empregador é responsável pelo recolhimento de contribuições previdenciárias em favor do trabalhador. Já na

pejotização, tais encargos deixam de ser devidos, uma vez que a contratação ocorre por meio de uma pessoa jurídica, impactando diretamente o financiamento da previdência (Barros Filho; Camargo; Guadagnin, 2023).

Dessa forma, de acordo Silva, Souza e Rego (2024), nos casos em que forem constatados os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT, caberá ao Poder Judiciário reconhecer a existência da relação de emprego e, conseqüentemente, anular o contrato de prestação de serviços firmado sob a pejotização. Esse entendimento encontra respaldo no artigo 9.º da CLT, o qual dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Assim, sempre que restar demonstrado que a contratação na modalidade de pessoa jurídica ocorreu com o propósito de mascarar um vínculo empregatício, os trabalhadores poderão pleitear o reconhecimento da relação de emprego e o restabelecimento dos direitos trabalhistas suprimidos.

Entre janeiro de 2019 e junho de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu um total de 134 acórdãos cujo tema central foi a pejotização. Nos referidos julgados, a principal alegação dos trabalhadores foi o reconhecimento do vínculo empregatício, sob o argumento de que a prestação de serviços na condição de "pejota" configuraria uma fraude à legislação trabalhista. Para esta pesquisa, foram considerados exclusivamente os julgamentos realizados pelas oito turmas que compõem o Colendo Tribunal (Caetano, 2023).

De maneira uniforme, as decisões do TST partem do princípio de que a relação de emprego constitui a base fundamental da legislação trabalhista, sendo o ponto central ao redor do qual se estruturam os institutos, princípios e conceitos do Direito do Trabalho. Dado esse status privilegiado, entende-se que a existência do vínculo empregatício deve ser presumida sempre que houver a prestação de serviços por parte do trabalhador. Assim, sob a ótica do Tribunal, caso sejam verificados os requisitos estabelecidos no artigo 3.º da CLT – ou seja, a prestação de serviços de forma não eventual, com pessoalidade, onerosidade e, sobretudo, subordinação –, impõe-se o reconhecimento da relação de emprego, independentemente do contrato formalizado entre as partes e de suas manifestações de vontade.

Esse entendimento fundamenta-se no princípio da imperatividade das normas trabalhistas, que estabelece que as normas juslaborais possuem caráter imperativo,

não podendo ser afastadas pela simples vontade das partes contratantes. Além disso, o Tribunal também se apoia no princípio da primazia da realidade sobre a forma, que determina que, no Direito do Trabalho, deve-se privilegiar a prática concreta da prestação de serviços, independentemente do teor formal dos contratos pactuados.

O marco inicial dessa interpretação consolidada pelo TST foi a decisão proferida no julgamento do Ag-AIRR 1000967-89.2015.5.02.0432, caso em que se discutia a existência de vínculo empregatício na prestação de serviços de coordenação e supervisão realizada por uma empresa unipessoal. No voto vencedor, destacou-se que a relação de emprego representa a principal forma de contratação no ordenamento jurídico trabalhista, sendo que modelos alternativos de prestação de serviços devem ser considerados como exceções.

Seguindo essa linha de raciocínio, o Tribunal concluiu que, uma vez presentes os requisitos do artigo 3.º da CLT, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício. Essa conclusão decorre da compreensão de que a adoção de tais práticas atípicas tem como objetivo precarizar as relações de trabalho. Dessa maneira, o TST passou a qualificar a pejetização como uma fraude trabalhista, invalidando os contratos de prestação de serviços que tenham sido firmados com o propósito de mascarar um vínculo empregatício legítimo.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST.

A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejetização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente

no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fáticojurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização"). Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR: 10009678920155020432, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/03/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019).

No caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), com base nas provas apresentadas e no princípio da primazia da realidade, concluiu que a contratação do reclamante por meio de sua empresa não passou de um complemento para ocultar a relação de emprego. Diante dessa confirmação, constatou-se o vínculo empregatício entre as partes, com todos os direitos trabalhistas decorrentes. O TST reforçou esta conclusão ao aplicar a Súmula 126, que impede uma reanálise de provas nessa instância, mantendo assim a decisão de reconhecimento do vínculo.

Por fim, a decisão destaca que não há fundamento legal para avaliar essa relação sob outra forma que não a de emprego, pois as normas processuais foram corretamente observadas. Dessa forma, o agravo foi negado, consolidando o entendimento de que a pejotização, quando utilizada para fraudar direitos trabalhistas, não possui validade jurídica e deve ser desconsiderada pelos tribunais.

A jurisprudência exposta a seguir é do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e trata de questões fundamentais relacionadas ao reconhecimento do vínculo empregatício, à prática da pejotização, à reclamação por danos materiais e ao cumprimento de normas coletivas. Embora o julgamento tenha ocorrido antes da Reforma Trabalhista, sua inclusão se justifica para contextualizar o entendimento anterior do TST sobre o tema, permitindo uma análise mais aprofundada das mudanças e continuidades na jurisprudência após a reforma. A decisão reafirma a proteção do trabalhador contra fraudes trabalhistas, bem como a responsabilidade

das empresas pelo pagamento de verbas rescisórias e pelo respeito às convenções coletivas da categoria.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DESPESAS COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. ATO ILÍCITO. CONDENAÇÃO LIMITADA AOS GASTOS COMPROVADOS NOS AUTOS. A Segunda Turma desta Corte adotou a tese de que as reclamadas, ao exigirem que a reclamante constituísse pessoa jurídica para lhes prestar serviços, embora presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, praticaram ato ilícito, devendo, pois, indenizar a trabalhadora pelas despesas relativas aos gastos com a empresa. Assim, conheceu do recurso de revista interposto pela reclamante, por violação do artigo 187 do Código Civil, e deu-lhe provimento para “determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho de origem para que examine o recurso ordinário da reclamante à luz da existência ou não de comprovação nos autos dos valores gastos, a título de danos materiais, com a abertura, manutenção e encerramento da empresa, à luz das regras de distribuição do ônus da prova a esse respeito. Sobrestada a análise dos demais temas do recurso de revista”. O Tribunal a quo registrou a existência de documentos nos autos que demonstravam gastos tidos pela reclamante, advindos da constituição da pessoa jurídica, quais sejam: registro de alteração contratual em cartório; anuidades do sindicato e associação, tributos federais e execuções fiscais. Também destacou que havia despesas não comprovadas (honorários do contador e abertura da empresa). Assim, condenam-se as reclamadas ao pagamento de indenização pelas despesas decorrentes da empresa constituída pela reclamante, nos termos das provas registradas no acórdão regional. Despesas não comprovadas não são passíveis de ser indenizadas. Recurso de revista provido, em parte. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO Ante o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 351 da SBDI-1, aplica-se a citada penalidade, ainda que exista controvérsia acerca de parcelas controvertidas e da própria existência da relação de emprego, conforme o teor do § 8º do artigo 477 da CLT. Com efeito, nos precisos termos desse preceito de lei, apenas quando o trabalhador der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, não será devida a multa. Recurso de revista conhecido e provido. MULTA. INOBSERVÂNCIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS SECURITÁRIOS, QUE ESTABELECE A AUSÊNCIA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO DIA DO SECURITÁRIO. ÔNUS DA PROVA. A reclamante pretende receber a multa decorrente do desrespeito pelos reclamados de cláusula convencional da categoria profissional dos securitários, que previa a concessão de descanso aos trabalhadores no dia do securitário. O Regional adotou o entendimento de que cabia à reclamante comprovar que trabalhou no dia do securitário, ônus que lhe competia, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, para demonstrar que os reclamados desrespeitaram a norma coletiva. No caso, foi reconhecido o vínculo de emprego da reclamante (vendedora de seguros, planos de previdência privada e consórcios) com a primeira reclamada Bradesco Vida e Previdência S.A. e a responsabilidade solidária dos outros reclamados: Banco Bradesco S.A. e Bradesco Administradora de Consórcios Ltda., conforme decisão proferida pelo Tribunal a quo. O Regional consignou, com base na prova dos autos, que a reclamante trabalhava no interior da agência do Banco Bradesco S.A., e que o gerente do banco” fiscalizava o comparecimento ao trabalho dos corretores e comunicava à superintendência caso houvesse faltas”. Assim, se o banco, por meio do gerente, fiscalizava o comparecimento dos corretores de seguro à agência bancária, não há como afastar sua aptidão para a produção da prova (comunicação à superintendência de que a reclamante não prestou serviços no dia do securitário). Além disso, como havia controle de jornada,

consoante registrado no acórdão regional, tinham os reclamados meios para demonstrar que a reclamante não trabalhou nesse dia. Nesse contexto, ao contrário da tese adotada pelo Regional, cabia aos reclamados o ônus de comprovar que a reclamante não trabalhou no dia do securitário, nos termos do artigo 333, inciso II, do CPC. Desse modo, não afastada a prestação de serviços pela reclamante no dia do securitário, os reclamados devem pagar a multa pelo descumprimento de cláusula convencional. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1044-05.2010.5.24.0004, 2.<sup>a</sup> Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/04/2016).

Nessa decisão, o tribunal concluiu que a prática da pejetização é um ato ilícito, determinando que uma trabalhadora fosse indenizada pelas despesas comprovadas com a abertura e manutenção da empresa, como tributos e taxas cartoriais. No entanto, despesas não comprovadas, como honorários de contador, não foram indenizadas. Além disso, a decisão aplicou a multa do artigo 477, § 8º, da CLT, determinando que o atraso no pagamento das verbas rescisórias resultou na deliberação, mesmo havendo controvérsia sobre o vínculo empregatício.

De forma mais recente, no julgamento do RR-11715-20.2015.5.03.0094, em novembro de 2022, após o Tribunal Regional considerar que a pejetização é uma opção lícita da empresa, o Tribunal Superior consignou pela reconhecimento de vínculo empregatício, reafirmando a preponderância da relação de emprego quando presente os requisitos constitutivos, independentemente do conteúdo do contrato pactuado. Seguindo a interpretação dominante, apontou a pejetização como forma de fraude.

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A LEI Nº 13.105/2014. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE CARGA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ARTIGOS 3º E 9º DA CLT. FRAUDE NA CARACTERIZAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE TRANSPORTE. O Tribunal Regional, analisando as provas dos autos, reformou a sentença e declarou a inexistência de fraude na contratação dos serviços de transporte prestados pelo autor. Ocorre que, não obstante o Tribunal Regional tenha concluído pela caracterização da prestação de serviço de transporte pelo autor, consignou no acórdão elementos que demonstram a fraude, em virtude da exigência pejetização e o preenchimento de todos os requisitos da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Consta do acórdão regional que: “a reclamada pediu que o reclamante abrisse a sua própria firma” (pessoa física); que o reclamante “não podia recusar o serviço”, nem se fazer substituir (pessoalidade); que os serviços eram prestados de forma habitual, de “3 a 5 vezes por semana”, (não eventualidade), exclusivamente para a reclamada; que a reclamada “determinava quais cargas o reclamante iria entregar” e “ligava para perguntar quais entregas já tinham sido feitas”, que o “reclamante usava uniforme” e “participava das reuniões” (subordinação). Encontra-se consignado ainda que, em relação à onerosidade, o Tribunal Regional descarta o vínculo empregatício pela simples constatação de que os valores percebidos pelo reclamante eram maiores que aos pagos aos

empregados da empresa. Tal observação não descaracteriza a existência do vínculo, uma vez que como também restou consignado, a reclamada, empresa de laticínios, não possuía motoristas empregados, o que afasta qualquer parâmetro de salário a ser utilizado. Diante da delimitação fática do acórdão regional, especialmente pela exigência para criação de pessoa jurídica pelo reclamante, bem como pela presença de todos os requisitos do vínculo de emprego, não é possível concluir pela inexistência da relação empregatícia por afronta direta aos arts. 3º e 9º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.

Este julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trata do reconhecimento do vínculo empregatício de um motorista de carga, cuja contratação foi realizada por meio da pejetização. A decisão enfatiza que, mesmo quando há a criação de uma pessoa jurídica pelo trabalhador, estando apresentados os requisitos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT (pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade), o vínculo empregatício deve ser reconhecido. O caso em questão envolve uma empresa de laticínios que exige a abertura de sua própria firma para continuar prestando serviços, caracterizando, assim, uma fraude trabalhista.

Ao analisar os fatos, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) inicialmente concluiu que não havia fraude na contratação, mas o próprio acórdão registrou diversos elementos que demonstram o vínculo empregatício. O reclamante não poderia recusar serviços, não poderia ser substituído, ocupado de forma habitual e seguir determinações diretas da empresa, inclusive quanto ao uso de uniforme e participação em reuniões, o que comprova a subordinação. Além disso, a alegação de que os valores recebidos pelos motoristas eram superiores aos pagamentos dos empregados da empresa não descaracteriza a relação de emprego, especialmente porque a empresa não possuía motoristas contratados, tornando inválida a comparação salarial utilizada para escapar do vínculo.

Diante disso, o TST concluiu que a decisão do TRT violou diretamente os artigos 3º e 9º da CLT, os quais determinam que a existência do vínculo empregatício deve ser reconhecida quando apresenta seus requisitos, independentemente da tentativa de mascaramento por meio da pejetização. Assim, o recurso de revista foi conhecido e provido, reafirmando o entendimento de que a exigência de abertura de empresa pelo trabalhador, quando há relação de emprego de fato, configura fraude e não impede o reconhecimento do vínculo empregatício.

A próxima jurisprudência é bem recente e do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e trata de conceitos fundamentais no que concerne ao combate da

prática fraudulenta de pejetização. O julgado reforça a importância de um posicionamento que resguarde o princípio da proteção ao trabalhador contra a precarização das relações de trabalho.

Vínculo de Emprego. Fraude. "Pejetização". A contratação de pessoa física, por intermédio de uma pessoa jurídica ("pejetização"), para laborar em serviços enquadrados na atividade essencial/meio da tomadora, com pessoalidade e subordinação, atrai a ilação de fraude e implica na formação de vínculo diretamente com a tomadora dos serviços, na medida em que tal prática acarreta consequências funestas para o trabalhador, que não tem assegurados os direitos trabalhistas, ficando às margens das regras laborais

(TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0100790-58.2021.5.01 .0242, Relator.: MARCIA REGINA LEAL CAMPOS, Data de Julgamento: 10/04/2024, Quinta Turma, Data de Publicação: DEJT)

No entanto, diferente das decisões dos tribunais da justiça trabalhista, o STF, em matéria trabalhista, tem se mostrado resistente no que tange ao reconhecimento da "pejetização". Um dos principais problemas é a ausência de um normativo claro para sua objetivação, resultando em uma série de decisões jurisprudenciais baseadas em um erro conceitual. Esse equívoco ocorre ao equiparar a pejetização com a autorização do STF para a terceirização da atividade-fim. Essa subjetividade decisória pode gerar impactos significativos, como a fragilização da proteção trabalhista, a expansão do mercado informal e a insegurança jurídica no âmbito trabalhista.

O primeiro posicionamento do STF sobre a pejetização que sintetiza o exposto ocorreu na 1ª Turma, no julgamento da Reclamação nº 47.843, sob relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, que obteve a regularidade da pejetização de médicos, conforme consta na ementa da decisão.

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (rel. min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, rel. min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido 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, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante'. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por 'pejetização', não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; rel. min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE

MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento" (DJe de 22/2/2022).

Além dessa decisão, também vale citar a Reclamação nº 72.653, julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que trata de um pedido formulado pela empresa APRIL Brasil Turismo Viagens e Assistência Internacional Ltda., que questiona decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

A cerne da controvérsia envolve alegada violação de precedentes do STF sobre a terceirização de serviços, especialmente as decisões tomadas na ADPF 324 e na ADC 48, ambas de relatoria do Ministro Roberto Barroso, além do entendimento consolidado no Tema 725 da Repercussão Geral (RE 958.252), de relatoria do Ministro Luiz Fux.

Essa decisão reforça a posição do STF sobre a legalidade da terceirização de atividades, conforme exposto no julgado abaixo:

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL; RECLAMAÇÃO 72.653/SP.  
EMENTA: Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajudado por APRIL Brasil Turismo Viagens e Assistência Internacional Ltda. contra acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Processo 1000857-72.2022.5.02.0003), que teria violado a decisão desta CORTE proferida nos autos da ADPF 324 e da ADC 48, ambas de relatoria do Min. ROBERTO BARROSO; desrespeitado conforme orientações das ADIs 3.961 e 5.625; e contrariado, ainda, a tese incluída no julgamento do Tema 725-RG, RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX. Diante do exposto, com fundamento no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido para cassar a decisão reclamada por ofensa ao Tema 725-RG (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX) e à ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), julgando, desde logo, improcedente a Ação Trabalhista 1000857-72.2022.5.02.0003, atualmente em trâmite no Tribunal Superior do Trabalho. Deixo de condenar em honorários sucumbenciais, pois a reclamação desta CORTE é no sentido de somente ser cabível o arbitramento de honorários de sucumbência na via reclamatória em caso de angularização da relação processual e exercício do contraditório prévio à decisão final. Nessa linha: RCL 31.296 ED, Primeira Turma, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, DJe 25/09/2019; e RCL 24.417-AgR, Primeira Turma, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe 24/04/2017. Nos termos do art. 52, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, dispensa-se a remessa dos autos à Procuradoria-Geral da República. Ministro Alexandre de Moraes. RCL 72653/SP. (DJE 14/102024)

As decisões do Supremo Tribunal Federal promoveram uma liberalização parcial do mercado de trabalho por meio da “pejotização”, aproximando-se o Direito do Trabalho ao Direito Civil. Isso resultou na flexibilização do dirigismo contratual, ampliando a discricionariedade e a autonomia privada da vontade. Ao reforçar a

constitucionalidade da pejetização e terceirização irrestrita, o STF privilegia a lógica empresarial em detrimento da proteção social do trabalhador. Cumpre destacar que, conforme reportagem do site Brasil de Fato (2023), baseada em dados do Estadão, mais da metade das reclamações trabalhistas no STF são de empresas questionando decisões da Justiça do Trabalho. Esse crescimento tem sido observado desde a reforma trabalhista aprovada no governo Michel Temer.

Sob essa perspectiva, é fundamental compreender que a contratação de serviços por meio de pejetização ou terceirização, quando utilizada como estratégia para eliminar o vínculo empregatício, deve ser comprovada com um olhar criterioso. Esta análise deve considerar os princípios fundamentais do contrato de trabalho, especialmente os princípios do não retrocesso social, o da primazia da realidade e da indisponibilidade ou irredutibilidade dos direitos trabalhistas.

Em recente julgamento da 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, o Ministro Flávio Dino alertou para os riscos da pejetização na precarização das relações de trabalho. Segundo ele, “o pejetizado vai envelhecer e ele não terá aposentadoria. Ele vai sofrer um acidente de trabalho e não terá benefício previdenciário” (Migalhas, 2024). Esse entendimento reforça a necessidade de revisão das normas que regulam a contratação de autônomos para evitar fraudes.

Portanto, é essencial adotar critérios que permitam verificar se o trabalho autônomo não está sendo utilizado apenas como um artifício para disfarçar uma relação de trabalho genuína, ou seja, a ocorrência de uma “pejetização”.

## 5 CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista, ao flexibilizar as formas de contratação, abriu margem para o aumento da pejetização, trazendo novos desafios para a caracterização do vínculo empregatício e contribuindo para a precarização das relações de trabalho. Essa mudança legislativa gerou um cenário de insegurança jurídica, no qual muitos trabalhadores são coagidos a aderir ao regime de Pessoa Jurídica (PJ) como condição para permanecer no mercado de trabalho, abdicando de direitos fundamentais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e proteção previdenciária.

A pesquisa evidenciou que o trabalho autônomo, embora apresentado como uma alternativa legítima de contratação, pode configurar uma fraude trabalhista quando utilizada para burlar direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caracterizando-se a pejetização.

A análise histórica do Direito do Trabalho no Brasil, desde a abolição da escravidão até a consolidação da CLT em 1943 e a posterior Reforma Trabalhista de 2017, evidenciou que as mudanças legislativas têm sido influenciadas por contextos socioeconômicos e políticos. Assim, segundo Carvalho e Dias (2022), a Reforma de 2017, embora justificada como uma medida para modernizar as relações de trabalho e aumentar a competitividade das empresas, trouxe consigo riscos de precarização das condições laborais, especialmente pela disseminação da pejetização.

A pejetização afronta princípios basilares do Direito do Trabalho e coloca em risco a proteção dos trabalhadores e a efetividade das normas trabalhistas, podendo levar à sucumbência desse ramo jurídico. Além disso, a pejetização representa um desafio para o sistema de seguridade social, uma vez que reduz a arrecadação de contribuições previdenciárias, impactando negativamente o financiamento da previdência social.

Para tanto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido clara ao reconhecer que a pejetização, quando utilizada como um mecanismo para fraudar direitos trabalhistas, deve ser declarada nula de pleno direito. As decisões judiciais da justiça do trabalho têm reforçado a importância de se analisar a realidade fática das relações de trabalho, independentemente da forma contratual

adotada, garantindo que os trabalhadores não sejam privados de seus direitos fundamentais, resplandecendo, dessa forma, o princípio da primazia da realidade.

Em contrapartida, as decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF) revelam que a caracterização da pejetização é um ponto que ainda merece atenção especial, visto que há uma dissonância entre a justiça trabalhista e civil no que tange ao tema, sendo certo que enquanto as decisões da justiça do trabalho são proferidas tomando como ponto de partida a proteção do trabalhador e o princípio da primazia da realidade sobre a forma, as decisões do STF privilegiam a lógica contratual e a autonomia privada da vontade.

Em síntese, a pejetização tem sido amplamente utilizada como uma estratégia para precarizar as relações de trabalho e reduzir custos para as empresas, sendo o aumento de sua ocorrência diretamente ligado à Reforma Trabalhista de 2017, que, ao flexibilizar as normas trabalhistas, contribuiu para a expansão dessa prática, gerando um cenário de insegurança jurídica e vulnerabilidade para os trabalhadores.

Diante disso, é fundamental o papel do Poder Judiciário, que deve aplicar os princípios do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade e a proteção ao trabalhador, para garantir que as relações de trabalho sejam justas e equilibradas. A análise da doutrina e da jurisprudência demonstram que a aplicação do princípio da primazia da realidade é essencial para coibir fraudes e assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas.

Portanto, este estudo destaca a necessidade de uma revisão crítica da legislação trabalhista, com o objetivo de identificar e corrigir as lacunas que permitem a expansão da pejetização. A proteção dos direitos dos trabalhadores deve ser priorizada, sem comprometer a flexibilidade necessária para a adaptação às novas dinâmicas do mercado de trabalho. A busca por um equilíbrio entre a modernização das relações laborais e a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores é essencial para a construção de um sistema trabalhista justo e eficiente.

Em face do exposto, propõe-se uma reformulação do artigo 442-B da CLT, aliada a uma fiscalização mais rigorosa dos órgãos competentes, em especial, o Ministério Público do Trabalho, visando coibir práticas fraudulentas para garantir maior equilíbrio entre flexibilização e proteção ao trabalhador. A pejetização, quando utilizada como um mecanismo para burlar direitos trabalhistas, deve ser combatida

com rigor, garantindo que os trabalhadores não sejam privados de seus direitos fundamentais e que as relações de trabalho sejam justas e equilibradas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Vitor Morgan de; **A pejotização e suas consequências no âmbito do direito do trabalho**. Centro Universitário do Rio Grande do Norte. 2020. Disponível em: <https://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/196>. Acesso em: 11 jan. 2025.

BARROS FILHO, Joaquim Fernando Paes de; CAMARGO, Elimei Paleari do Amaral; GUADAGNIN, Ivanilde. **O fenômeno da “pejotização” no direito trabalhista**. Revista IURIS NOVARUM, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unir.br/index.php/iurisnovarum/article/view/7800>. Acesso em: 15 jan. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 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, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm). Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL DE FATO. **Pejotização avança em decisões do STF e gera reação de especialistas e membros da Justiça do Trabalho**. 21 nov. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/11/21/pejotizacao-avanca-em-decisoes-do-stf-e-gera-reacao-de-especialistas-e-membros-da-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 15 fev. 2025.

CAETANO, Monika. **A pejotização no direito do trabalho**. Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança, 2023. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/ESGPPJS/article/view/3083>. Acesso em: 12 jan. 2025.

CALEGARI, Luiz Fernando. **Novas tendências jurisprudenciais e legais no combate à “pejotização”: a quarentena para a contratação de antigos empregados na qualidade de prestadores de serviços em contraste com o permissivo para a terceirização das atividades-fim das empresas**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 1, n. 353, p. 50-66, nov. 2018.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogério Pianco. **O impacto da pejetização como meio de fraudar obrigações do contrato de trabalho após a Lei nº 13.467/2017**. Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, 2022. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10040>. Acesso em: 10 jan. 2025.

DAMASCENO, Marina Teixeira; GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Breves considerações sobre a pejetização e a reforma trabalhista**. Faculdade Processus, 2020. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/acppds/article/view/209>. Acesso em: 20 jan. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: LTr, 2019.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O direito do trabalho no contexto da evolução dos direitos fundamentais**. Saraiva Jur, 08 jul. 2012.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS Murielly Nunes dos. **Pejetização e relações de trabalho**. Revista de Ciências Sociais e Política/trabalho.v.1, n. 54, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em: 19 jan. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023. ePUB.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho, volume I, parte II**. São Paulo: LTr, 2017. pág. 254

MAIOR, Jorge Luiz Souto. SEVERO, Valdete. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Blog Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em: <http://www.jorgesouto-maior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 06 fev. 2025.

MIGALHAS. Ministro Flávio Dino diz que Brasil se tornará "Nação de pejetizados". Migalhas, 05 fev. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/418125/ministro-flavio-dino-diz-que-brasil-se-tornara-nacao-de-pejetizados>. Acesso em: 06 fev. 2025.

MOURA, Manuela D'Andrade. **Pejetização e fraude à lei trabalhista: reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/16880>. Acesso em: 24 jan. 2025.

OLIVEIRA, Júlia Roberta Rodrigues de. **Terceirização e "pejetização" a partir da Lei nº 13.429/2017**. Universidade Federal de Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/41696>. Acesso em: 16 jan. 2025.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista.** Revista Jurídica Uniaraxá, 2014. Disponível em: <https://ojs.uniaraxa.edu.br/index.php/juridica/article/view/437>. Acesso em: 09 jan. 2024.

PASQUALETO, O; BARBOSA, A; FIOROTTO, L. 2023. **Terceirização e Pejetização no STF: Análise das Reclamações Constitucionais.** FGV DIREITO SP. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/b8957d04-ce85-4a97-8cf9-3c663336932b>. Acesso em: 16 jun. 2024.

PERES, Fernando Melo Gama; MAZZON, Henrique Lopes. **A supressão do princípio da primazia da realidade pelo Supremo Tribunal Federal em favor da fraudulenta "pejetização" e suas consequências.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 152-167, jul./dez. 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. **A "pejetização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho.** JusLaboris, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162073>. Acesso em: 24 jan. 2025.

SILVA, Bruno da Cruz. **Pejetização: uma prática paralela ao direito do trabalho.** Centro Universitário FAMINAS. 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.faminas.edu.br/jspui/handle/10.31.16.45/432>. Acesso em: 06 jan. 2025.

SILVA, Lucas André de Lima e; SOUZA, Carlos Eduardo da Cruz; REGO, Ighor Jean. **Jurisprudência trabalhista: a pejetização à luz dos princípios fundamentais do direito do trabalho.** *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14025>. Acesso em: 12 jan. 2025.

SILVA, Leônidas Gonçalves da. **Uma análise sobre o fenômeno da pejetização e suas consequências.** Universidade Federal de Campina Grande. 2021. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/22487>. Acesso em: 08 jan. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Reclamação 47.843. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, julgado em 11 maio 2020, publicado em 22 fev. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Reclamação 72.653/SP. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Diário da Justiça Eletrônico, 14 out. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-AIRR 1000967-89.2015.5.02.0432. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, julgado em 27 mar. 2019, publicado em 29 mar. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista RR-1044-05.2010.5.24.0004. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, julgado em 15 abr. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista RR-11715-20.2015.5.03.0094. Relator: Ministro. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, julgado em nov. 2022.

TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0100790-58.2021.5.01 .0242, Relator.: MARCIA REGINA LEAL CAMPOS, Data de Julgamento: 10/04/2024, Quinta Turma, Data de Publicação: DEJT.

VELOSO, Patrick Lucas do Nascimento. **A violação às normas jurídico-trabalhistas através da pejetização.** Pontifícia Universidade Católica de Goiás. 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/3907>. Acesso em: 22 jan. 2025.