



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**O (POSSÍVEL) DESLOCAMENTO DE COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO  
DE CASOS RELATIVOS A PEJOTIZAÇÃO**

ORIENTANDO(A): HENRIQUE BARBO RIBEIRO  
ORIENTADORA: PROFA. DRA. FERNANDA DE PAULA FERREIRA MOI

GOIÂNIA – GO  
2025

HENRIQUE BARBO RIBEIRO

**O (POSSÍVEL) DESLOCAMENTO DE COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO  
DE CASOS RELATIVOS A PEJOTIZAÇÃO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS). Profa. Orientadora Doutora Fernanda de Paula Ferreira Moi.

GOIÂNIA – GO  
2025

HENRIQUE BARBO RIBEIRO

**O (POSSÍVEL) DESLOCAMENTO DE COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO  
DE CASOS RELATIVOS A PEJOTIZAÇÃO**

Data da Defesa: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientadora: Profa. Dra. Fernanda de Paula Ferreira Moi      Nota

---

Examinador(a) Convidado(a): Prof. Dr. Germano Campos Silva      Nota

## **SUMÁRIO**

### **1 RESUMO**

### **2 INTRODUÇÃO**

### **3 CAPÍTULO I – RELAÇÕES DE TRABALHO: A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

3.1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DA CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

3.2 DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

### **4 CAPÍTULO II – A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

4.1 DA PEJOTIZAÇÃO

4.2 A PEJOTIZAÇÃO E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### **5 CAPÍTULO III – A PEJOTIZAÇÃO E O (POSSÍVEL) DESLOCAMENTO DE COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A JUSTIÇA CÍVEL**

### **6 CONCLUSÃO**

# O (POSSÍVEL) DESLOCAMENTO DE COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO DE CASOS RELATIVOS A PEJOTIZAÇÃO

## THE (POSSIBLE) DISPLACEMENT OF COMPETENCE TO JUDGING CASES RELATING TO PEJOTIZAÇÃO

### RESUMO

O presente artigo irá tratar a respeito do fenômeno da pejotização, bem como sobre o debate acerca da competência para o julgamento de processos que envolvam casos relacionados a essa prática, sendo que, para tanto, será utilizada a metodologia da revisão bibliográfica, uma vez que este trabalho consiste na análise e revisão de doutrinas e jurisprudências relacionados ao tema em voga, para que ao final, por meio do método analítico-dedutivo, seja possível chegar a uma conclusão para o problema investigado pelo artigo. Ademais, verifica-se que o problema entorno deste artigo está em entender qual seria, de fato, a justiça competente para o julgamento dos processos relativos à casos de pejotização, tendo em vista que a princípio a competência era da Justiça do Trabalho, mas, no entanto, o Supremo Tribunal Federal tem adotado o entendimento de que a competência é da Justiça Comum. De mais a mais, a presente obra está sistematizada de forma a possibilitar que o leitor tenha uma noção a respeito das relações de trabalho, com foco na relação de emprego, a qual é regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como para que se tenha uma noção sobre o que é o fenômeno da pejotização, para que, dessa forma, seja possível adentrar ao objeto central do artigo, adentrando na questão relativa à competência para o julgamento destes casos, e ainda, entendo as implicações referentes a qual justiça possui a dita competência.

**Palavras-Chave:** Relações. Trabalho. Fraude. Trabalhista. Terceirização.

### ABSTRACT:

*This article will address the phenomenon of pejotização, as well as the debate about the jurisdiction to judge cases involving cases related to this practice. To this end, the methodology of bibliographic review will be used, since this work consists of the analysis and review of doctrines and jurisprudence related to the topic in question, so that in the end, through the deductive analytical method, it will be possible to reach a conclusion for the problem investigated by the article. Furthermore, it is clear that the problem surrounding this article is to understand which would, in fact, be the competent*

*court to judge cases related to pejetização cases, considering that in principle the jurisdiction was of the Labor Court, but, however, the Supreme Federal Court has adopted the understanding that the jurisdiction lies with the Common Courts. Furthermore, this work is systematized in such a way as to enable the reader to have an understanding of labor relations, with a focus on the employment relationship, which is governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as to have an understanding of what the phenomenon of pejetização is, so that, in this way, it is possible to enter the central object of the article, delving into the issue related to the jurisdiction for the judgment of these cases, and also, understand the implications regarding which court has the jurisdiction.*

**Key words:** *Relations. Work. Fraud. Labor. Outsourced.*

## **INTRODUÇÃO**

É cediço que as relações trabalhistas são intrinsecamente dinâmicas e passam por diversas mudanças, sempre acompanhando as tendências sociais, e adequando-se as necessidades dos trabalhadores e empregadores.

Neste contexto é que surge a figura da “pejetização”, que nada mais é do que um fenômeno que ocorre nas relações de trabalho, em que trabalhadores cujo as atribuições e modelo de trabalho se enquadram no regime regido pela Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), contudo, são contratados como uma espécie de terceirizados, por meio de uma pessoa jurídica aberta em seu nome, exclusivamente, para este fim.

Noutras palavras, a pejetização ocorre quando um trabalhador que deveria ter sua carteira de trabalho (CTPS) assinada pelo empregador, ante a real existência de vínculo empregatício, abre uma pessoa jurídica em seu nome e presta seus serviços por meio desta pessoa jurídica, de tal sorte que resta mascarado o vínculo empregatício existente, eximindo-se o empregador, portanto, de uma série de responsabilidades as quais lhe deveriam ser atribuídas, tendo em vista que, teoricamente, não existe uma relação de emprego, mas apenas uma relação comercial.

Ademais, tem-se que esse fenômeno tem ficado mais frequente a cada dia que passa, de tal sorte que, atualmente, é completamente comum que grandes empresas possuam vários colaboradores que atuem sob este regime, sem a devida assinatura na carteira de trabalho, e, portanto, mascarando a existência do vínculo empregatício.

Neste contexto é que se adentra ao objeto do presente estudo, qual seja o possível deslocamento de competência para o julgamento dos processos que envolvam casos relacionados à pejetização nas relações de trabalho.

Isso se deve ao fato de que, a princípio, a competência para julgamento dos processos que envolvam casos de pejetização era da Justiça do Trabalho, uma vez que é competência desta justiça julgar casos relativos a relações de trabalho.

No entanto, o entendimento que tem sido adotado de forma majoritária no Supremo Tribunal Federal (STF) é de que, na realidade, a competência para o julgamento de feitos relacionados a este tema é da Justiça Comum, de tal sorte que, as mais recentes decisões da suprema corte tem contrariado e reformado decisões proferidas pela Justiça do Trabalho.

O mencionado entendimento do STF é oriundo da ideia de que o contrato firmado entre o prestador e o tomador do serviço deve ser observado sob a ótica do Código Civil, eis que, supostamente, o contrato teria uma natureza civil/comercial.

O problema deste entendimento é que ele é tido como uma precarização das relações de trabalho e acaba por vezes privando trabalhadores de terem seus direitos reconhecidos perante a Justiça do Trabalho, haja vista que os casos relacionados a pejetização estariam sendo julgados pela Justiça Comum, mediante uma visão meramente comercial, a qual não se pode declarar ou não a existência de vínculo empregatício.

Neste giro surge o seguinte questionamento, em vista do fenômeno da pejetização, qual justiça é competente: Justiça Comum ou Justiça do Trabalho?

Portanto, pretende-se com este trabalho elucidar acerca das relações de trabalho, com foco na relação empregatícia (contrato individual de trabalho), e nos pressupostos para sua caracterização, bem como pretende-se aclarar a respeito da pejetização, de maneira ampla, para possibilitar o debate sobre a possível mudança de competência para o julgamento dos feitos que discutem sobre a pejetização.

A metodologia adotada para a elaboração da presente obra acadêmica foi a da revisão bibliográfica, haja vista que para a elaboração desta obra foram analisadas diversas obras que tratam do assunto em fomento, para que por meio do método analítico-dedutivo, fosse possível chegar às conclusões do artigo.

Dessa forma, visando dar embasamento teórico ao presente estudo, serão abordados algumas obras e autores que irão ajudar a uma melhor compreensão acerca do que é o fenômeno da pejetização, sobre princípios alguns princípios trabalhistas e outros conceitos importantes para o entendimento, de uma forma ampla, sobre o presente estudo e seu objeto.

Para além das obras e autores, as jurisprudências integrarão o referencial teórico deste artigo, uma vez que visualizar o entendimento dos Tribunais e dos operadores do Direito, será imprescindível para enriquecer e fomentar uma melhor compreensão desta obra.

## **CAPÍTULO I – RELAÇÕES DE TRABALHO: A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS**

### **1.1 – DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DA CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

É possível dizer que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego, ou seja, o contrato individual de trabalho, é espécie.

Conforme leciona Delgado (2019), a expressão relação de trabalho, nesse viés, abrange: a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso dentre outras modalidades de pactuação de prestação de serviços. Logo, traduz, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de labor existentes no ordenamento jurídico atual.

Neste contexto é importante frisar que a relação de trabalho em foco no presente artigo é a relação de emprego, a qual possui um tipo legal próprio e específico, e que não se confunde com as demais.

Verifica-se nesse contexto que a relação de emprego, ou, noutras palavras, o contrato individual de trabalho é configurado, tão somente, quando preenchidos os requisitos elencados no artigo 3º da CLT, artigo que traz a definição de empregado.

A saber:

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

Logo, percebe-se que os requisitos necessários para sua configuração são: ser pessoa natural e ter personalidade, a não eventualidade na prestação dos serviços, a subordinação e a existência de onerosidade. A própria jurisprudência pátria leciona a despeito destes requisitos. Veja-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO. Para configuração do vínculo empregatício necessária se faz a conjugação de elementos diversos, a saber, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Presentes tais requisitos, reconhecer a existência de relação empregatícia é medida que se impõe. Recurso ordinário patronal a que se nega provimento." (TRT da 18ª Região; Processo: 0010258-79.2024.5.18.0009; Data de assinatura: 22-10-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Rosa Nair da Silva Nogueira Reis - 3ª TURMA; Relator(a): ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS) (TRT da 18ª Região; Processo: 0011060-41.2023.5.18.0291; Data de assinatura: 22-03-2025; Órgão Julgador: Gab. Des. Rosa Nair da Silva Nogueira Reis - 3ª TURMA; Relator(a): ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS).

No tocante ao requisito em que se exige que o empregado seja pessoa natural e tenha personalidade, basicamente o que esse quesito impõe é que o empregado seja uma pessoa física (pessoa natural), e, ainda, que a prestação dos serviços seja realizada pelo próprio empregado de forma personalíssima, ou seja, o contrato de trabalho é *intuitu personae*.

De mais a mais, o requisito da não eventualidade elucidada que a prestação de serviço deve ser habitual, contínua. Portanto, pode-se dizer que este quesito está relacionado com a frequência, ou, recorrência do labor, de tal sorte que trabalhos eventuais, por exemplo, não configurariam o vínculo empregatício.

Já a respeito da subordinação, tem-se que este é considerado o requisito de maior relevância para a caracterização da relação de emprego. A despeito desse quesito, "[...] a subordinação significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção." (Garcia, 2014, p.146). Portanto, tal quesito, de forma resumida, quer dizer que na relação de emprego existe uma hierarquia, em que o empregado deve responder às orientações do empregador que é o responsável pela direção/gestão do empreendimento.

Por fim, quanto a necessidade de haver onerosidade, este quesito nada mais é do que a indicação de que os serviços prestados pelo empregador possuem como contraprestação o recebimento de remuneração, não se tratando, portanto, de trabalho voluntário. Dessa forma, verifica-se que a prestação do serviço ocorre com a

finalidade de que se tenha o recebimento de salário, sendo este o objetivo de se firmar o contrato laboral (*animus contrahendi*).

Nesse rumo, tem-se que o contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado (pessoa natural), presta serviços, de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, tendo como contraprestação a sua remuneração. (Garcia, 2014, p.143).

Logo, é possível perceber que as relações de trabalho que preencham os requisitos elencados acima, necessariamente, irão configurar o vínculo empregatício, sendo que a relação laboral deverá observar o disposto nas normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Imperioso salientar, a obrigatoriedade de observância das normas trabalhistas previstas na CLT, para as relações de trabalho que configurem o vínculo empregatício, parte essencialmente da necessidade de proteção do empregado/trabalhador, em consonância com o princípio da proteção, haja vista sua posição de hipossuficiência em relação ao empregador.

A respeito da necessidade de proteção ao trabalhador, Maurício Godinho Delgado leciona:

[...] o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (Delgado, 2017, p. 213-214)

Existem ainda uma série de outros princípios que vão em defesa dos interesses dos trabalhadores, tais como: o princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio *in dubio pró-operário*, princípio da primazia da realidade (princípio de suma importância para os casos de pejetização), dentre outros.

Neste esteio, é possível perceber que todo o ordenamento jurídico-trabalhista é pautado em meios de regulamentar as relações laborais, mas, com foco na proteção da parte hipossuficiente da relação, o trabalhador.

No entanto, em que pese a necessidade de especial proteção ao trabalhador, percebe-se atualmente uma tendência de relaxamento das normas trabalhistas, o que

enseja em uma verdadeira precarização das relações laborais, consoante será elucidado a diante.

## 1.2 – DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Foi abordado no tópico anterior os requisitos necessários à caracterização da relação de emprego, ou seja, do vínculo empregatício, bem como foi abordado a questão relativa à hipossuficiência do empregado em face do empregador no âmbito da relação laboral estabelecida entre eles, e, a necessidade de uma especial proteção ao trabalhador ante a mencionada disparidade entre as partes.

Contudo, em que pese o dito desequilíbrio existente entre os componentes da relação empregatícia, é possível verificar uma tendência de relaxamento de normas trabalhistas, o que, conforme já dito anteriormente, enseja em verdadeira precarização das relações laborais.

A despeito da dita flexibilização/relaxamento das normas trabalhistas, Vólia Bonfim Cassar leciona:

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos." (Cassar, 2018, p. 48).

Prova disso é a Lei 13.467/2017, também chamada por Reforma Trabalhista, a qual possuía uma proposta de flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores a fim de impulsionar o mercado e combater o alto índice de desemprego.

A reforma sofreu duras críticas por algumas medidas adotadas que foram na contramão do princípio de proteção do trabalhador, como por exemplo, permitir que mulheres gestantes e lactantes trabalhassem em locais insalubres de grau médio ou mínimo.

A despeito da mencionada reforma trabalhista, Leite leciona:

As alterações advindas da Lei 13.467/2017 chamada de Reforma Trabalhista teve como ponto de partida o Projeto de Lei 6.787, que tratava apenas de sete artigos que alterariam a CLT (1943), após discursões o texto foi ampliado e teve o acréscimo e a modificação de 97 artigos. A mudança do texto legislativo com a reforma trabalhista não ficou apenas em alterar o texto de

lei, se baseou no argumento da necessidade de “modernização” das relações trabalhistas, instituindo três princípios de proteção ao capital, sendo esses a liberdade, segurança jurídica e simplificação, invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador e as normas constitucionais e internacionais. (Leite, 2020, apud Carvalho e Dias, 2022, p. 135).

Cassar, complementa:

A Lei 13.467/2017 entrou em vigor no dia 11.11.2017 e modificou mais de 100 artigos tanto da CLT como das Leis 8.213/1991, 8.036/1990 e 13.429/2017. Na prática as alterações impactaram em mais de 200 dispositivos legais relativos tanto ao direito material como processual. As alterações visaram favorecer o empresário, suprimir ou reduzir direitos dos trabalhadores, autorizar a ampla flexibilização por norma coletiva e a terceirização." (Cassar, 2018, p. 52)

Entender esse movimento de relaxamento, flexibilização e, por consequência, de precarização, das relações laborais é imprescindível para que se possa entender questões de grande valia para este artigo: o fenômeno da pejetização e o possível deslocamento de competência para julgamento de ações que envolvam casos de pejetização.

Isso se deve ao fato de que, tanto o surgimento e popularização da pejetização, quanto a iminente mudança de competência para julgamento de ações relativas à este fenômeno, estão intrinsecamente associados a fragilização das relações trabalhistas, tendo em vista que ambas as situações tendem a suprimir direitos trabalhistas outrora conquistados.

No tocante à migração da competência para o julgamento de casos relativos aos casos de pejetização, tem-se que o movimento é visto como uma forma de precarização das relações de trabalho porque ela tira da justiça especializada o direito de reconhecer algo que diz respeito as matérias de sua competência, além de os casos passam a ser analisados por uma ótica meramente civil/comercial.

Tem-se ainda que a própria pejetização em si também é uma forma de fragilização das relações laborais porque ela exclui uma série de direitos os quais o trabalhador teria direito, caso sua contratação se desse de forma correta, isso conforme será devidamente elucidado adiante.

Dessa forma, observa-se que a precarização das relações laborais não decorre apenas de alterações legislativas formais, como aquelas promovidas pela Reforma Trabalhista, mas também de práticas contratuais que, embora revestidas de

legalidade aparente, têm como consequência concreta o esvaziamento de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Portanto, entender a precarização como pano de fundo dos temas centrais deste trabalho a pejetização e o deslocamento de competência é essencial para que se compreenda a amplitude e a gravidade dessas transformações. Tais fenômenos não apenas alteram a estrutura formal das relações laborais, mas também comprometem a efetividade da tutela trabalhista e a função social do Direito do Trabalho.

## **CAPÍTULO II – A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **2.1 – DA PEJOTIZAÇÃO**

O fenômeno denominado por pejetização nada mais é do que quando trabalhadores, que, na prática, exercem atividades típicas de uma relação de emprego (CLT), passam a ser contratados como pessoas jurídicas (PJ), ou seja, criando uma empresa a fim de prestar serviços à contratante, ao invés de manter uma relação de trabalho formal com vínculo empregatício e assinatura da carteira de trabalho (CTPS).

Barbosa e Orbem conceituam:

A “pejetização” pode ser caracterizada como uma forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviço de natureza personalíssima. (Barbosa e Orbem, 2015, p. 4).

Ademais, a pejetização emergiu no contexto de transformações econômicas e sociais, principalmente nas últimas décadas, acompanhando as significativas mudanças do mercado de trabalho e a flexibilização das relações de emprego.

Segundo leciona Pereira (2013), a pejetização teve sua viabilidade legal a partir do advento da Lei 11.196/2005, especificamente em seu artigo 129, o qual previa a possibilidade de que empregadores contratassem a prestação de serviços intelectuais por meio de contrato com pessoas jurídicas, sem configurar relação de emprego.

Cumprir mencionar ainda, atualmente, a pejetização também possui amparo legal na ADPF 324 e no Tema 725, sendo importante neste ponto salientar que, o disposto nestes dispositivos legais por si só, não é a pejetização em si, mas, é a brecha pela qual a pejetização ocorre.

A própria etimologia da palavra “pejotização” ajuda a elucidar a respeito deste fenômeno, uma vez que a expressão faz menção ao processo de transformação do empregado (pessoa física) em um prestador de serviços PJ (pessoa jurídica).

De mais a mais, tem-se que este fenômeno ocorre, principalmente, com o intuito de diminuir os custos relativos à contratação do trabalhador para a empresa contratante, haja vista que ela deixa de arcar com encargos trabalhistas e tributários, tais como pagamento de férias, 13º salário, FGTS e INSS.

Nesse sentido, percebe-se que, em essência, a pejotização é uma fraude nos âmbitos trabalhista, tributário e previdenciário. Espinelli e Calcini, objetivamente, elucidam: “A pejotização provém de uma fraude, o objetivo é fazer com que os empregados constituam uma pessoa jurídica para ocultar uma relação de trabalho típica” (Espinelli e Calcini, 2020).

Noutro giro, verifica-se que, num primeiro momento, o trabalhador também é beneficiado por este modelo de contratação, ou pelo menos ele pensa que é, isso pois a contratação por meio de uma PJ é, frequentemente, associada à possibilidade de maiores rendimentos.

Isso se deve ao fato de que trabalhadores PJ podem negociar diretamente os valores de seus serviços, o que, em alguns casos, resulta em ganhos financeiros mais altos do que os obtidos em contratos CLT, além de que em alguns setores, o pagamento sob a forma de PJ também pode envolver menores descontos fiscais.

Contudo, há de ser ponderado que, inobstante um maior rendimento, em um primeiro momento, o trabalhador ao adotar este modelo de contratação pode estar renunciando a uma série de direitos e garantias as quais podem oferecer vantagem maior do que a vantagem financeira percebida de imediato.

Pondera-se ainda que as relações de trabalho que constituem os requisitos necessários a configuração do vínculo empregatício, mas que, ainda assim, se disfarçam de uma relação comercial de prestação de serviço, insurgindo, portanto, na pejotização, acabam por gerar uma série de impactos os quais afetam a relação de trabalho ali existente, consoante será elucidado a seguir.

## 2.2 – A PEJOTIZAÇÃO E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A prática da pejetização, evidentemente, acaba por impactar a relação de trabalho estabelecida entre as partes, isso tendo em vista que a pejetização acaba beneficiando o empregador que confere uma série de vantagens ao contratar um trabalhador pejetizado, em detrimento de direitos e garantias alcançados pelos trabalhadores ao longo da história.

Nesta toada, pode-se dizer que os impactos da pejetização nas relações de trabalho, na perspectiva do trabalhador, são impactos ruins, uma vez que refletem a perda de direitos os quais eles possuiriam caso fosse reconhecido o vínculo empregatício existente.

Por não possuir direitos trabalhista, os trabalhadores pejetizados, acabam por não poderem usufruir de benesses como o FGTS, 13º salário, horas extras, férias remuneradas, benefícios em caso de demissão injustificada, como multa de 40% sobre o saldo do FGTS além das demais verbas proporcionais.

Logo, o trabalhador envolvido na fraude por trás da pejetização fica omitido de qualquer proteção trabalhista prevista em nosso ordenamento, inclusive à aquela relativa ao ambiente de trabalho sadio. Portanto, a pessoa que trabalha nessas condições carrega consigo certa insegurança, haja vista que esta não detém nenhuma garantia.

A respeito dessa questão, Castel leciona:

Nesse sentido, quando o trabalhador não se insere em um contrato assalariado, este deixa de obter um conjunto de direitos sociais trabalhistas, que engloba desde a sua subsistência diária como também possibilitaria a subvenção extratrabalho como doenças, acidentes, aposentadoria, além da participação na vida social, ao viabilizar acesso à habitação, ao consumo, ao lazer e à construção de uma identidade social. (Castel, 2012)

Diante do exposto, constata-se que a pejetização impõe graves prejuízos ao trabalhador, não apenas pela supressão direta de direitos trabalhistas fundamentais, mas também pela negação de sua condição jurídica como empregado. O contrato travestido de natureza civil fragiliza a proteção legal conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo ordenamento constitucional, contribuindo para a informalidade estrutural e para a desresponsabilização do empregador.

Além dos prejuízos econômicos e sociais imediatos como a ausência de garantias em casos de doença, acidente ou desemprego, a pejetização compromete a própria dignidade do trabalhador, ao excluí-lo de mecanismos que possibilitam o

exercício pleno da cidadania e da justiça social. A fala de Castel evidencia esse aspecto ao reforçar que o contrato assalariado é mais do que um vínculo jurídico: ele é elemento estruturante da inclusão social do indivíduo.

Neste esteio, verificados os impactos da pejetização nas relações de trabalho, passa-se agora ao objeto central do estudo, em que será verificada a questão relativa à possível mudança de competência para julgamento de casos relativos à pejetização.

### CAPÍTULO III – A PEJOTIZAÇÃO E O (POSSÍVEL) DESLOCAMENTO DE COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JUSTIÇA CÍVEL

Após elucidar a respeito da relação de emprego e os requisitos para sua caracterização, e, ainda, após contextualizar sobre o fenômeno relativo à pejetização e suas características e consequências, adentra-se agora no objeto central deste estudo, qual seja o possível deslocamento da competência para julgamento de casos relativos à pejetização, indo da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum.

Pois bem, consoante restou explanado no capítulo anterior, a pejetização se trata de uma forma de mascarar um vínculo empregatício a fim de burlar a legislação trabalhista, previdenciária e tributária, situação em que o empregador almeja alcançar uma vantagem financeira na contratação da prestação de um serviço.

Neste esteio, percebe-se que o objeto central da pejetização diz respeito a uma questão relativa à relação de trabalho, e, portanto, deve ser julgado diante da Justiça do Trabalho, tendo em vista que é competência desta justiça os casos relativos a tal matéria, isso pois a Justiça do Trabalho é uma justiça especializada.

Medina (2022) leciona que a Justiça do Trabalho, os Tribunais Superior e Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho são órgãos do Poder Judiciário, tendo sua competência definida no art. 114 da CF, e que fundamentalmente, lhe compete julgar ações relativas a relações de trabalho.

No mesmo sentido é o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a saber:

"AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - VÍNCULO DE

EMPREGO - CORRESPONDENTE BANCÁRIO - PEJOTIZAÇÃO. Cinge-se a controvérsia sobre a competência da justiça do Trabalho para julgar o feito, pois, conforme alegado pelo agravante, no caso, existe contrato de natureza civil, cabendo à Justiça Comum declarar sua invalidade. Com efeito, a competência material da Justiça do Trabalho é definida com base na pretensão posta em juízo. Isso quer dizer que se define em razão da causa de pedir e do pedido formulados na inicial. No caso em exame, o reclamante pretende seja reconhecido o vínculo de emprego com a reclamada, sendo patente a competência desta Especializada. Precedentes. Agravo interno a que se nega provimento. PEJOTIZAÇÃO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO - ATIVIDADE-FIM - APLICAÇÃO DO TEMA 725 DO STF. Verificado que a tese contida na decisão agravada não se coaduna com a tese fixada pelo STF, quando do julgamento da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG (tema de Repercussão Geral nº 725), dá-se provimento ao Agravo Interno. Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PEJOTIZAÇÃO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO - ATIVIDADE-FIM - APLICAÇÃO DO TEMA 725 DO STF. Diante da provável violação ao art. 5º, II, da CF, recomendável o processamento do recurso de revista para melhor exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PEJOTIZAÇÃO - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO - ATIVIDADE-FIM - APLICAÇÃO DO TEMA 725 DO STF. O STF, em 30/8/2018, no julgamento conjunto da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG (tema de Repercussão Geral nº 725), firmou a tese jurídica de ser lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, seja ela meio ou fim, o que não configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. O Plenário da Suprema Corte concluiu, então, que não há óbice constitucional à terceirização das atividades de uma empresa, ainda que se configurem como as denominadas "atividades-fim" das tomadoras de serviços. No caso concreto, o Tribunal Regional entendeu que, apesar da existência de contrato de natureza civil, sem ocorrência de qualquer vício, "outro entendimento é adotado pelos demais Magistrados que compõem esta Câmara, majoritariamente, ao qual me submeto para manter o reconhecimento do vínculo de emprego". Ou seja, reconheceu a existência de vínculo de emprego pela simples contratação de empregado por meio de pessoa jurídica constituída pelo prestador de serviço. Não se vislumbra, na decisão regional, qualquer registro fático que aponte para a existência de subordinação jurídica direta com o tomador. Por conseguinte, não cabe invocar a existência de distinguishing no caso, a fim de afastar a incidência da tese consagrada no Tema 725. Com efeito, conforme já expressei acima, o Plenário da Suprema Corte concluiu que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, seja ela meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre o contratante e o empregado da contratada. Assim, o v. acórdão recorrido, ao reconhecer a ilicitude da terceirização na hipótese, contrariou a tese firmada pela Suprema Corte, na ADPF 324 e no RE 958.252 (tema 725 da tabela de repercussão geral). Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-11171-61.2020.5.15.0049, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 06/12/2024).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CORRETOR DE SEGUROS. PEDIDO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão

agravada não desconstituídos. II. Esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que compete à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias consistentes em julgar os elementos caracterizadores do vínculo emprego e acerca da fraude a que se refere o artigo 9º da CLT, inclusive no caso de "pejotização". Precedentes. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00175430920175160015, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 15/10/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2024)

Outrossim, o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) a respeito da competência para julgamento de casos relativos à pejotização vem mudando, indo na contramão do posicionamento adotado pelo TST e pela doutrina pátria. Isso ocorre na medida que a Suprema Corte tem entendido que, inobstante a natureza de relação de trabalho da pejotização, a competência para julgamento destes casos seria da Justiça Comum, e não mais da Justiça do Trabalho.

Tal entendimento é oriundo da ideia de que, por se tratar de uma relação entre duas empresas (duas pessoas jurídicas), a natureza da relação seria cível/comercial.

Veja-se o entendimento adotado pela Suprema Corte:

DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO CIVIL OU COMERCIAL. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. AGRAVO REGIMENTAL PROVIDO COM A DETERMINAÇÃO DE REMESSA DOS AUTOS ORIGINÁRIOS À JUSTIÇA COMUM. I. CASO EM EXAME 1. A parte reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324 e do tema 725 da repercussão geral, dentre outros precedentes. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Verificar qual é o juízo competente para julgar ação que discute a regularidade de contratação de natureza civil ou comercial, com o objetivo de reconhecer direitos trabalhistas. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe contrato civil ou comercial firmado entre as partes regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 4. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o tema 550 da repercussão geral. 5. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 6. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 7. No caso, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO 8. Agravo Regimental provido. (STF - Rcl: 69922 SP - SÃO PAULO, Relator.: Min. EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 27/11/2024, Segunda Turma,

Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 27-02-2025 PUBLIC 28-02-2025).

A despeito do entendimento adotado pelo STF, o Ministro Gilmar Mendes (2024) aduz:

Diante do reconhecimento da natureza civil/comercial do contrato, esta Corte firmou orientação no sentido de que as relações envolvendo a incidência da Lei 11.442/2007 devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho, ainda que se discuta a alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada nos artigos 2º e 3º da CLT.

Conclui-se, portanto, que o debate em torno do (possível) deslocamento de competência para o julgamento de casos relativos à pejetização insere-se em um cenário de tensionamento entre a interpretação tradicional da Justiça do Trabalho, que compreende tais controvérsias como sendo, em essência, relativas à relação de trabalho e a interpretação mais recente adotada pelo Supremo Tribunal Federal, que passa a valorizar a forma jurídica do contrato celebrado, ainda que se alegue fraude ou disfarce na relação contratual.

A jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, amparada pela doutrina, aponta para a competência da Justiça do Trabalho quando presentes indícios de vínculo empregatício mascarado sob a forma de relação civil ou comercial.

Imperioso salientar, essa linha de entendimento busca preservar o princípio da primazia da realidade e o caráter protetivo do Direito do Trabalho. Por outro lado, a evolução do entendimento do STF, especialmente após julgamentos como a ADPF 324 e o Tema 725, abre espaço para que se privilegie a literalidade do contrato formal entre pessoas jurídicas, deslocando a competência inicialmente à Justiça Comum.

Tal dissenso entre os dois ramos do Judiciário não apenas traz insegurança jurídica, mas também desafia os operadores do Direito a refletirem sobre a real natureza das relações laborais contemporâneas, marcadas por práticas contratuais cada vez mais sofisticadas e, por vezes, estrategicamente estruturadas para burlar as normas trabalhistas.

Por fim, menciona-se a respeito do tema 1.389 do Supremo Tribunal Federal. Trata-se o tema de uma questão de grande relevância para o Direito do Trabalho, bem como para este artigo, haja vista que ele trata da licitude da contratação de pessoas jurídicas (PJs) ou trabalhadores autônomos para a prestação de serviços, bem como

a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova em casos que discutem a existência de fraude nessas modalidades de contratação.

O reconhecimento da repercussão geral e a discussão do tema evidencia que a Suprema Corte está buscando definir os limites entre o trabalho autônomo legal e a pejotização fraudulenta.

A discussão que abrange este tema ganhou relevância após o STF validar, em julgamentos anteriores (como na ADPF 324 e no Tema 725), a terceirização, inclusive em atividades-fim das empresas. Conforme dito anteriormente, tal validação abriu precedentes para que as empresas contratassem serviços por meio de PJs, servindo como uma brecha legal para a pejotização, o que resultou em incertezas sobre quando essa contratação seria legítima ou fraudulenta.

O tema 1.389 resultou na suspensão de todos os processos que versam a respeito destas questões, e, espera-se que o julgamento do tema tenha um impacto significativo nas relações laborais, sendo cediço que tal julgamento irá redefinir os parâmetros para a contratação de autônomos e PJs.

## **CONCLUSÃO**

Partindo do problema proposto na introdução, qual seja o possível deslocamento de competência para o julgamento de casos relativos à pejotização, este estudo procurou responder à seguinte questão: em vista do fenômeno da pejotização, qual justiça é competente: Justiça Comum ou Justiça do Trabalho?

Neste esteio, com base nos análise realizada, pode-se concluir que a justiça competente para o julgamento de casos relativos à pejotização é a Justiça do Trabalho, e não a Justiça Comum conforme tem sido o entendimento adotado pela Suprema Corte.

Tal conclusão é alicerçada em dois pilares fundamentais, quais sejam: O princípio da primazia da realidade e o próprio artigo 114 da Constituição Federal Brasileira.

Pois bem, conforme dito anteriormente, o artigo 114 da Constituição Federal elucida a despeito da competência da Justiça do Trabalho, e, em seu inciso I diz que compete à esta justiça julgar as ações oriundas da relação de trabalho e no inciso IX

que também é de sua competência outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Neste sentido, cediço que as ações que discutem casos relativos à pejetização versam sobre uma possível relação de trabalho, evidente que a justiça competente para tal julgamento será a Justiça Trabalhista.

Sobre a questão, Pereira elucida:

"Nesse sentido, o artigo 114, incisos I e IX, da Constituição Federal passou a dispor: "Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, (...); (...); IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei".

Logo, tanto as ações de reconhecimento de vínculo de emprego, alegando-se pejetização fraudulenta com base no princípio da primazia da realidade, quanto as ações cujo objeto é a ventilação de eventuais direitos trabalhistas envolvendo uma pejetização lícita, são inexoravelmente de competência material da Justiça do Trabalho." (Pereira, 2018)

Ademais, o princípio da primazia da realidade, consoante verberado por Pereira, reforça este ponto, sendo imperioso salientar que este princípio é exclusivo da Justiça do Trabalho, não sendo este utilizado pela Justiça Comum.

O mencionado princípio "(...) tem por finalidade a priorização da verdade real perante a verdade formal. Ou seja, para o Direito do Trabalho, os fatos se sobrepõem aos documentos." (Silva, 2019).

Desta forma verifica-se mais um motivo pelo qual os casos de pejetização devem ser julgados pela Justiça do Trabalho, haja vista que para o julgamento destes casos, faz-se imprescindível a aplicação do princípio da primazia da realidade, princípios este que, conforme dito anteriormente, é exclusivo da Justiça Trabalhista, não podendo este ser utilizado no âmbito da Justiça Comum.

Noutro giro, foi possível concluir também que a possível mudança de competência para o julgamento destes casos representa uma forma de precarização das relações laborais, tendo em vista que tal entendimento acaba por tirar da Justiça Especializada, a qual deve prevalecer sobre a Justiça Comum, o poder de decisão sobre um tema específico de sua competência.

Tem-se ainda que, para além de tirar este poder de decisão da Justiça Especializada, o que por si só já é ruim, tal medida faz com que esses casos sejam analisados sob um ótica meramente comercial, o que vai na contramão da função

social e dos ideias do Direito Trabalhista, haja vista que os princípios de proteção do trabalhador são deixados ao léu.

Por fim, relembra-se que, conforme dito anteriormente, o tema 1.389 do STF irá decidir a respeito das questões pertinentes a licitude da contratação de pessoas jurídicas (PJs) ou trabalhadores autônomos para a prestação de serviços, bem como a competência da Justiça do Trabalho.

Portanto, conclui-se que o objetivo proposto foi alcançado, o que contribui para um melhor entendimento acerca do tema objeto do estudo, e, ainda, reforçou-se a importância da discussão deste tema tão relevante e pertinente para as relações trabalhistas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. *“Pejotização”: Precarização das Relações de trabalho, das Relações Sociais E Das Relações Humanas*. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, [S. I.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 7 abr. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. [Brasília, DF]: [Senado Federal], 1988. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; Dias, Marcos Rogério Pianca, *O Impacto da Pejotização como Meio de Fraudar Obrigações do Contrato de Trabalho após a Lei nº 13.467/2017*, Faculdade de Ensino Superior de Linhares. ES, Brasil, 2022.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

CASSAR, Vólia. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: *Prevalência do Negociado Coletivamente Sobre o Legislado* Revista de Direito do Trabalho - 03/2018, p. 48-52. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-03-2018/1188258368>. Acesso em: 1 de Abril de 2025.

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho* – 16. ed. Ver. E ampl. – São Paulo: LTr, 2017, p. 213-214.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. 1773 p.

ESPINELLI, Alessandra Ramos; CALCINI, Ricardo, *A pejotização nas relações de trabalho*. Migalhas, 2020. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/333486/a-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho>>

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, *Curso de Direito do Trabalho* – 8ª ed., ver., atual, e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 143-146.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, *Curso de Direito Processual do Trabalho* – 16ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MEDINA, José. Seção V. Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho In: MEDINA, José. *Constituição Federal Comentada*. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/constituicao-federal-comentada/1540359570>. Acesso em: 4 de Abril de 2025.

MENDES, Gilmar, 2024 apud, SANTOS, Rafael, 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-25/competencia-para-julgar-contrato-de-prestacao-de-servicos-e-da-justica-comum-decide-stf/>. Acesso em 7 de abril de 2025.

PEREIRA, Leone; AMARAL, Mariana. Contrato do Trabalhador Autônomo In: FILHO, Jorge; MARTINS, Rafael; MIZIARA, Raphael. *Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia: Aspectos Práticos e Estratégias para o Cotidiano*. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reforma-trabalhista-na-visao-da-advocacia-aspectos-praticos-e-estrategias-para-o-cotidiano/1250395859>. Acesso em: 10 de Maio de 2025.

PEREIRA, Leone, *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVA, Vander; CARLOS, Vera; PRATA, Geancarlos. Capítulo 8. Princípios do Direito do Trabalho In: SILVA, Vander; CARLOS, Vera; PRATA, Geancarlos. *Guia Prático de Direito do Trabalho* - Ed. 2019. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/guia-pratico-de-direito-do-trabalho-ed-2019/1672937236>. Acesso em: 21 de Maio de 2025.