



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ESTUDO E ANÁLISE SOBRE A PEJOTIZAÇÃO
EFEITOS NA SOCIEDADE E ENTENDIMENTO ATUAL DOS TRIBUNAIS SUPERI-
ORES

ORIENTANDO (A): ANDRÉ FELIPE MASSON DA SILVA
ORIENTADOR (A): PROF. (A): Ma. PAULA RAMOS NORA DE SANTIS

GOIÂNIA-GO
2025

ANDRÉ FELIPE MASSON DA SILVA

ESTUDO E ANÁLISE SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

EFEITOS NA SOCIEDADE E ENTENDIMENTO ATUAL DOS TRIBUNAIS
SUPERIORES

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás Prof. (a)
Orientador (a): Ma. Paula Ramos Nora de Santis

GOIÂNIA-GO

2025

ANDRÉ FELIPE MASSON DA SILVA

ESTUDO E ANÁLISE SOBRE A PEJOTIZAÇÃO
EFEITOS NA SOCIEDADE E ENTENDIMENTO ATUAL DOS TRIBUNAIS
SUPERIORES

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ma. Paula Ramos Nora de Santis Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Ma. Maria Nivia Taveira Rocha Nota

ESTUDO E ANÁLISE SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

EFEITOS NA SOCIEDADE E ENTENDIMENTO ATUAL DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

André Felipe Masson da Silva¹

Resumo: O presente trabalho tem por tema e objetivo analisar criticamente o fenômeno da pejetização nas relações de trabalho no Brasil, destacando seus efeitos sociais, jurídicos e econômicos, bem como o entendimento atual dos tribunais superiores sobre sua legalidade. A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, com enfoque fenomenológico, aliada à revisão bibliográfica e análise de jurisprudência recente, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF). Os resultados demonstram que a pejetização, apesar de respaldada por certa aparência de legalidade, tem sido frequentemente utilizada como estratégia empresarial para reduzir encargos trabalhistas, em prejuízo aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa prática gera precarização do trabalho, perda de garantias legais e instabilidade nas relações laborais. Como resultado o estudo identificou divergência significativa de entendimentos entre o TST, que costuma reconhecer o vínculo empregatício disfarçado por meio da pejetização, e o STF, que tem flexibilizado essa análise, priorizando os princípios da livre iniciativa e autonomia contratual. A conclusão aponta para a necessidade de uma uniformização jurisprudencial entre os dois tribunais e de critérios legais mais objetivos para distinguir as contratações legítimas das fraudulentas, visando proteger a dignidade do trabalhador. A pesquisa reforça o papel essencial do Direito do Trabalho na adaptação às novas dinâmicas do mercado, sem abrir mão da proteção social conquistada historicamente.

Palavras-chave: Pejetização. Direito do Trabalho. Flexibilização. Tribunais. Precarização.

¹ .Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (desde 2021). E-mail: andremasson123@gmail.com

STUDY AND ANALYSIS OF "PEJOTIZAÇÃO"

IMPACTS ON SOCIETY AND CURRENT UNDERSTANDING OF THE SUPERIOR COURTS

André Felipe Masson da Silva

Abstract: This study aims to critically analyze the phenomenon of "pejotização" (the practice of hiring workers as legal entities) in labor relations in Brazil, highlighting its social, legal, and economic effects, as well as the current understanding of the higher courts regarding its legality. The research adopts a qualitative methodology with a phenomenological approach, combined with a literature review and analysis of recent case law, especially from the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF). The results show that "pejotização", despite having a certain appearance of legality, has often been used as a business strategy to reduce labor costs, to the detriment of fundamental workers' rights. This practice leads to the precarization of work, the loss of legal guarantees, and instability in labor relations. The study identified significant divergence between the TST, which tends to recognize disguised employment relationships through "pejotização", and the STF, which has adopted a more flexible approach, prioritizing the principles of free enterprise and contractual autonomy. The conclusion points to the need for jurisprudential standardization between the two courts and for more objective legal criteria to distinguish legitimate from fraudulent hiring practices, aiming to protect workers' dignity. The research reinforces the essential role of Labor Law in adapting to new market dynamics without abandoning the historically achieved social protections.

Keywords: Pejotização. Labor Law. Flexibilization. Courts. Precarization.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por tema o crescente fenômeno da pejetização nas relações de trabalho, caracterizado pela contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas, em substituição ao vínculo tradicional celetista. Essa prática tem se expandido de forma significativa no mercado brasileiro, inicialmente nos setores especializados e intelectuais, e posteriormente para diversas outras áreas. Seu avanço é impulsionado por fatores econômicos e estruturais, como a flexibilização das relações laborais, a busca por maior competitividade por parte das empresas e a tentativa de redução de encargos trabalhistas e previdenciários.

A justificativa da pesquisa reside na relevância jurídica e social do tema, uma vez que a pejetização impacta diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e a própria estrutura protetiva do Direito do Trabalho. Na prática, ao transformar a relação empregatícia em uma suposta relação empresarial, tem retirado garantias legais historicamente consolidadas, como férias, décimo terceiro salário, FGTS e estabilidade contra demissão arbitrária. Além disso, levanta sérias preocupações quanto à evasão de encargos e à sustentabilidade do sistema previdenciário, tornando-se objeto de intenso debate na doutrina e jurisprudência.

O fenômeno também revela problemas centrais de natureza interpretativa e institucional, especialmente diante da existência de entendimentos divergentes entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF). Enquanto o TST costuma reconhecer a pejetização como instrumento de fraude à legislação trabalhista, o STF tem adotado posicionamento mais flexível, admitindo a validade dessa forma de contratação quando constatada a autonomia do prestador de serviços e a ausência de subordinação jurídica. Tal disparidade de interpretações reforça a necessidade de uniformização jurisprudencial e de maior clareza normativa sobre o tema.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar criticamente o fenômeno da pejetização, suas implicações nas relações de trabalho e seus reflexos sociais e jurídicos. Os objetivos específicos consistem em: identificar as características e motivações por trás da pejetização; examinar os impactos econômicos e sociais dessa prática; e investigar os entendimentos jurídicos adotados pelos tribunais superiores, em especial o STF e o TST.

A metodologia utilizada é de natureza qualitativa, com abordagem fenomenológica, baseada na análise de doutrina especializada, legislação aplicável e jurisprudência atualizada. A escolha por essa abordagem permite compreender a complexidade do fenômeno para além de sua formalização jurídica, considerando suas manifestações práticas e consequências concretas para trabalhadores e empregadores.

A estrutura do trabalho está dividida em três seções principais. A primeira seção trata da conceituação da pejetização e da sua evolução no contexto das relações de trabalho no Brasil, abordando os fatores históricos, econômicos e jurídicos que contribuíram para sua difusão. A segunda seção analisa os impactos sociais e econômicos da pejetização, incluindo seus efeitos sobre os direitos dos trabalhadores, a arrecadação previdenciária e o mercado de trabalho formal. Por fim, a terceira seção discute os diferentes entendimentos dos tribunais superiores, especialmente o contraste entre o posicionamento protetivo do TST e a abordagem mais liberal do STF, bem como as consequências dessa dualidade jurisprudencial para a segurança jurídica e a efetividade da legislação trabalhista.

Dessa forma, esta pesquisa propõe-se a contribuir para uma reflexão crítica e fundamentada sobre os efeitos da pejetização no contexto brasileiro contemporâneo, bem como sobre os limites e possibilidades de regulação jurídica compatível com a dignidade do trabalho e os princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

1. PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO E CONTEXTUALIZAÇÃO

1.1 DEFINIÇÃO DE PEJOTIZAÇÃO

A pejotização configura-se como um fenômeno jurídico-laboral de crescente relevância no cenário contemporâneo, especialmente em virtude das transformações nas formas de contratação de mão de obra. Trata-se da prática em que o trabalhador, anteriormente contratado como empregado sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é compelido — ou incentivado — a constituir uma pessoa jurídica para continuar exercendo suas atividades profissionais. Essa mudança formaliza uma relação de prestação de serviços regida pelo Direito Civil, suprimindo garantias trabalhistas fundamentais como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e benefícios previdenciários. Além da perda desses direitos, transfere-se ao trabalhador os riscos econômicos da atividade, que passam a ser integralmente suportados por ele.

A motivação empresarial para essa prática reside, majoritariamente, na redução de encargos trabalhistas e previdenciários. Do lado do trabalhador, a adesão pode ocorrer diante da promessa de maior remuneração, da imposição contratual como requisito para inserção no mercado ou, ainda, da expectativa de maior autonomia na condução de sua atividade profissional. Contudo, essa pretensa autonomia frequentemente se revela ilusória.

Luciano Martinez esclarece essa questão por meio do conceito de "simulação," explorando como, na pejotização, ocorre uma discrepância deliberada entre a intenção real das partes e a forma jurídica utilizada para formalizar o vínculo:

A simulação é um vício que produz uma proposital e bilateral discrepância entre o querer interno dos manifestantes e a vontade por eles declarada com o objetivo de produzir um negócio jurídico fingido[...], O mesmo acontece quando empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica (pejotização)[...]. (Martinez, 2019, p.293).

Essa prática encontra respaldo legal no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 que dá a liberdade de contratação de serviços intelectuais por meio de pessoas jurídicas. Porém, essa prática foi gradualmente expandida para outros liames, alcançando como tecnologia, saúde e serviços administrativos. Assim, com sua aparente legalidade, a

pejotização é amplamente criticada por especialistas em Direito do Trabalho, que a classificam como uma fraude à relação empregatícia, pois disfarça características essenciais como pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. (Barbosa et al., 2015, p.2.).

Ao primeiro contato a pejotização é muito associada/comparada a terceirização que é definida por Luciano Martinez como a ação de uma empresa (empresas centrais) de contratar outra empresa (empresa periférica) para a prestação das atividades-meios ou entendidas como secundárias ou atividades instrumentais para as atividades fim.

terceirização ou outsourcing é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços na consecução do seu objeto social (em sua atividade-fim), contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços que lhe pareçam meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação, normalmente identificados como atividades meio. (Martinez, 2020, p.466).

Dessa forma, nota-se que na terceirização a relação é triangular, envolvendo a empresa central, empresa periférica e o trabalhador, fato esse que difere da relação existente na Pejotização a qual é bilateral e feita diretamente entre a empresa contratante e a pessoa jurídica constituída pelo trabalhador. Essa estrutura permite à empresa ocultar o vínculo empregatício real, privando o trabalhador de direitos essenciais e impondo-lhe um regime de autonomia fictícia. Essa suposta autonomia é considerada fictícia porque, na prática, o trabalhador continua a exercer suas atividades sob as mesmas condições que teria em um vínculo empregatício formal — com subordinação hierárquica, controle de jornada, metas a cumprir e dependência econômica da contratante —, mas sem o amparo jurídico da CLT. Ou seja, embora formalmente qualificado como prestador de serviço autônomo, o trabalhador permanece inserido em uma lógica de subordinação e desproteção, em que sua liberdade contratual é apenas aparente, servindo mais aos interesses da empresa do que a uma efetiva autodeterminação profissional.

Os impactos da pejotização vão muito além do campo jurídico, trazendo também consequências sociais e econômicas relevantes. Essa prática contribui para a precarização das condições de trabalho, gerando insegurança financeira para os trabalhadores e ampliando as desigualdades sociais. Do ponto de vista da doutrina, a

pejotização fere princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a primazia da realidade — que privilegia os fatos sobre as formalidades contratuais — e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que garante ao trabalhador direitos mínimos e inalienáveis. Ao comprometer a segurança jurídica e a dignidade do trabalhador, a pejotização, apesar de sua aparente legalidade, escancara graves fragilidades jurídicas, sociais e econômicas. Essa realidade exige uma análise crítica e a busca por soluções que promovam maior equilíbrio nas relações de trabalho (Batista; Silva, 2017).

Dessa forma, a pejotização, ainda que revestida de legalidade formal, revela-se como uma prática que demanda atenção para evitar a deterioração das garantias trabalhistas e sociais.

1.1.1 HISTÓRICO E SURGIMENTO NO BRASIL

O surgimento do Direito do Trabalho no Brasil remonta ao final do século XIX, período marcado pela transição de um regime escravocrata para um modelo baseado na remuneração da força de trabalho. Como destacam Batista e Silva (2017, p. 170), essa transição ocorreu em um contexto de profundas desigualdades sociais, resultado da concentração de renda e da precariedade nas condições laborais. Diante desse cenário, tornou-se evidente a necessidade de normatizar as relações de trabalho, estabelecendo mecanismos de proteção aos trabalhadores e promovendo a organização de um mercado laboral ainda em formação.

Nas décadas seguintes, especialmente a partir da consolidação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, o Brasil passou a construir um sistema jurídico voltado à proteção do trabalhador, reconhecendo sua condição de hipossuficiência e assegurando direitos fundamentais como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e jornada de trabalho limitada. Esse arcabouço legal buscava equilibrar a relação entre capital e trabalho, garantindo estabilidade e dignidade à classe trabalhadora.

Contudo, a partir das últimas décadas do século XX, com o avanço das políticas econômicas de matriz neoliberal e o fortalecimento do processo de globalização, o modelo tradicional de contratação passou a ser amplamente questionado. Sob o discurso de modernização e aumento da competitividade, empresas começaram a adotar estratégias de flexibilização contratual com o objetivo de reduzir custos operacionais

e trabalhistas. Nesse contexto, surgiu a Pejotização, como alternativa para contornar as exigências da CLT e os encargos decorrentes da formalização da relação empregatícia.

Veja como Batista e Silva abordam o tema:

[...]A flexibilização das relações trabalhistas surge, anos mais tarde, como resultado de um mundo que vive de maneira rápida as transformações e mudanças resultantes do avanço tecnológico identificado como características do mundo contemporâneo. A globalização passou a refletir na vida econômica e social das pessoas, integrando os indivíduos num contexto de concorrência em escala mundial. O mundo do trabalho teve que se adaptar às mudanças vividas pela sociedade, especialmente porque a maior parte da população, e a mais vulnerável, conta única e exclusivamente com a venda da força de trabalho como meio de subsistência. A adequação das relações de emprego ao contexto atual trouxe novos pensamentos acerca da normatização do direito laboral. Buscam-se trabalhadores que se ajustem ao mundo neoliberal, negociem suas condições de trabalho e se adaptem a contratos cada vez mais flexíveis. (Batista e Silva, 2017, p. 171.)

A adoção dessa prática intensificou-se a partir da década de 1990, quando a busca por produtividade e a desregulamentação das relações de trabalho passaram a fazer parte da agenda empresarial. Como apontam Batista e Silva (2017), a pejotização consolidou-se como uma das principais formas de precarização do trabalho, pois resultou na retirada de direitos fundamentais, enfraquecendo as proteções sociais e jurídicas que antes amparavam os trabalhadores. A adesão crescente à pejotização refletia não apenas uma estratégia empresarial, mas também a vulnerabilidade do trabalhador, que, diante da escassez de oportunidades, acabava por aceitar essa forma de contratação em troca de remuneração mais atrativa ou pela simples necessidade de manter-se empregado.

O marco legislativo que contribuiu para a consolidação formal da pejotização foi a promulgação da Lei nº 11.196/2005 — conhecida como Lei do Bem —, que, ao regulamentar a contratação de prestadores de serviços intelectuais por meio de pessoas jurídicas, conferiu aparência de legalidade a essa modalidade contratual. No entanto, sua aplicação prática frequentemente resultou em fraudes à legislação trabalhista, na medida em que eliminou vínculos de emprego legítimos e suprimiu garantias mínimas asseguradas pela CLT. (Barbosa et al., 2015)

Assim, o surgimento e a expansão da pejotização no Brasil refletem, de forma continuada, os efeitos das transformações econômicas globais sobre as relações de

trabalho internas. Embora apresentada sob o manto da inovação e da flexibilidade, essa prática revela-se, em muitos casos, como um instrumento de precarização das condições laborais, priorizando a redução de custos empresariais em detrimento da dignidade e dos direitos do trabalhador. Por sua vez, os profissionais muitas vezes aderem a esse modelo não por escolha livre e consciente, mas por imposições do mercado e pela necessidade de garantir sua subsistência no atual cenário econômico.

1.2 CARACTERÍSTICAS DA PEJOTIZAÇÃO

A pejotização caracteriza-se essencialmente pela conversão de trabalhadores formais em prestadores de serviços por meio da criação de pessoas jurídicas. Essa transformação permite às empresas reconfigurar a relação de trabalho, suprimindo o vínculo empregatício e afastando a aplicação das normas protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo Batista e Silva (2017, p. 173), o trabalhador, ao ser formalmente enquadrado como pessoa jurídica, perde as garantias típicas do regime celetista e passa a se submeter a uma relação regulada exclusivamente pelo Direito Civil. Como resultado, deixam de ser assegurados direitos fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário e recolhimento do FGTS.

A formalização dessa relação ocorre por meio de contratos de prestação de serviços celebrados entre a empresa contratante e a pessoa jurídica constituída pelo trabalhador. Nessa estrutura, o profissional é rotulado como autônomo, o que oferece vantagens fiscais à empresa, mas transfere para o indivíduo os custos e riscos da atividade econômica. A prática encontra respaldo no art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que autoriza a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoas jurídicas, sem que se reconheça, no entanto, os efeitos colaterais negativos sobre os direitos trabalhistas.

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.

Outro traço marcante da pejetização é a substituição de vínculos formais por modelos contratuais atípicos. De acordo com Barbosa e Orbem (2015, p. 4), essa prática é frequentemente utilizada como estratégia empresarial para reduzir encargos trabalhistas e tributários, promovendo uma aparente autonomia do trabalhador. Contudo, na realidade, esses profissionais seguem submetidos à mesma estrutura de subordinação e continuidade de tarefas, muitas vezes desempenhando as mesmas funções anteriormente exercidas sob o regime celetista.

A pejetização também está associada a um discurso de empreendedorismo que busca justificar seus efeitos, destacando supostos benefícios como maior flexibilidade, liberdade contratual e carga tributária reduzida. Entretanto, essa narrativa ignora os impactos reais sobre a condição do trabalhador, que, ao ser excluído do sistema formal de proteção, passa a vivenciar um cenário de instabilidade e insegurança jurídica. A ausência de garantias como estabilidade no emprego e acesso à seguridade social evidencia a fragilidade desse modelo.

Assim, a pejetização revela-se como um mecanismo que desconfigura o vínculo empregatício sob o pretexto de autonomia contratual. Ao criar uma relação jurídica moldada para atender prioritariamente aos interesses da empresa, ela rompe com os princípios fundantes do Direito do Trabalho, especialmente os que visam proteger o trabalhador em sua condição de parte vulnerável. Em razão disso, a doutrina majoritária reconhece a pejetização como um fator relevante de precarização das relações laborais, demandando atenção crítica e medidas regulatórias que garantam o equilíbrio contratual e a dignidade da pessoa que trabalha.

2. DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

A precarização do trabalho pode ser compreendida como o processo de deterioração progressiva das condições laborais, caracterizado pela redução de direitos, aumento da instabilidade empregatícia e comprometimento da qualidade de vida dos trabalhadores. De acordo com Delgado (2023), esse fenômeno ocorre quando há uma flexibilização excessiva das normas trabalhistas, resultando na erosão das garantias mínimas asseguradas ao empregado. Esse cenário tem sido intensificado pela busca

incessante das empresas por redução de custos e maximização de lucros, frequentemente em detrimento da proteção social dos trabalhadores.

No âmbito da pejetização, a precarização se materializa por meio da conversão compulsória do trabalhador em pessoa jurídica (PJ), alterando a natureza da relação de trabalho e afastando a incidência das normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pereira (2013) enfatiza que esse modelo de contratação "subverte os princípios da pessoalidade e subordinação ao transformar o empregado em um prestador de serviços autônomo apenas na aparência". Embora frequentemente apresentada como uma alternativa que proporciona maior flexibilidade e autonomia ao trabalhador, a pejetização impõe a ele a totalidade das responsabilidades inerentes à relação empregatícia, incluindo encargos fiscais e previdenciários, sem, no entanto, assegurar-lhe garantias correspondentes.

Ademais, a pejetização tende a ocultar relações de subordinação, critério essencial para a caracterização do vínculo empregatício. Conforme expõe Martins (2023), a subordinação persiste, ainda que o trabalhador seja formalmente classificado como prestador de serviços independente. Dessa forma, esse modelo de contratação não apenas precariza as condições laborais ao eliminar direitos fundamentais, mas também expõe os trabalhadores a um cenário de maior vulnerabilidade econômica e social, sem a devida proteção jurídica.

A prestação de serviços entre pessoas jurídicas é regulada pelo Direito Civil, no qual as partes são consideradas em situação de igualdade, com prevalência da autonomia da vontade. No entanto, no âmbito do Direito do Trabalho, o empregado é presumidamente hipossuficiente e, portanto, necessita de proteção legal diante da relação desigual com o empregador. Quando o trabalhador é contratado como pessoa jurídica, ele se vê excluído das garantias da CLT, perdendo benefícios fundamentais como o pagamento de horas extras, licença-maternidade, férias remuneradas e outros direitos trabalhistas.

A jurisprudência, que será abordada na próxima sessão, reconhecia, até ter sua competência afastada pelo STF, que na prática, muitos trabalhadores submetidos a esse modelo de contratação continuam sujeitos a exigências típicas da relação celetista, como cumprimento de horários rígidos, metas de produtividade e remuneração pré-definida. Assim, embora formalmente desvinculado da CLT, o trabalhador continua subordinado ao empregador, configurando uma relação de emprego encoberta.

Um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é a primazia da realidade sobre a forma, o que significa que a efetiva prestação de serviços deve ser analisada para verificar se há uma relação de emprego disfarçada por meio da pejetização (Martinez, 2020, p.181). Em muitos casos, essa prática representa uma estratégia para a redução de custos e perpetuação da informalidade, em detrimento da proteção social dos trabalhadores. Nesse sentido:

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu. (Martinez, 2020, p181.)

Um dos principais efeitos da pejetização é a supressão de direitos historicamente assegurados aos trabalhadores celetistas, tais como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o 13º salário, as férias remuneradas e a proteção contra despedidas arbitrárias. Conforme destacado, essa prática mascara uma relação de subordinação sob a aparência de autonomia, levando muitos trabalhadores a uma condição de vulnerabilidade econômica e social (Batista; Silva, 2017). A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece essa forma de contratação como fraudulenta quando constatada a presença dos elementos característicos do vínculo empregatício, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Outro aspecto relevante é a transferência dos riscos do negócio para o trabalhador. Enquanto na relação celetista os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, na prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, o próprio trabalhador assume todos os ônus da sua atividade, incluindo encargos tributários, previdenciários e custos operacionais. Como apontado por Barbosa e Orbem (2015), essa dinâmica enfraquece o princípio protetivo do Direito do Trabalho e compromete a segurança jurídica dos trabalhadores, que passam a depender exclusivamente da sua capacidade de negociar contratos sem qualquer amparo institucional.

2.1.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS CONTRATANTES

A adoção da pejetização pelas empresas é, frequentemente, justificada com base na busca por maior eficiência econômica e flexibilidade contratual. A principal

vantagem percebida está na significativa redução dos encargos trabalhistas, uma vez que a contratação de pessoas jurídicas permite à empresa eximir-se do recolhimento de tributos obrigatórios, como FGTS, INSS patronal, férias e 13º salário. Além disso, elimina-se a necessidade de cumprimento de obrigações acessórias, o que reduz custos administrativos e burocráticos.

Outro ponto amplamente valorizado pelas organizações é a flexibilidade na gestão de pessoal, pois a natureza civil do contrato permite maior facilidade na substituição de prestadores de serviço, sem que isso gere passivos trabalhistas imediatos. Esse modelo é especialmente utilizado em setores altamente competitivos ou com sazonalidade elevada, nos quais a rotatividade e a readequação rápida de mão de obra são estratégicas.

No entanto, apesar das aparentes vantagens, a pejetização expõe as empresas a riscos jurídicos relevantes. Caso fique comprovado que a contratação por meio de pessoa jurídica apenas disfarça uma relação empregatícia — mediante a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade (conforme art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), a Justiça do Trabalho poderá reconhecer o vínculo empregatício com todos os encargos retroativos. Essa contratação simulada pode ser declarada nula nos termos do art. 9º da CLT, que prevê que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Tal reconhecimento pode gerar um passivo trabalhista expressivo, com o consequente pagamento de verbas salariais, encargos previdenciários, multas e indenizações. Apesar de o respaldo à prestação de serviços por pessoas jurídicas encontrar fundamento no art. 129 da Lei nº 11.196/2005, esse dispositivo não afasta a aplicação da CLT quando restar configurada a existência de relação de emprego.

Além disso, há impactos indiretos na cultura organizacional, especialmente relacionados à desmotivação dos colaboradores e ao sentimento de insegurança jurídica. A inexistência de benefícios tradicionais e a percepção de fragilidade contratual podem gerar altos índices de turnover, queda de produtividade e prejuízos à imagem institucional da empresa. Isso é particularmente preocupante em mercados que valorizam práticas sustentáveis e socialmente responsáveis.

Alguns estudiosos, como Rodrigo Carelli (2010), alertam que o uso indiscriminado da pejetização pode acabar gerando uma “falsa economia”, uma vez que o custo do passivo trabalhista, aliado ao impacto sobre o engajamento dos trabalhadores, tende a superar as economias iniciais obtidas com a redução de encargos.

Portanto, embora a pejetização possa, em tese, conferir vantagens pontuais e de curto prazo às empresas, sua adoção deve ser analisada com cautela e responsabilidade. A prática deve ser acompanhada de mecanismos de compliance trabalhista, com políticas internas claras e avaliação contínua da legalidade e legitimidade dos vínculos estabelecidos, sob pena de gerar consequências jurídicas e reputacionais prejudiciais à atividade empresarial.

3. ANÁLISE JURÍDICA: INTERPRETAÇÕES E DECISÕES DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

3.1 POSICIONAMENTO DO TST SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem historicamente se posicionado de maneira firme contra a pejetização, interpretando-a como uma manobra fraudulenta para disfarçar relações de emprego e suprimir direitos trabalhistas assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O TST baseia-se no princípio da primazia da realidade, segundo o qual a caracterização do vínculo empregatício deve ser determinada com base nas condições reais da prestação do serviço, e não apenas na forma jurídica adotada pelas partes. Esse entendimento visa coibir a prática que retira dos trabalhadores benefícios essenciais, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e proteção contra demissão arbitrária.

O posicionamento contrário do TST à pejetização é reiterado por diversas decisões judiciais que reconhecem a fraude quando há indícios de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade na relação entre trabalhador e empregador. Em recente julgamento, ficou consignado que

estão configuradas a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica, estando presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, tendo as empresas intermediárias sido

utilizadas apenas para intermediação do pagamento e tentativa de dissimulação da relação empregatícia" (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, Rcl 63.164 AgR/SP, 2024).

Para a Justiça do Trabalho, a pejetização não se trata de uma escolha legítima do trabalhador, mas sim de uma imposição velada do empregador para reduzir custos e precarizar as relações laborais.

O presidente eleito do TST, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em recente declaração, reforçou esse entendimento ao afirmar que "empregado não pode ser pessoa jurídica" e que a pejetização, na maioria dos casos, esconde uma relação de emprego que deveria ser protegida pela legislação trabalhista (Veiga, 2024, apud Tajra, 2024). Essa posição reafirma a necessidade de proteger o trabalhador contra fraudes e garantir que o direito ao emprego formal seja preservado.

Apesar do posicionamento historicamente sólido do TST, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado uma abordagem mais flexível, permitindo a pejetização em determinados contextos sob a justificativa da autonomia do trabalhador. No entanto, essa postura do STF tem sido contestada por especialistas e membros da Justiça do Trabalho, que alertam para os riscos dessa flexibilização. Em decisão recente, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) reafirmou a resistência ao reconhecer vínculo de emprego mesmo após pronunciamento do STF, consolidando a visão de que a prestação de serviço do trabalhador em outros locais não desconfigura a relação de emprego, no tocante de que a exclusividade não é requisito para a relação empregatícia.

Confira o trecho:

A circunstância de a Reclamante ter trabalhado em outros lugares à época não descaracteriza o vínculo empregatício, já que a exclusividade não é um dos seus requisitos" (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, Rcl 63.164 AgR/SP, 2024).

Portanto, o Tribunal Superior do Trabalho permanece como um bastião da defesa dos direitos trabalhistas, reafirmando que a pejetização, quando utilizada para mascarar relações de emprego, deve ser combatida com rigor. A Justiça do Trabalho tem sido fundamental na resistência a essa prática, garantindo que trabalhadores não sejam alijados de seus direitos sob o pretexto de uma falsa autonomia.

3.2 ENTENDIMENTO DO STF SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

O Supremo Tribunal Federal (STF) vem consolidando a compreensão de que a Pejotização, em si, não configura ilegalidade, desde que esteja ausente a fraude e sejam respeitados os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre organização do trabalho. No julgamento da Reclamação 63.164 AgR/SP, a Corte reafirmou que:

O Supremo Tribunal Federal reconhece a constitucionalidade da prestação de serviços por meio da terceirização, bem como a possibilidade de haver outras formas lícitas de organização e divisão do trabalho, inclusive relações contratuais como as existentes entre as instituições de saúde e as pessoas jurídicas formadas pelos próprios médicos" (Rcl 63.164 AgR/SP, Rel. Min. André Mendonça, julgado em 04.03.2024).

Esse entendimento encontra respaldo em decisões anteriores, como no RE 958.252/MG, julgado sob o Tema 725 da repercussão geral, que fixou a tese de que:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (RE 958.252/MG, STF).

Assim, a contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas – típica da pejotização – é vista, pelo STF, como expressão legítima da liberdade econômica. O simples fato de existir uma pessoa jurídica intermediando a prestação de serviços não configura, por si só, relação de emprego.

Entretanto, o Supremo também reconhece que essa prática pode ser objeto de abuso. No julgamento da Reclamação 62.430, enfatizou-se que:

No julgamento dos paradigmas, rechaçou-se a presunção da fraude pela terceirização, anotando-se que o seu 'exercício abusivo' poderia violar a dignidade do trabalhador, cabendo à Justiça Trabalhista reconhecer a relação de emprego apenas diante de elementos fáticos que a evidenciem" (Rcl 62.430 AgR-Segundo/SP, STF).

Essa perspectiva reforça a ideia de que a atuação da Justiça do Trabalho deve se pautar pelo princípio da primazia da realidade, observando a essência da prestação de serviços em detrimento da forma contratual utilizada. Isso significa que, diante de situações em que a pejotização é empregada com desvio de finalidade — como forma

de burlar direitos trabalhistas —, o Judiciário deve analisar os elementos concretos da relação para aferir se há vínculo empregatício. Assim, busca-se maior fidelidade à verdade material das relações laborais, evitando tanto o reconhecimento automático de qualquer prestação de serviço como vínculo de emprego, quanto a aceitação irrestrita de arranjos formais que ocultam relações de subordinação típicas do contrato de trabalho.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado, de forma majoritária, uma postura que privilegia os princípios da liberdade econômica e da autonomia contratual nas relações de trabalho. Nesse contexto, a Corte reconhece a validade da pejetização como expressão legítima da livre iniciativa, desde que não esteja configurada fraude ou desvirtuamento da relação jurídica. Para o STF, a simples constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não é suficiente, por si só, para caracterizar vínculo empregatício, sendo necessária a análise concreta da relação estabelecida entre as partes.

Ainda assim, o Tribunal não afasta a atuação da Justiça do Trabalho nos casos em que houver elementos fáticos que revelem pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade — requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) —, autorizando o reconhecimento do vínculo de emprego quando constatada a burla à legislação trabalhista (Marques, 2023).

O STF, portanto, adota uma postura que busca conciliar os princípios constitucionais da livre iniciativa e da autonomia contratual com a proteção da dignidade do trabalhador, reafirmando que o uso abusivo da pejetização, exigindo uma avaliação criteriosa das circunstâncias concretas para distinguir a pejetização legítima daquela utilizada como meio de precarização das relações laborais.

3.2.1 Divergências com o TST

O entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal em relação à licitude da pejetização tem gerado crescente tensão com os posicionamentos adotados pela Justiça do Trabalho. Ainda que a Corte Suprema reconheça como legítima a contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas, desde que ausente fraude, tal orientação muitas vezes colide com decisões proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que adotam

o princípio da primazia da realidade como critério de análise da relação jurídica estabelecida.

Na prática, diversos julgados trabalhistas continuam a reconhecer vínculos empregatícios mesmo diante da formalização por intermédio de contratos entre pessoas jurídicas, quando identificados os elementos caracterizadores da relação de emprego — notadamente a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade. Tal postura, embora respaldada pela jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho, tem sido objeto de questionamento por parte do STF, que, em decisões como a proferida na Reclamação 63.164, tem cassado sentenças trabalhistas por contrariar precedentes vinculantes da Corte, a exemplo do Recurso Extraordinário 958.252 e da ADPF 324. Nessa mesma decisão, o Ministro Relator André Mendonça destacou que:

A Justiça do Trabalho, diante da primazia da realidade, pode reconhecer vínculos apenas quando houver indícios concretos de fraude. O simples fato da contratação por pessoa jurídica, por si só, não enseja a configuração do vínculo empregatício” (Rcl 63.164 AgR/SP. Rel. Min. André Mendonça, STF).

A divergência jurisprudencial evidencia um conflito interpretativo mais profundo entre a valorização da livre iniciativa e a proteção ao trabalhador. Reportagens recentes apontam que esse impasse gera um cenário de insegurança jurídica para empresas contratantes e para os próprios prestadores de serviços, que ora veem sua relação reconhecida como civil, ora como empregatícia, a depender do juízo competente.

Além disso, parte da doutrina e da crítica especializada adverte que o discurso das supostas vantagens da pejetização frequentemente mascara uma tentativa de driblar encargos trabalhistas e transferir ao trabalhador os riscos da atividade econômica. A esse respeito, análises publicadas em periódicos jurídicos destacam que a prática, embora legítima sob determinadas condições, tem sido utilizada como instrumento de precarização das condições laborais e supressão de garantias mínimas asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (Marques, 2023).

Portanto, ainda que o STF reconheça a licitude da pejetização em sua dimensão contratual e econômica, é imprescindível que a análise da legalidade dessa modalidade leve em consideração os aspectos concretos da prestação de serviços. O diálogo institucional entre os tribunais superiores revela-se essencial para evitar decisões contraditórias e assegurar que a liberdade de contratação não se sobreponha, de forma absoluta, à dignidade do trabalhador.

3.3 AFASTAMENTO DE COMPETÊNCIA DO TST

Com o avanço da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a licitude da terceirização, inclusive nas atividades-fim das empresas, verifica-se uma tendência crescente de esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho. Esse movimento tem como marco os julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725 da repercussão geral), nos quais a Corte entendeu ser constitucional a terceirização em qualquer etapa da atividade produtiva, com fundamento na liberdade contratual e na livre iniciativa (CF, art. 170). Esse entendimento passou a ser utilizado de maneira recorrente em reclamações constitucionais que contestam decisões da Justiça do Trabalho, especialmente quando esta reconhece vínculos empregatícios em situações de pejetização.

A título ilustrativo, a Reclamação 62.430/SP, julgada procedente pelo STF, tratou de vínculo reconhecido entre um trabalhador e a empresa TV Ômega Ltda., apesar da existência de contrato de prestação de serviços firmado por meio de pessoa jurídica unipessoal. A Corte entendeu que a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desconsiderou os parâmetros fixados na ADPF 324 e no Tema 725, afirmando a licitude da contratação por meio de PJ e a ausência de vulnerabilidade capaz de justificar a intervenção estatal. O voto vencedor, de relatoria do Ministro Dias Toffoli, reforçou que não é toda prestação de serviço que configura, necessariamente, uma relação de emprego (Brasil, 2024)

De forma semelhante, na Reclamação 63.164/SP, a contratação de médicos por meio de pessoa jurídica foi validada pelo STF, que cassou decisão da Justiça do Trabalho por entender que ela contrariava os precedentes da Corte sobre modelos alternativos de prestação de serviços. O Ministro André Mendonça destacou que o Judiciário deve respeitar a liberdade de organização das relações produtivas e a autonomia privada, desde que não haja comprovação de fraude ou de violação direta à dignidade do trabalhador.

A Reclamação 68.964/DF, relatada pelo Ministro Luiz Fux, seguiu a mesma lógica. O STF cassou decisão da Justiça do Trabalho que reconhecia vínculo de emprego entre uma arquiteta e a empresa contratante, ainda que o contrato houvesse

sido firmado por meio de pessoa jurídica. Para o relator, a decisão reclamada afrontava diretamente os precedentes firmados pelo Supremo, desconsiderando a validade jurídica da contratação civil realizada nos moldes empresariais (Brasil, 2024).

Esse cenário tem gerado preocupações em relação ao enfraquecimento do papel protetivo da Justiça do Trabalho. Pesquisa conduzida pela Universidade de São Paulo (USP), em parceria com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), analisou 1.039 decisões do STF e identificou que, em 108 reclamações, houve afastamento da competência da Justiça do Trabalho. Destas, 54 foram julgadas pelo Ministro Alexandre de Moraes, todas resultando em decisões contrárias à atuação da Justiça especializada (Feliciano; Ariano, 2023).

A atuação do STF, ao centralizar o controle sobre a licitude da pejetização por meio das reclamações constitucionais, revela uma reconfiguração do equilíbrio entre os ramos do Poder Judiciário. O afastamento sistemático da Justiça do Trabalho nesses casos levanta questionamentos relevantes sobre a efetividade da proteção dos direitos fundamentais sociais e o alcance da autonomia contratual frente à dignidade da pessoa humana. Ao reduzir o espaço de atuação da Justiça especializada, corre-se o risco de consolidar modelos contratuais que, embora formalmente lícitos, escondem relações de trabalho desprovidas das garantias constitucionais mínimas.

CONCLUSÃO

Este estudo investigou a pejetização e seus impactos nas relações de trabalho no Brasil, analisando as diferentes interpretações adotadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Supremo Tribunal Federal (STF). A pesquisa partiu do questionamento sobre se essa prática representa um mecanismo legítimo de flexibilização trabalhista ou um artifício que enfraquece direitos fundamentais. Ao longo da análise, constatou-se que, embora a pejetização possa ser utilizada de forma legítima, sua aplicação indiscriminada tem gerado insegurança e precarização das condições laborais, disfarçando vínculos empregatícios sob a aparência de autonomia profissional.

Os desafios levantados ao longo do estudo incluem a transferência de riscos ao trabalhador, a redução de garantias sociais e a falta de um entendimento unificado entre os tribunais. O TST tem adotado uma postura protetiva, reconhecendo o vínculo

empregatício sempre que presentes os requisitos que caracterizam a relação de trabalho. Em sentido oposto, o STF tem enfatizado a liberdade contratual e a segurança jurídica para as empresas, o que gera uma incerteza jurídica significativa. Essa divergência de interpretações reforça a necessidade de um debate mais aprofundado e de diretrizes claras para evitar abusos e assegurar um equilíbrio justo entre empregadores e trabalhadores.

Diante desse contexto, conclui-se que a pejetização, quando utilizada para burlar direitos trabalhistas, representa um retrocesso na proteção ao trabalhador. Para minimizar seus efeitos negativos, torna-se essencial aprimorar a fiscalização e estabelecer critérios mais rigorosos que diferenciem a pejetização legítima de práticas fraudulentas. Além disso, um alinhamento mais coeso entre as decisões dos tribunais poderia contribuir para a construção de um ambiente jurídico mais estável e previsível, beneficiando tanto trabalhadores quanto empregadores.

Para pesquisas futuras, propõe-se uma análise comparativa com legislações internacionais que tenham abordado desafios semelhantes, bem como um aprofundamento nos impactos econômicos e sociais da pejetização no Brasil. Estudos que avaliem propostas legislativas e mecanismos eficazes para regular essa prática poderão fornecer subsídios importantes para o desenvolvimento de relações de trabalho mais equilibradas, justas e alinhadas com os princípios da dignidade e valorização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. Pejetização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Acesso em: 25 set. 2024.

BARROS, Luiz Marcelo. A pejetização como fraude na relação trabalhista. Jurídico Certo, 2024. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/luizmarcelobarros/artigos/a-pejetizacao-como-fraude-na-relacao-trabalhista-1202>. Acesso em: 20 set. 2024.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. A pejetização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação 63.164 AgR/SP*. Rel. Min. André Mendonça. Brasília, DF, 4 mar. 2024. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=83AD-4F16-3FD4-9156>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 6 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 62.430/SP. Relator: Min. Dias Toffi. Brasília, DF, jul. 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=E867-7CC1-C16D-63C4>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 39.351 AgR. Relatora: Min. Rosa Weber. Redator para o Acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 11 maio 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 64.608 DF. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 68.964 DF. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958.252/MG (Tema 725). Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 30 abr. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas atípicas de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CONJUR. Após STF anular decisão, TRT-10 volta a reconhecer vínculo de emprego. Consultor Jurídico, 9 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-09/apos-stf-anular-decisao-trt-10-volta-a-reconhecer-vinculo-de-emprego/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CONJUR. Divergências entre STF e TST em relação à pejetização. Consultor Jurídico, 25 mai. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejetizacao/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

CONJUR. Terceirização, pejetização e a grande falácia de suas vantagens. Consultor Jurídico, São Paulo, 19 maio 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mai-19/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-pejetizacao-grande-falacia-vantagens-contratado/>. Acesso em: 28 abr. 2025

CONJUR. Empregado não pode ser pessoa jurídica, diz presidente eleito do TST. Consultor Jurídico, 4 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-04/empregado-nao-pode-ser-pessoa-juridica-diz-presidente-eleito-do-tst/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CONJUR. Ministro do TST derruba vínculo de emprego ao reafirmar legalidade de pejetização. Consultor Jurídico, 27 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-27/ministro-do-tst-derruba-vinculo-de-emprego-ao-reafirmar-legalidade-de-pejetizacao/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CONJUR. *Pejetização é lícita, diz Fux ao derrubar decisão que reconheceu vínculo*. Consultor Jurídico, São Paulo, 6 ago. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-06/pejetizacao-e-licita-diz-fux-ao-derrubar-decisao-que-reconheceu-vinculo/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; ARIANO, Silvana Abramo; et al. Decisões monocráticas do STF que afastaram competência da Justiça do Trabalho: análise e consequências. São Paulo: Anamatra; USP, 2023. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/34355-pesquisa-competencia-jt-anamatra-usp>. Acesso em: 11 mar. 2025.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Pejetização. In: _____. Reforma trabalhista em pontos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 93-94. Disponível em: https://juslabo-ris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho_georgenor_pejetizacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 26 ago. 2024.

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

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. ISBN 978-65-5362-746-8.

MIGALHAS. Moraes afasta vínculo de emprego e valida pejetização de analista. Migalhas, 6 ago. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/417793/moraes-afasta-vinculo-de-emprego-e-valida-pejetizacao-de-analista>. Acesso em: 11 mar. 2025.

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

