

**A JURISPRUDÊNCIA DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO
TRABALHO E DO SUPREMO
TRIBUNAL FEDERAL SOBRE
A PEJOTIZAÇÃO: UMA
ANÁLISE CRÍTICA DA
PROTEÇÃO
CONSTITUCIONAL AOS
DIREITOS TRABALHISTAS
VERSUS A LIBERDADE
CONTRATUAL E A LIVRE
INICIATIVA**

**THE JURISPRUDENCE OF THE SUPERIOR LABOR COURT AND THE
SUPREME FEDERAL COURT ON THE "PEJOTIZAÇÃO": A CRITICAL
ANALYSIS OF THE CONSTITUTIONAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS
VERSUS CONTRACTUAL FREEDOM AND FREE ENTERPRISE**

Maria Eduarda Araujo Silva¹

Amanda Corrêa Pinto²

RESUMO

A pejetização constitui fenômeno relevante nas relações de trabalho brasileiras, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. O problema central investiga de que maneira a divergência jurisprudencial entre o TST e o STF em casos de pejetização compromete a segurança jurídica e a efetividade da proteção social trabalhista. O artigo tem por objetivo analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal sobre a contratação via pessoa jurídica e seus reflexos nos direitos trabalhistas e na livre iniciativa. Verifica-se que o TST prioriza a primazia da realidade e o vínculo empregatício, enquanto o STF privilegia a autonomia contratual e a livre organização produtiva. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa e método indutivo. Conclui-se que a ausência de critérios uniformes contribui para a insegurança jurídica, sendo necessário compatibilizar a livre iniciativa com o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Pejetização; Relação de emprego; Primazia da realidade; Livre iniciativa; Direitos trabalhistas.

ABSTRACT

“Pejetização” has become a relevant phenomenon in Brazilian labor relations, especially after the 2017 Labor Reform and the expansion of flexible contractual arrangements. This article aims to critically analyze the jurisprudence of the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court regarding the hiring of workers through legal entities, examining its impacts on the constitutional protection of labor rights, contractual freedom, and free enterprise. It is observed that the Superior Labor Court tends to prioritize the primacy of reality and the presence of the legal requirements for employment relationships, whereas the Federal Supreme Court has

given greater emphasis to freedom of productive organization and contractual autonomy. The research adopts a qualitative approach, using the inductive method through bibliographic, documentary, and jurisprudential analysis. It is concluded that the absence of uniform criteria contributes to legal uncertainty, making it necessary to reconcile free enterprise with the social value of labor and human dignity.

Keywords: Legal entity contracting; Employment relationship; Primacy of reality; Free enterprise; Labor rights.

1. INTRODUÇÃO

A pejetização tem se consolidado como uma prática recorrente nas relações de trabalho no Brasil, especialmente no período pós-Reforma Trabalhista de 2017 e diante da ampliação dos modelos de contratação mais flexíveis. Nesse contexto, a utilização de pessoa jurídica para a prestação de serviços, ainda que envolva características típicas da relação de emprego, levanta discussões relevantes sobre os limites entre a liberdade contratual e a proteção dos direitos trabalhistas.

Esse debate ganha maior complexidade diante das diferentes interpretações adotadas pelos tribunais superiores. Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho tende a valorizar a primazia da realidade na identificação do vínculo empregatício, o Supremo Tribunal Federal tem reforçado, em determinados julgados, a centralidade da livre iniciativa e da autonomia privada. Essa divergência impacta diretamente a aplicação uniforme do Direito do Trabalho e repercute na segurança jurídica das relações laborais.

Diante disso, o presente estudo parte do seguinte problema: de que maneira a divergência jurisprudencial entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho influencia a proteção dos direitos trabalhistas e a segurança jurídica nas relações envolvendo a pejetização?

Parte-se da hipótese de que a autonomia contratual e a liberdade de organização econômica não são suficientes para afastar a incidência das normas trabalhistas quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, sendo a insegurança jurídica consequência da ausência de uniformidade interpretativa entre os tribunais superiores.

O objetivo geral consiste em analisar criticamente a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal acerca da pejetização, com ênfase em seus impactos na proteção dos direitos trabalhistas e na livre iniciativa.

O trabalho está estruturado em três capítulos: o primeiro aborda o conceito de pejetização e sua evolução após a Reforma Trabalhista de 2017; o segundo analisa o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente à luz do princípio da primazia da realidade; e o terceiro examina a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e os efeitos da divergência entre as cortes.

A relevância da pesquisa reside nos impactos que a pejetização produz nas relações de trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, influenciando a previsibilidade jurídica das relações entre trabalhadores e empregadores. A divergência de entendimentos entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal acerca da matéria contribui para um cenário de

instabilidade interpretativa, com reflexos na efetividade dos direitos trabalhistas e na segurança das relações contratuais. Sob o aspecto acadêmico, o estudo justifica-se pela necessidade de aprofundar a análise do conflito entre a proteção social do trabalho e a liberdade econômica, discutindo os limites da autonomia privada nas novas formas de organização produtiva. A investigação desse embate jurisprudencial permite compreender os desafios da harmonização entre a livre iniciativa, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamentos essenciais do Estado Democrático de Direito.

A pesquisa é de natureza qualitativa, com finalidade exploratória e descritiva. Utiliza-se o método indutivo, mediante pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. A investigação concentra-se na análise de doutrina, legislação trabalhista e constitucional, bem como em precedentes recentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal sobre pejetização, terceirização, vínculo de emprego, liberdade contratual e livre iniciativa.

2. A PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO: CONCEITO, EVOLUÇÃO E O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

2.1. Contextualização Histórica do Trabalho e Conceito de Pejetização no Brasil

A compreensão da pejetização exige sua análise no contexto das transformações históricas das relações de trabalho. Desde a Revolução Industrial, consolidou-se a necessidade de intervenção estatal para equilibrar a relação entre capital e trabalho, marcada por

profunda desigualdade material. Embora o trabalhador moderno seja juridicamente livre para vender sua força de trabalho, essa liberdade muitas vezes se revela apenas formal, pois a necessidade econômica o coloca em posição de subordinação diante do empregador³.

Historicamente, o trabalho passou de formas compulsórias, como o escravismo e o feudalismo, para o trabalho assalariado no sistema capitalista. Nesse novo modelo, o trabalhador deixou de estar preso pessoalmente ao senhor, mas passou a depender da venda de sua força de trabalho para garantir sua sobrevivência. A subordinação, portanto, deixou de ser pessoal e passou a decorrer do contrato, manifestando-se na obrigação de seguir as diretrizes do empregador quanto à execução dos serviços.

No Brasil, a formação das relações de trabalho foi marcada por desigualdades estruturais e pela invisibilidade histórica das camadas trabalhadoras⁴. A criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, representou a consolidação de um modelo jurídico protetivo, voltado a compensar a hipossuficiência do trabalhador. Nesse contexto, o artigo 9º da CLT assume papel fundamental ao declarar nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista.

A Constituição Federal de 1988 reforçou essa proteção ao elevar o trabalho à condição de direito social fundamental, especialmente nos artigos 6º e 7º, que asseguram garantias como salário mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário e FGTS. Além disso, a ordem econômica constitucional, prevista no artigo 170, funda-se tanto na livre iniciativa quanto na valorização do trabalho humano,

demonstrando que a atividade econômica deve ser exercida em conformidade com a justiça social e a dignidade da pessoa humana.

É nesse cenário que se insere a pejetização, prática pela qual o trabalhador é levado a constituir pessoa jurídica para prestar serviços que, na realidade, possuem características típicas da relação de emprego⁵. Contudo, a constituição de pessoa jurídica não é, por si só, ilícita, podendo representar exercício legítimo da autonomia privada e da livre iniciativa. A irregularidade surge quando a formalização da pessoa jurídica é utilizada para ocultar relação de emprego materialmente existente, caracterizada pela presença dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a pejetização ocorre quando uma pessoa física constitui empresa para prestar pessoalmente serviços de forma não eventual, remunerada e subordinada a outra empresa⁶. Nessas hipóteses, a contratação configura mecanismo de fraude à legislação trabalhista, em afronta ao artigo 9º da CLT, além de comprometer direitos fundamentais assegurados pelos artigos 6º e 7º da Constituição Federal.

2.2. Fatores Impulsionadores e Impactos nas Relações de Trabalho

A expansão da pejetização decorre de fatores econômicos e sociais relacionados à flexibilização das relações de trabalho. No plano empresarial, destaca-se a adoção do modelo de “empresa enxuta”, voltado à redução de custos, à maximização da eficiência produtiva e à diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários. Nesse cenário, a contratação por meio de pessoa jurídica passa a ser vista

como alternativa economicamente vantajosa, pois afasta obrigações típicas do vínculo empregatício.

A busca por maior flexibilidade também se relaciona às exigências do mercado contemporâneo, marcado pela competitividade e pela necessidade constante de reorganização produtiva. Para o empregador, a pejetização pode representar maior liberdade na gestão da força de trabalho. Contudo, em muitos casos, essa liberdade é apenas formal, pois a prestação de serviços continua ocorrendo com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Além dos fatores econômicos, aspectos sociais também impulsionam a pejetização. Em um cenário de escassez de oportunidades e insegurança no mercado de trabalho, muitos trabalhadores aceitam a constituição de pessoa jurídica como condição para obter ou manter sua fonte de renda. Nesses casos, a suposta autonomia contratual é relativizada pela necessidade econômica, que reduz o poder real de negociação do trabalhador.

Embora a pejetização seja por vezes apresentada como vantajosa em razão de uma remuneração aparentemente superior, ela pode implicar a perda de direitos fundamentais, como FGTS, férias remuneradas, décimo terceiro salário e proteção previdenciária. Além disso, transfere ao trabalhador riscos próprios da atividade econômica, que deveriam ser suportados pelo empregador.

Esse modelo de contratação também pode gerar falsa autonomia. Apesar de formalmente considerado prestador de serviços independente, o trabalhador frequentemente permanece sujeito a jornadas, metas, ordens e diretrizes impostas pelo contratante, além

de ter limitada sua possibilidade de prestar serviços a outros tomadores. Assim, a pejetização pode preservar, no plano fático, os elementos da relação de emprego, mas sem a correspondente proteção jurídica.

Portanto, quando utilizada para ocultar uma relação empregatícia, a pejetização configura prática incompatível com os princípios protetivos do Direito do Trabalho. Por isso, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido o vínculo de emprego sempre que presentes, na realidade concreta, os requisitos da relação empregatícia, reafirmando a aplicação do artigo 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade.

2.3. A Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467/2017) e a Expansão da Terceirização

A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, em conjunto com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, representou um marco no processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Entre as principais mudanças, destacou-se a ampliação das possibilidades de terceirização, inclusive das atividades-fim das empresas, permitindo maior liberdade na organização da atividade produtiva.

As alterações legislativas ocorreram em um contexto marcado pela busca por maior competitividade econômica, redução de custos operacionais e adaptação das empresas às novas dinâmicas do mercado de trabalho. Nesse cenário, fortaleceram-se modelos contratuais mais flexíveis, voltados à descentralização das atividades empresariais e à diversificação das formas de prestação de serviços⁷.

Essa orientação foi posteriormente consolidada pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente nos julgamentos da ADPF 324⁸ e do RE nº 958.252⁹, que reconheceram a licitude da terceirização em todas as etapas da atividade empresarial. Tais decisões contribuíram para a consolidação de um novo paradigma jurídico acerca das formas de contratação, ampliando o debate sobre os limites entre autonomia privada e proteção trabalhista.

Entretanto, a ampliação das possibilidades de contratação não eliminou a necessidade de observância dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico. O próprio legislador, ao introduzir o artigo 5º-C na Lei nº 6.019/1974¹⁰, demonstrou preocupação com a utilização de mecanismos destinados à substituição irregular de empregados por trabalhadores formalmente autônomos.

Nesse contexto, a Reforma Trabalhista intensificou as discussões acerca da caracterização do vínculo de emprego e dos limites da flexibilização das relações laborais, especialmente nos casos em que a autonomia contratual se mostra apenas aparente. Por essa razão, os reflexos das alterações legislativas e das decisões do Supremo Tribunal Federal sobre a pejetização serão analisados de forma mais aprofundada nos capítulos seguintes.

3. A PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

3.1. Análise das Decisões Mais Relevantes do TST

A análise da jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho revela que não existe um posicionamento completamente uniforme dentro da própria Corte acerca da pejetização. Para a realização

desta pesquisa, foram examinadas decisões disponíveis no sistema de jurisprudência do Tribunal, utilizando-se como termo de busca a expressão “pejotização”. O levantamento contemplou o período compreendido entre outubro e dezembro de 2024, observando-se, na seleção dos julgados, o critério de relevância das decisões para o tema analisado.

A análise dos julgados demonstra a existência de diferentes interpretações entre as Turmas do tribunal, especialmente quanto à delimitação dos limites entre a autonomia contratual e a fraude trabalhista. Em determinadas decisões, observa-se a manutenção da tradição protetiva do Direito do Trabalho, com ênfase na análise da realidade concreta da prestação de serviços. Em outras situações, contudo, verifica-se consideração às novas formas de organização produtiva e aos modelos contratuais mais flexíveis.

Um exemplo representativo da orientação mais protetiva pode ser observado no julgamento realizado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no caso envolvendo a empresa MRV Engenharia (Ag-AIRR nº 0010653-06.2020.5.15.0006)¹¹. Na decisão, o tribunal reconheceu a existência de vínculo empregatício ao constatar que a contratação formal por meio de pessoa jurídica não correspondia à realidade da prestação de serviços.

A análise do conjunto probatório demonstrou que a trabalhadora se encontrava submetida a diversas formas de controle empresarial, como o cumprimento de horários fixos, a utilização de uniforme, o estabelecimento de metas e a participação em rodízio de clientes organizado pela empresa. Esses elementos evidenciaram a presença de subordinação jurídica, revelando que a autonomia contratual alegada possuía caráter meramente formal.

A decisão demonstra que, mesmo diante da ampliação das formas de organização produtiva observadas no mercado de trabalho contemporâneo, permanece possível o reconhecimento de fraude quando a dinâmica concreta da prestação de serviços evidencia a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Na mesma linha interpretativa, destaca-se o julgamento do processo RRAg nº 100168-73.2016.5.01.0041¹², envolvendo a empresa Alliage S/A, sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado. No caso analisado, o tribunal reconheceu a ocorrência de fraude trabalhista em razão da continuidade da prestação de serviços após a alteração formal do regime celetista para a contratação por meio de pessoa jurídica.

Segundo o relator, a modificação da forma contratual não possui eficácia para afastar a incidência da legislação trabalhista quando a realidade da prestação de serviços permanece inalterada. O julgamento reafirmou a aplicação da lógica do contrato-realidade, segundo a qual os fatos efetivamente verificados na relação de trabalho devem prevalecer sobre a forma jurídica adotada pelas partes.

Além disso, foram utilizados os conceitos de subordinação objetiva e estrutural para demonstrar que a trabalhadora permanecia inserida na dinâmica organizacional da empresa. Desse modo, concluiu-se que a simples alteração formal do regime contratual não é suficiente para afastar a incidência da proteção trabalhista quando os elementos da relação de emprego continuam presentes na prática.

Por outro lado, algumas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho têm adotado entendimento distinto em determinadas situações.

Esse posicionamento pode ser observado no julgamento da 5ª Turma no processo Ag-RRAg nº 0010206-12.2020.5.03.0019¹³, envolvendo a empresa Prudential do Brasil.

Nesse caso, foi reformado acórdão regional que havia reconhecido o vínculo empregatício. O colegiado entendeu que a fraude não pode ser presumida exclusivamente em razão da contratação do trabalhador por meio de pessoa jurídica, sendo necessária a demonstração concreta dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Entendimento semelhante foi adotado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do processo RR nº 1001256-77.2017.5.02.0003¹⁴, envolvendo a empresa Folha da Manhã S.A. A controvérsia dizia respeito à situação de um analista programador contratado por intermédio de pessoa jurídica, que pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício.

Ao analisar o caso, o colegiado concluiu que o conjunto probatório não demonstrava a existência de subordinação jurídica típica da relação de emprego, especialmente no que se refere à submissão do trabalhador ao poder hierárquico e disciplinar da empresa. Diante da ausência desses elementos, entendeu-se que não estavam presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, sendo preservada a autonomia formal da contratação.

Além da análise do mérito da pejetização, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também enfrentou recentemente a questão da competência da Justiça do Trabalho para examinar controvérsias envolvendo contratos formalmente civis ou empresariais. Sob essa perspectiva, destaca-se decisão proferida

pela 8ª Turma no processo RR nº 10712-19.2022.5.03.0180¹⁵, também envolvendo a empresa Prudential do Brasil.

No julgamento, o tribunal reformou acórdão regional que havia declarado a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar alegação de fraude em contrato de franquia. Ao analisar o caso, a Corte aplicou a chamada Teoria da Asserção, segundo a qual a competência jurisdicional deve ser definida a partir das alegações formuladas na petição inicial.

Assim, considerando que o trabalhador pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício com fundamento na existência de fraude, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, concluiu-se que a competência para apreciar a demanda era da Justiça do Trabalho.

A análise das decisões demonstra que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ainda apresenta significativa tensão interpretativa quanto à pejetização. Enquanto algumas Turmas mantêm uma postura mais protetiva, priorizando a análise da realidade concreta da prestação de serviços, outras decisões revelam maior cautela no reconhecimento do vínculo empregatício, exigindo demonstração robusta dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Essa divergência ultrapassa o plano teórico e se reflete diretamente na prática das decisões judiciais. Em determinadas situações, o reconhecimento, ou não, do vínculo empregatício pode variar conforme a Turma responsável pelo julgamento do recurso, o que contribui para um cenário de relativa insegurança jurídica e levanta questionamentos quanto à observância do princípio da isonomia.

Além disso, essa oscilação jurisprudencial produz impactos relevantes na proteção social do trabalhador. O afastamento do vínculo empregatício pode implicar a perda de direitos fundamentais assegurados pela legislação trabalhista, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), garantias que integram o chamado mínimo existencial trabalhista.

À luz desse entendimento, a atuação do Tribunal Superior do Trabalho revela-se fundamental para delimitar os limites entre formas legítimas de organização produtiva e práticas que podem resultar na precarização das relações de trabalho. A análise da jurisprudência demonstra, portanto, que o enfrentamento da pejetização exige interpretação cuidadosa da realidade das relações laborais, a fim de preservar a função protetiva que historicamente orienta o Direito do Trabalho.

3.2. Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade

No âmbito do Direito do Trabalho, os princípios não se limitam a orientar a interpretação das normas, mas atuam como verdadeiros pilares destinados a restabelecer o equilíbrio em uma relação historicamente marcada pela desigualdade material entre capital e trabalho. Nesse contexto, destacam-se os princípios protetivos, que orientam a interpretação das normas trabalhistas de modo a assegurar maior efetividade à proteção do trabalhador.

Entre esses fundamentos, destaca-se o Princípio da Primazia da Realidade, que desempenha papel relevante no combate a fraudes nas relações de trabalho. De acordo com esse princípio, quando houver divergência entre o que está formalmente registrado nos

documentos e aquilo que efetivamente ocorre na prática, deve prevalecer a realidade dos fatos¹⁶. Dessa forma, a análise da relação de trabalho deve considerar as condições concretas em que a prestação de serviços é realizada, e não apenas a forma ou a nomenclatura atribuída pelas partes ao contrato¹⁷.

A fundamentação teórica desse princípio encontra respaldo no conceito de “contrato-realidade”, desenvolvido por Mario de la Cueva¹⁸. Segundo o autor, a existência da relação de emprego não depende apenas de um acordo formal entre as partes, mas principalmente da forma como o trabalho é efetivamente prestado no plano fático. Desse modo, a denominação jurídica atribuída ao contrato, ou *nomen juris*, perde relevância quando a realidade da prestação de serviços evidencia a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

A aplicação desse princípio revela-se especialmente relevante na identificação de práticas fraudulentas, como ocorre nos casos de pejetização. Nessa modalidade de contratação, o trabalhador é induzido ou compelido a constituir uma pessoa jurídica para formalizar a prestação de serviços, ainda que a relação estabelecida apresente, na prática, os requisitos típicos do vínculo de emprego. Com isso, busca-se afastar a incidência da legislação trabalhista e reduzir os encargos decorrentes da contratação formal.

Diante dessas situações, cabe ao magistrado examinar o conjunto probatório disponível, observando os elementos fáticos que possam revelar a verdadeira natureza da relação jurídica estabelecida. Fatores como subordinação, pessoalidade, habitualidade e dependência econômica tornam-se relevantes para verificar se a prestação de serviços corresponde, na realidade, a uma relação de

emprego, ainda que formalmente apresentada como contratação por pessoa jurídica.

Nesse processo de análise, a doutrina menciona a chamada eficácia seletiva, segundo a qual o julgador examina conjuntamente a norma jurídica e os fatos do caso concreto, identificando os elementos que revelam a realidade da relação de trabalho em detrimento da chamada verdade formal presente nos documentos. Essa perspectiva aproxima-se da teoria interpretativa desenvolvida por Humberto Ávila¹⁹, que compreende a aplicação do direito como um processo que envolve simultaneamente a interpretação das normas e a análise das circunstâncias fáticas. Diante disso, a utilização da eficácia seletiva permite ao julgador superar a forma jurídica adotada pelas partes e identificar a verdadeira natureza da relação de trabalho, especialmente em situações de pejetização, nas quais a constituição de pessoa jurídica pode ser utilizada como mecanismo formal para ocultar um vínculo empregatício existente na prática.

No ordenamento jurídico brasileiro, esse princípio encontra respaldo direto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que declara nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Ademais, a Súmula 12 do Tribunal Superior do Trabalho²⁰ reforça esse entendimento ao reconhecer que registros e documentos produzidos pelo empregador possuem apenas presunção relativa (*juris tantum*) de veracidade, podendo ser afastados mediante prova em sentido contrário.

A relevância desse princípio também se evidencia diante das mudanças introduzidas pela reforma trabalhista promovida pela Lei

nº 13.467 de 2017. Entre as alterações trazidas pela reforma, destaca-se a valorização da negociação coletiva e a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas matérias, conforme previsto no artigo 611-A da CLT. No entanto, essa ampliação da autonomia negocial não autoriza a criação de arranjos contratuais fictícios que ocultem a realidade da relação de emprego. Nessa linha, o princípio da primazia da realidade permanece como limite jurídico à liberdade contratual, impedindo que acordos formais sejam utilizados para justificar situações que, na prática, resultem na supressão de direitos trabalhistas indisponíveis.

Além disso, em alguns casos de pejetização busca-se justificar esse tipo de contratação com base no artigo 129 da Lei nº 11.196 de 2005, conhecida como “Lei do Bem”, que admite a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica. Contudo, essa previsão legal não autoriza a descaracterização de uma relação de emprego quando estiverem presentes os elementos que configuram o vínculo empregatício. Nesses casos, a aplicação do princípio da primazia da realidade impede que esse dispositivo seja utilizado para encobrir fraudes trabalhistas.

Assim, quando se verifica que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador foi utilizada apenas como forma de ocultar a subordinação prevista no artigo 3º da CLT, cabe ao julgador declarar a nulidade do contrato firmado entre as partes e reconhecer a existência do vínculo empregatício. Nessa hipótese, a decisão judicial possui natureza declaratória, uma vez que o vínculo de emprego não surge com a sentença, mas já existia na realidade desde o início da prestação de serviços. O magistrado, portanto, limita-se a reconhecer juridicamente uma situação que já estava configurada no plano fático.

Por conseguinte, o princípio da primazia da realidade atua como importante instrumento para garantir a efetividade das normas trabalhistas, permitindo que o direito acompanhe a realidade concreta das relações de trabalho e evitando que construções formais sejam utilizadas para ocultar vínculos empregatícios ou afastar direitos dos trabalhadores.

3.3. Impactos das Decisões do TST na Proteção dos Direitos Trabalhistas

A análise da jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho demonstra que o debate acerca da pejetização ultrapassa a validade formal dos contratos celebrados entre as partes, produzindo efeitos diretos sobre a efetividade da proteção jurídica conferida ao trabalhador. As decisões envolvendo o reconhecimento do vínculo empregatício refletem a tensão existente entre a flexibilização das formas de contratação e a preservação dos direitos sociais assegurados pela legislação trabalhista e pela Constituição Federal de 1988.

Os julgados examinados evidenciam a coexistência de entendimentos distintos entre as Turmas do TST. Em parte das decisões, prevalece a análise da realidade fática da prestação de serviços, com o reconhecimento da fraude contratual quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Em outros casos, observa-se maior deferência às formas negociais adotadas pelas partes, especialmente nas hipóteses de contratação por meio de pessoa jurídica.

Essa oscilação jurisprudencial produz impactos relevantes na aplicação prática do Direito do Trabalho, uma vez que situações

fáticas semelhantes podem receber soluções distintas conforme a orientação adotada pelo órgão julgador. Como consequência, verifica-se o enfraquecimento da previsibilidade das decisões judiciais e da uniformidade na aplicação das normas trabalhistas, com reflexos diretos sobre a segurança jurídica e a efetividade do princípio da isonomia.

Os impactos tornam-se ainda mais significativos porque o reconhecimento do vínculo empregatício constitui pressuposto para o acesso a direitos fundamentais de natureza trabalhista e previdenciária, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e proteção social. Nesse contexto, a admissão da pejetização em situações marcadas por subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade pode favorecer o esvaziamento dessas garantias e transferir ao trabalhador riscos inerentes à atividade econômica.

Desse modo, a atuação do Tribunal Superior do Trabalho assume papel relevante na delimitação dos limites entre formas legítimas de organização produtiva e práticas de precarização laboral. A jurisprudência analisada demonstra que o enfrentamento da pejetização exige constante ponderação entre a liberdade econômica e o valor social do trabalho, de modo a assegurar que as transformações nas relações produtivas não resultem na supressão de direitos trabalhistas historicamente consolidados.

Nesse cenário, o princípio da primazia da realidade permanece como instrumento fundamental para a identificação de fraudes contratuais e para a preservação da função protetiva do Direito do Trabalho. O desafio contemporâneo consiste, portanto, em

compatibilizar a liberdade de organização econômica com a efetividade da tutela constitucional conferida ao trabalho humano.

4. A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF) RELACIONADA À PEJOTIZAÇÃO

4.1. Análise dos Principais Julgados do STF

Para a análise da posição do Supremo Tribunal Federal acerca das novas formas de organização das relações de trabalho, foram examinadas decisões disponíveis no sistema de jurisprudência do tribunal. A pesquisa foi realizada utilizando-se como termo de busca a expressão “pejotização”, considerando o período correspondente ao último trimestre de 2024. A seleção dos julgados observou o critério de relevância das decisões, priorizando precedentes que discutem a licitude da contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica e os limites constitucionais da liberdade de organização produtiva.

A orientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal consolidou-se, nos últimos anos, em torno da valorização dos princípios da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva, estabelecendo um paradigma interpretativo que frequentemente se coloca em tensão com a perspectiva tradicionalmente protetiva do Direito do Trabalho. Essa mudança de orientação pode ser identificada sobretudo a partir dos julgamentos da ADPF 324²¹ e do RE 958.252²², nos quais a Corte afirmou a licitude da terceirização em qualquer etapa da atividade econômica, superando a distinção entre atividade-meio e atividade-fim que historicamente orientava a jurisprudência trabalhista.

A partir desses precedentes estruturantes, o STF passou a consolidar uma compreensão segundo a qual o ordenamento constitucional brasileiro não impõe um modelo único de organização das relações produtivas. Diante disso, a contratação de profissionais por intermédio de pessoas jurídicas passou a ser analisada sob a perspectiva da autonomia privada e da liberdade de contratação, princípios considerados compatíveis com as transformações do mercado de trabalho contemporâneo e com a crescente flexibilização das formas de prestação de serviços.

Essa orientação tornou-se particularmente evidente na utilização da reclamação constitucional como instrumento de preservação da autoridade das decisões da Corte. Em diversos casos, o STF cassou decisões da Justiça do Trabalho que haviam reconhecido vínculos empregatícios em situações de contratação via pessoa jurídica, sob o fundamento de que tais decisões contrariariam a jurisprudência firmada sobre a licitude da terceirização.

Nesse sentido, na Reclamação 69.572 (Rel. Min. Gilmar Mendes, Segunda Turma)²³, o Tribunal entendeu que a contratação de serviços por meio de pessoa jurídica pode constituir estratégia legítima de organização empresarial, especialmente em setores caracterizados por elevada especialização técnica.

De modo semelhante, na Reclamação 72.382 (Rel. Min. Cármen Lúcia, Primeira Turma)²⁴, a Corte reafirmou que a simples existência de contrato civil entre pessoas jurídicas não pode ser presumida como fraude trabalhista, devendo prevalecer, em princípio, a autonomia da vontade das partes envolvidas.

Esse posicionamento jurisprudencial, contudo, não é imune a críticas no âmbito da doutrina trabalhista. Autores como Maurício Godinho Delgado²⁵ e Carlos Henrique Bezerra Leite²⁶ sustentam que a pejetização pode representar uma forma contemporânea de precarização das relações de trabalho, especialmente quando utilizada para ocultar relações de emprego materialmente existentes. Para esses autores, a substituição formal do contrato de trabalho por um contrato civil não possui eficácia jurídica quando a realidade fática da prestação de serviços revela a presença dos elementos caracterizadores da relação empregatícia.

Essa crítica encontra fundamento no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece a nulidade de atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista. Nessa perspectiva, ganha relevo o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos efetivamente ocorridos na relação de trabalho devem prevalecer sobre a forma jurídica adotada pelas partes.

Além disso, conforme discutido no capítulo anterior deste trabalho, a chamada autonomia da vontade nas relações de trabalho muitas vezes manifesta-se apenas de forma formal. A necessidade econômica e a assimetria estrutural existente entre trabalhador e empresa podem levar o indivíduo a aceitar formas contratuais menos protetivas como condição para inserção no mercado de trabalho. Assim, a aparente liberdade contratual frequentemente se revela condicionada por fatores econômicos e sociais que limitam a efetiva autonomia do trabalhador.

Sob uma perspectiva constitucional mais ampla, o debate revela um conflito entre diferentes fundamentos da ordem econômica

brasileira. De um lado, o artigo 170 da Constituição Federal consagra a livre iniciativa como princípio estruturante da atividade econômica. De outro, o artigo 1º, inciso IV, estabelece o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República. A tensão entre esses princípios demonstra que a discussão acerca da pejetização ultrapassa o campo estritamente trabalhista, inserindo-se em um debate mais amplo sobre o equilíbrio entre eficiência econômica e proteção social no modelo constitucional brasileiro.

Esse debate também se relaciona com transformações estruturais do mercado de trabalho. A expansão de modelos empresariais baseados na chamada “empresa enxuta” e na busca por maior flexibilidade produtiva tem incentivado formas contratuais alternativas, como a contratação via pessoa jurídica, especialmente em setores intensivos em tecnologia e prestação de serviços especializados. Sob essa perspectiva, a pejetização passa a ser interpretada por parte do setor empresarial como instrumento de redução de custos e adaptação às novas dinâmicas produtivas.

Apesar de reconhecer a legitimidade da terceirização e da contratação via pessoa jurídica em determinadas circunstâncias, o STF não tem adotado uma posição absolutamente permissiva em relação à pejetização. Em alguns casos, a Corte tem admitido a preservação do vínculo empregatício quando a análise do conjunto probatório revela a presença inequívoca dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT.

Exemplo emblemático dessa postura pode ser observado na Rcl 66.878, de relatoria do ministro Flávio Dino²⁷. Nesse julgamento, o Tribunal manteve o reconhecimento do vínculo empregatício de uma profissional da área da saúde ao entender que a decisão da

Justiça do Trabalho não contrariava os precedentes da Corte sobre terceirização, mas apenas reconhecia, com base nas provas do processo, a existência de subordinação e pessoalidade na relação de trabalho. Nesse contexto, foi aplicada a técnica do *distinguishing*, que permite diferenciar o caso concreto dos precedentes invocados.

A análise conjunta desses julgados permite identificar três diretrizes interpretativas que vêm orientando a atuação do Supremo Tribunal Federal em matéria de pejetização. A primeira consiste na afirmação da liberdade de organização produtiva e na licitude da terceirização em qualquer etapa da atividade econômica, conforme estabelecido nos precedentes estruturantes da Corte. A segunda refere-se à utilização da reclamação constitucional como instrumento de garantia da autoridade desses precedentes perante as decisões da Justiça do Trabalho. A terceira, por sua vez, diz respeito ao reconhecimento de limites à pejetização quando demonstrada, no caso concreto, a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Dessa forma, pode-se concluir que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal não elimina a proteção trabalhista, mas redefine os seus limites dentro de um novo contexto econômico e produtivo. O desafio contemporâneo das instâncias jurisdicionais consiste em conciliar a liberdade empresarial e a modernização das formas de contratação com a preservação do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos essenciais da ordem constitucional brasileira.

4.2. A Interpretação da Livre Iniciativa e Autonomia Contratual

A discussão acerca da pejetização no ordenamento jurídico brasileiro tem sido fortemente influenciada pela interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da autonomia privada. A partir de decisões paradigmáticas como a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725), consolidou-se no âmbito da Corte constitucional o entendimento de que a Constituição Federal não impõe um modelo rígido de organização produtiva, admitindo, portanto, diferentes formas de contratação no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, o STF passou a afirmar que a liberdade de organização empresarial constitui elemento essencial da ordem econômica constitucional, prevista no artigo 170 da Constituição Federal, o qual estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Conseqüentemente, segundo essa interpretação, cabe aos agentes econômicos definir a estrutura de contratação que melhor se adequa às necessidades produtivas, desde que não haja violação direta à legislação vigente.

O entendimento predominante na Corte tem sido defendido, entre outros, pelo Ministro Luís Roberto Barroso, que sustenta que a Constituição brasileira garante ampla liberdade de organização econômica, não cabendo ao Estado impor um único modelo de relação de trabalho. Para o ministro, a terceirização e outras formas contratuais alternativas representam manifestações legítimas da livre iniciativa, sendo incompatível com a ordem constitucional uma interpretação que restrinja excessivamente a liberdade empresarial²⁸.

Contudo, a aplicação desse entendimento ao fenômeno da pejetização tem gerado intenso debate jurídico, sobretudo porque a flexibilização dos modelos de contratação pode, em determinadas situações, ocultar relações de emprego que, na prática, apresentam todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Nesse contexto, parte significativa da doutrina trabalhista sustenta que a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas pode configurar fraude à legislação trabalhista quando utilizada com o objetivo de afastar a incidência dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho estrutura-se em princípios protetivos voltados ao equilíbrio da relação entre capital e trabalho, destacando-se o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a prática concreta da prestação de serviços prevalece sobre a forma contratual adotada²⁹. Portanto, constatados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, deve-se reconhecer o vínculo empregatício, ainda que as partes tenham formalizado relação diversa.

No mesmo sentido, Jorge Luiz Souto Maior sustenta que a pejetização pode se apresentar como estratégia empresarial voltada à redução de custos trabalhistas, por meio da descaracterização do vínculo de emprego. Para o autor, a utilização da pessoa jurídica como forma de contratação não pode servir para afastar a incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho, sob pena de esvaziamento de sua função social³⁰.

Essa tensão entre liberdade econômica e proteção ao trabalhador também foi evidenciada nos votos divergentes apresentados no

juízo da ADPF 324. O Ministro Edson Fachin destacou que a interpretação da livre iniciativa não pode ser realizada de maneira isolada, devendo ser conciliada com o princípio da valorização do trabalho humano, igualmente previsto na Constituição³¹. Para o ministro, a ordem econômica constitucional brasileira não se fundamenta exclusivamente na liberdade de mercado, mas sim em um modelo que busca equilibrar desenvolvimento econômico e proteção social.

Posição semelhante foi adotada pela Ministra Rosa Weber, que ressaltou que a autonomia contratual nas relações de trabalho é necessariamente limitada pela desigualdade estrutural existente entre empregador e trabalhador. Nesse sentido, a ministra destacou que a aparente liberdade contratual muitas vezes não corresponde a uma verdadeira autonomia da vontade, uma vez que o trabalhador frequentemente se encontra em situação de vulnerabilidade econômica que limita sua capacidade real de negociação³².

A ampliação interpretativa da livre iniciativa em determinadas decisões do Supremo Tribunal Federal tem gerado debates no âmbito constitucional, especialmente diante da necessidade de compatibilização entre liberdade econômica e proteção social ao trabalho. A Constituição Federal de 1988 estruturou a ordem econômica sobre fundamentos que conciliam a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, de modo que nenhum desses princípios pode ser interpretado de forma absoluta ou dissociada dos objetivos de justiça social previstos no texto constitucional.

Nesse cenário, parte da doutrina também tem criticado a forma como precedentes do STF sobre terceirização vêm sendo aplicados em decisões posteriores. Para Lenio Luiz Streck, a interpretação

jurídica não pode desconsiderar a realidade fática subjacente aos casos concretos, sob pena de comprometimento da coerência e da integridade do sistema jurídico³³. Nesse sentido, o autor critica interpretações excessivamente formalistas que promovem a separação artificial entre questão de fato e questão de direito, especialmente quando isso conduz à legitimação de decisões dissociadas da realidade social.

Consequentemente, observa-se que o debate sobre a pejotização não se limita à análise da legalidade de determinadas formas contratuais, mas envolve uma discussão mais ampla sobre a interpretação dos princípios constitucionais que estruturam a ordem econômica brasileira. De um lado, encontra-se a defesa da liberdade empresarial e da autonomia privada como instrumentos de dinamização econômica; de outro, a necessidade de preservar a função protetiva do Direito do Trabalho e garantir a efetividade dos direitos sociais previstos na Constituição.

Dessa forma, a controvérsia jurídica em torno da pejotização revela uma tensão estrutural entre diferentes interpretações da Constituição Federal, evidenciando os desafios de conciliar flexibilidade econômica e proteção social em um cenário de profundas transformações nas relações de trabalho. Esse conflito interpretativo torna-se ainda mais evidente quando se analisam as decisões divergentes entre o Supremo Tribunal Federal e a Justiça do Trabalho, questão que será examinada no tópico seguinte.

4.3. Consequências da Divergência Jurisprudencial Entre STF e TST

A divergência jurisprudencial entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho acerca da pejetização tem produzido relevantes impactos no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente quanto à segurança jurídica e à previsibilidade das decisões judiciais. Enquanto o STF tem consolidado entendimento favorável à licitude de formas mais flexíveis de contratação, valorizando a liberdade contratual, a livre iniciativa e a organização produtiva, a Justiça do Trabalho continua reconhecendo o vínculo empregatício nos casos em que a pejetização é utilizada para mascarar relações de emprego efetivamente subordinadas, com fundamento no princípio da primazia da realidade.

A ausência de uniformidade jurisprudencial amplia a insegurança jurídica nas relações de trabalho, dificultando a previsibilidade contratual e aumentando o risco das contratações flexibilizadas. Nesse cenário, empresas enfrentam incertezas quanto à validade desses arranjos, enquanto trabalhadores encontram dificuldades para distinguir a prestação de serviços legítima de fraudes à legislação trabalhista.

Também se destaca a distinção entre terceirização e pejetização. Enquanto a terceirização envolve relação triangular entre tomadora, prestadora e trabalhadores, a pejetização consiste na contratação direta de trabalhador constituído como pessoa jurídica. Parte da doutrina sustenta que a aproximação excessiva entre os institutos pode legitimar mecanismos de ocultação da relação de emprego.

O debate ganhou novos contornos com a afetação do Tema 1389 pelo Supremo Tribunal Federal, que discute não apenas a licitude da pejetização, mas também a competência jurisdicional e a distribuição do ônus da prova em ações envolvendo possível fraude

contratual. Em abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional dos processos relacionados à matéria até o julgamento definitivo do tema, evidenciando a necessidade de uniformização jurisprudencial diante da multiplicação de decisões divergentes.

As divergências entre STF e TST ultrapassam o plano interpretativo e produzem efeitos concretos nas relações de trabalho. Embora a flexibilização contratual dialogue com as transformações do mercado produtivo, a ausência de entendimento jurisprudencial consolidado pode favorecer fraudes e ampliar a precarização laboral. O principal desafio do sistema jurídico consiste, portanto, em compatibilizar liberdade econômica e proteção ao trabalho sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível observar que a pejetização se tornou um dos temas mais debatidos no Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista e da crescente flexibilização das relações laborais. Embora seja frequentemente apresentada como uma alternativa legítima de organização produtiva, sua utilização desperta preocupações quando serve para ocultar relações que, na prática, possuem características típicas do vínculo empregatício.

A pesquisa permitiu verificar que o debate acerca da pejetização vai muito além da simples escolha da forma contratual adotada pelas partes. Trata-se de uma discussão que envolve valores constitucionais relevantes, como a livre iniciativa, a liberdade contratual, a dignidade da pessoa humana e o valor social do

trabalho. Nesse cenário, ficou evidente a existência de diferentes interpretações sobre o tema por parte do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

O problema de pesquisa foi respondido na medida em que se constatou que a divergência jurisprudencial entre as duas Cortes produz reflexos diretos na proteção dos direitos trabalhistas e na segurança jurídica das relações de trabalho. Enquanto o STF tem priorizado a liberdade de organização produtiva e a autonomia contratual, o TST continua enfatizando a necessidade de analisar a realidade da prestação dos serviços para verificar a existência ou não de vínculo empregatício. Essa diferença de entendimento contribui para a incerteza jurídica e para a multiplicação de discussões judiciais sobre o tema.

A hipótese inicialmente levantada também foi confirmada. Verificou-se que a liberdade contratual e a livre iniciativa são princípios fundamentais da ordem econômica, mas não podem ser utilizadas para afastar a aplicação das normas trabalhistas quando estiverem presentes os requisitos da relação de emprego. Da mesma forma, constatou-se que a falta de uniformidade jurisprudencial dificulta a definição dos limites da pejetização e amplia os desafios enfrentados tanto por trabalhadores quanto por empregadores.

O objetivo proposto foi alcançado, uma vez que a pesquisa permitiu analisar criticamente os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal sobre a pejetização, identificando seus fundamentos, suas divergências e os impactos dessas decisões sobre os direitos dos trabalhadores e sobre a organização das atividades econômicas.

Para alcançar esses resultados, foram utilizados o método indutivo na fase de investigação, o método cartesiano no tratamento dos dados e a base lógica indutiva na apresentação dos resultados. Também foram empregadas técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, possibilitando a análise da legislação, da doutrina e dos principais julgados relacionados ao tema.

Por fim, entende-se que o julgamento do Tema 1389 pelo Supremo Tribunal Federal representa uma oportunidade importante para a construção de critérios mais claros sobre os limites da pejetização no Brasil. A partir da pesquisa realizada, foi possível perceber que a simples existência de uma pessoa jurídica não deve ser suficiente para afastar a proteção trabalhista quando, na prática, a prestação de serviços ocorre com características típicas da relação de emprego. Nesse sentido, considera-se que situações envolvendo subordinação direta, controle de jornada, pessoalidade e inserção permanente do trabalhador na dinâmica da empresa devem constituir limites à utilização desse modelo de contratação. Por outro lado, quando houver efetiva autonomia do prestador de serviços e liberdade na execução da atividade, a contratação por meio de pessoa jurídica pode representar uma forma legítima de organização produtiva. Nessa linha, mais do que escolher entre a livre iniciativa ou a proteção ao trabalhador, o desafio consiste em encontrar um ponto de equilíbrio que permita acompanhar as transformações do mercado de trabalho sem comprometer os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Paulo: Boitempo, 2009.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios:** da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BAIÃO, Rafaela Conti Pereira; SANTOS, Valdivino Passos. A pejetização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da Lei 13.467/17 na ótica do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE)**, São Paulo, v. 9, n. 9, p. 4161-4177, set. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11425>. Acesso em: 27 mai 2026.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. Disponível em: pdfs.semanticscholar.org/567f/b027823f1aeaf1f99b76f395e2f08ce5fefa.pdf. Acesso em: 27 mai 2026.

BELARMINO, Ana Laura Faria; SARAIVA, Bruno Cozza; DE MATTOS, Francisco José Soller. A ausência de diferenciação entre os temas da terceirização e da pejotização nos julgamentos realizados pelo Supremo Tribunal Federal: os efeitos negativos dessas decisões na jurisprudência especializada do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista de Direito-Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 19, n. 19, p. e192025204-e192025204, 2025. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/316>. Acesso em: 27 mai 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005. **Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974...** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF.** Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>.

Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 30 ago. 2018.

Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725)

[incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725). Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 69.572/DF**.

Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 out. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6973594>.

Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **AgReg na Reclamação n. 72.382/SP**. Relator: Min. Cármen Lúcia. Brasília, DF, 2 dez. 2024.

Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7053739>. Acesso em 28 mai 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **AgReg na Reclamação n. 66.878/DF**. Relator: Min. Flávio Dino. Brasília, DF, 6 nov. 2024.

Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6885394>. Acesso em 28 mai 2026

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços**.

Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>.

Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 12. Carteira profissional. Resolução Administrativa nº 28/1969, de 21 de agosto de 1969. Brasília, DF: TST, 1969 Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 27 mai 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR n. 0010653-06.2020.5.15.0006**. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 10 dez. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e47198fcbbb0afee843bb83efee44467>. Acesso em 28 mai 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg n. 100168-73.2016.5.01.0041**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, DF, 29 out. 2024. Disponível em <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f2153da9a053578613660a212e4b3b22>. Acesso em: 28 mai 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg n. 0010206-12.2020.5.03.0019**. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, DF, 13 nov. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9471673a326283a39d2e0e50b59404d2>. Acesso em: 28 mai 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-Ag-AIRR n. 1001256-77.2017.5.02.0003**. Brasília, DF, 19 nov. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/918c182366a8e43fe5f26d0741118e1>. Acesso em: 28 mai 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR n. 10712-19.2022.5.03.0180**. Redatora: Min. Delaíde Alves Miranda Arantes. Brasília, DF, 24 set. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d66a2e659b90310b3ec288e762eeffa4>. Acesso em: 28 mai 2026

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. São Paulo: FGV, 2011.

COELHO, Gabriela. Por maioria, STF declara constitucional a terceirização de atividades-fim e meio. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-30/maioria-supremo-valida-terceirizacao-atividades-fim/>. Acesso em: 27 mai. 2026.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no Direito do Trabalho. **Simpósio Internacional de Direito**, Caçador, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>. Acesso em: 27 mai 2026.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. México: Porrúa, 1970.

DE SOUZA MENEGASSI, João Alexandre et al. As interpretações da livre iniciativa pelo STF: uma análise a partir da ADPF n. 324 e do RE n. 958.252. **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró, v. 27, n. 2, 2025. Disponível em:

https://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/2924. Acesso em 25 mai 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023

LEÃO, Gabriella Silva. **A evolução histórica do Direito do Trabalho: da escravidão à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Brasil**. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/9139>. Acesso em 28. mai 2026

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer. 2025. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-pejotizacao-e-perguntas-que-nao-se-deveriam-fazer>. Acesso em: 27 mai 2026.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e decisão jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Católica de Rondônia. Porto Velho, Rondônia, Brasil. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail.](#)

² Mestra em Direitos Fundamentais (UNAMA/PA), ex-bolsista PROSUP/CAPES. Especialista em Direito Público (CESUPA) e em Advocacia Trabalhista (FMP/RS). Professora do curso de bacharelado em Direito da Faculdade Católica de Rondônia (FCR). Membro do Grupo de Pesquisa Observatório de Tutela Coletiva e Estrutural (UFPA). Foi intercambista na Pearson College - Londres, em 2020. Advogada. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail.](#)

³ LEÃO, Gabriella Silva. **A evolução histórica do Direito do Trabalho: da escravidão à consolidação das leis trabalhistas (CLT) no Brasil.** 2025

⁴ FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social: 1890–1920.** 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. p. 25

⁵ BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. **Pejotização:** precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. 2015

⁶ LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. p. 45

⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 17 e 45

⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental** n. 324/DF. Rel. Min. Roberto Barroso, Brasília, DF, 30 ago. 2018.

⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário** n. 958.252/MG. Rel. Min. Luiz Fux, Brasília, DF, 30 ago. 2018.

¹⁰ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. **Ag-AIRR n. 0010653-06.2020.5.15.0006.** Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, Brasília, DF, 10/12/2024.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg n. 100168-73.2016.5.01.0041.** Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, Brasília, DF, 29/10/2024.

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg n.º 0010206-12.2020.5.03.0019.** Rel. Min. Breno Medeiros. Brasília, DF, 13/11/2024.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-Ag-AIRR n. 1001256-77.2017.5.02.0003,** Rel. Alexandre Luiz Ramos, Brasília, DF, 19 nov. 2024.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR n. 10712-19.2022.5.03.0180.** Red. Min. Delaíde Alves Miranda Arantes, Brasília, DF, 24 set. 2024.

¹⁶ DA COSTA, Simone; TERNUS, Felipe. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. **Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais**, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.84.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**, tomo I. Mexico: Porrúa, 1970. p. 452.

¹⁹ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 139

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 12**. Brasília, DF.

²¹ STF, ADPF 324/DF, Rel. Min. Roberto Barroso.

²² STF, RE 958.252/MG, Rel. Min. Luiz Fux.

²³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 69.572/DF**. Rel. Min. Gilmar Mendes, Brasília, DF, 14 out. 2024.

²⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ag.Reg. na Reclamação n. 72.382/SP**. Rel. Min. Cármen Lúcia, Brasília, DF, 2 dez. 2024.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

- ²⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. p 779 e 780
- ²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ag.Reg. na Reclamação n. 66.878**. Rel. Min. Flávio Dino, Brasília, DF, 6 nov. 2024.
- ²⁸ COELHO, Gabriela. **Por maioria, STF declara constitucional a terceirização de atividades-fim e meio**. Consultor Jurídico, 30 ago. 2018.
- ²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 244-245
- ³⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer**. Blog Jorge Luiz Souto Maior, 2025. Acesso em: 27 maio 2026.
- ³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958252/MG** (Tema 725). Rel. Min. Luiz Fux. Voto do Min. Edson Fachin. Julgamento em 30 ago. 2018.
- ³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG** (Tema 725). Rel. Min. Luiz Fux. Voto da Min. Rosa Weber. Julgamento em 30 ago. 2018.
- ³³ STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e decisão jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p 727.