

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**LUCAS BAFFI**

**RICARDO AUGUSTO BONOTTO BARBOZA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Lucas Baffi, Ricardo Augusto Bonotto Barboza – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-073-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

## EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

---

### Apresentação

Os debates ocorridos durante o grupo de trabalho: EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I, transcendeu a mera garantia formal prevista nas constituições modernas, projetando como elemento central das discussões as dinâmicas sociais, trabalhistas e empresariais.

No contexto das relações de trabalho, tais direitos asseguram a proteção da dignidade humana, da igualdade de oportunidades e do equilíbrio entre as forças empregadora e trabalhadora. Na esfera social, são instrumentos indispensáveis para a promoção da justiça e para a mitigação das desigualdades que permeiam as interações coletivas. Já no campo empresarial, eles estabelecem um marco normativo para práticas éticas e sustentáveis, orientando os agentes econômicos a compatibilizarem interesses lucrativos com os valores fundamentais da sociedade.

A temática revela-se de particular relevância no cenário contemporâneo, marcado por desafios como a precarização e a flexibilização das relações laborais, as novas formas de trabalho decorrentes da digitalização e a globalização econômica. Nesse sentido, a eficácia dos direitos fundamentais é analisada tanto em sua dimensão vertical, que regula a relação entre Estado e indivíduo, quanto em sua dimensão horizontal, que abrange as relações entre particulares, incluindo aquelas entre empregados e empregadores, consumidores e empresas.

O debate sobre a eficácia desses direitos nessas esferas exige uma abordagem inter e transdisciplinar, que integre perspectivas jurídicas, sociológicas e econômicas. Tal enfoque permite compreender como os direitos fundamentais não apenas se consolidam no plano normativo, mas também como se efetivam no cotidiano das relações humanas e organizacionais.

Assim, a análise da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais é essencial para o fortalecimento de uma ordem jurídica que não apenas reconheça formalmente esses direitos, mas também promova sua aplicação prática, garantindo o pleno exercício da cidadania e a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

**AS FRAUDES TRABALHISTAS MASCARADAS PELA PEJOTIZAÇÃO À LUZ  
DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

**LABOR FRAUD CONCEALED BY "PEJOTIZAÇÃO" IN LIGHT OF SUPREME  
COURT RULINGS**

**Adhara Salomão Martins  
Marcela Maris Nascimento de Souza  
Iara Marthos Águila**

**Resumo**

O presente artigo busca estabelecer um panorama histórico do contexto de flexibilização dos direitos trabalhistas ante as modificações sociais e legislativas ocorridas dentro do cenário brasileiro. Para tanto, por meio de uma metodologia fenomenológica, de natureza aplicada e com objetivos exploratórios, a pesquisa busca analisar como as relações de emprego constituídas por meio do regime celetista tem se transformado em relações de trabalho constituídas a partir de um contrato de prestação de serviços, popularmente, denominado como PJ, por remeter ao estilo de contratação autônoma. O artigo aborda o fenômeno da pejotização, a qual pode ser compreendida como um método para burlar a legislação trabalhista por meio de uma suposta terceirização que mantém todos os requisitos essenciais de um vínculo empregatício tradicional e os impactos negativos dessa contratação para os direitos trabalhistas. Por outro lado, a pesquisa traz um panorama da perspectiva neoliberal que a matéria adquiriu em inúmeras decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal em sede de Reclamações Constitucionais, cuja principal justificativa para validar os contratos de pejotização são os precedentes ADPF nº 324, ADCs nº 48 e 5.625, da ADI nº 3.961 e Tema 725, os quais validam apenas a licitude da terceirização da atividade-fim nas empresas. Tal situação exige um olhar crítico para a construção do cenário jurisprudencial a respeito do tema.

**Palavras-chave:** Direitos trabalhistas, Pejotização, Vínculo empregatício, Decisões do STF, Terceirização

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article seeks to establish a historical overview of the context of the flexibilization of labor rights in the face of the social and legislative changes that have taken place within the Brazilian scenario. To this end, using a phenomenological methodology, of an applied nature and with exploratory objectives, the research seeks to analyze how employment relationships constituted through the labor laws have been transformed into employment relationships constituted through a contract for the provision of services, popularly known as PJ, because it refers to the style of autonomous contracting. The article discusses the phenomenon of “pejotização”, which can be understood as a method of circumventing labor legislation through a supposed outsourcing that maintains all the essential requirements of a traditional

employment relationship, and the negative impacts of this contracting on labor rights. On the other hand, the research provides an overview of the neoliberal perspective that the matter has acquired in numerous decisions handed down by the Federal Supreme Court in Constitutional Complaints, whose main justification for validating outsourcing contracts are the precedents ADPF No. 324, ADCs No. 48 and 5.625, ADI No. 3.961 and Theme 725, which only validate the lawfulness of outsourcing the core business of companies. This situation requires a critical look at the construction of the jurisprudential scenario on the subject.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor law, Pejotização, Employment relationship, Supreme court rulings, Outsourcing

## 1. INTRODUÇÃO

A pejetização do trabalho emerge como uma resposta dos empregadores às complexidades e aos custos associados à legislação trabalhista brasileira. Ao contratar trabalhadores como prestadores de serviço por meio de pessoas jurídicas, ao invés de assumi-los como empregados formais, as empresas visam reduzir encargos trabalhistas, como FGTS, 13º salário, férias, e contribuições previdenciárias. No entanto, essa prática, muitas vezes, encobre uma verdadeira relação de emprego, configurando fraude à legislação trabalhista e acarretando a precarização dos direitos dos trabalhadores (Siebra, 2016).

A pejetização ganhou impulso a partir das reformas trabalhistas e das variadas flexibilizações implementadas ao longo dos anos, que buscaram modernizar as relações de trabalho, mas também abriram espaço para a expansão de modelos contratuais alternativos, como a pejetização. Esse movimento, embora inicialmente visto como uma forma de adequação à nova realidade econômica, tem revelado profundas implicações para a proteção social dos trabalhadores.

Nesse contexto, o artigo abordará a postura do Supremo Tribunal Federal (STF) em relação à pejetização no contexto da Reforma Trabalhista, destacando-se que, embora a terceirização da atividade-fim tenha sido legalizada pela ADPF nº 324, há uma contradição nas decisões do STF, que, em alguns casos, tem cassado decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam fraude em contratos de pejetização. Contudo, o uso de Reclamações Constitucionais para contestar essas decisões é criticado por flexibilizar o instituto e permitir a reanálise de provas, o que é vedado. Serão analisadas jurisprudências relevantes para evidenciar essas contradições e avaliar o impacto dessas decisões na proteção dos direitos trabalhistas e na eficácia das normas relacionadas à pejetização.

Nesse cenário, este artigo explora a pejetização a partir de três eixos principais. O primeiro oferece um panorama histórico da flexibilização nas relações trabalhistas no Brasil, destacando como o ambiente jurídico e econômico propiciou o crescimento da pejetização. Nele, serão abordados o conceito de flexibilização, a evolução histórica, as mudanças legislativas e seus efeitos no mercado de trabalho brasileiro.

O tópico seguinte examinará as fraudes à subordinação clássica e a precarização das relações de emprego, com ênfase nos impactos negativos da pejetização. Serão discutidas como essa prática mascara relações empregatícias sob a fachada de contratos

de prestação de serviços, resultando na supressão de direitos fundamentais dos trabalhadores e comprometendo a segurança jurídica nas relações de trabalho.

Já no item subsequente, será explorada a perspectiva do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a pejetização, analisando decisões recentes que têm moldado o entendimento jurídico sobre o tema. Serão discutidos os precedentes e os impactos dessas decisões na interpretação e aplicação do direito trabalhista, com foco na tensão entre a licitude da terceirização de atividades-fim e o combate às fraudes trabalhistas.

Para tanto, a pesquisa utiliza uma metodologia fenomenológica, de natureza aplicada e com objetivos exploratórios considerando os reflexos multidisciplinares da temática e seus aspectos concretos dentro do ordenamento jurídico brasileiro. A abordagem dos resultados é qualitativa, e o estudo se desenvolve através de pesquisa documental e bibliográfica.

## **2. A FLEXIBILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O CRESCIMENTO DA PEJOTIZAÇÃO**

No campo do direito laboral, a questão da flexibilização ocupa uma posição central, refletindo uma tendência global de mudança nas relações de trabalho e na legislação associada. Nesse sentido, este tópico tem como objetivo oferecer uma compreensão detalhada e contextual da flexibilização no direito do trabalho, com ênfase em sua origem, evolução histórica e impactos na proteção dos direitos dos trabalhadores.

A flexibilização do trabalho é um fenômeno que tem se destacado nas discussões sobre o mercado de trabalho nas últimas décadas. Tal fenômeno envolve a adaptação das normas e práticas trabalhistas para permitir maior flexibilidade nas relações de emprego, com o objetivo de ajustar as regras às novas realidades econômicas, sociais e tecnológicas. Esse movimento visa proporcionar tanto aos empregadores quanto aos empregados maior autonomia na negociação das condições de trabalho. No entanto, essa flexibilização também pode abrir caminho para a pejetização, uma prática que, ao buscar reduzir custos para as empresas, acaba por precarizar as condições laborais e enfraquecer a proteção aos direitos dos trabalhadores. Portanto, destaca-se a importância de avaliar de forma abrangente os impactos significativos da flexibilização, tanto na proteção dos direitos dos trabalhadores quanto nas condições laborais como um todo (Calvo, 2020).

O conceito de flexibilização do trabalho tem raízes históricas que remontam às transformações econômicas, sociais e tecnológicas ocorridas ao longo do século XX,

especialmente após a Segunda Guerra Mundial. A ideia de flexibilização surgiu como resposta às mudanças nas estruturas produtivas, nas relações de trabalho e nas dinâmicas do mercado global (Antunes, 2018). A Revolução Industrial, por exemplo, impulsionou a criação de regulamentações mais rigorosas para as condições de trabalho em fábricas e indústrias. No entanto, com a evolução do cenário econômico e empresarial, emergiu a necessidade de maior flexibilidade nas relações de emprego. Diversos fatores e eventos, como crises econômicas, mudanças nas práticas de gestão de recursos humanos e a globalização, desempenharam um papel crucial na flexibilização do direito do trabalho (Martinez, 2020). Sob esse aspecto, observa Leone Pereira que:

A globalização da economia, e consequente aumento da competição, além da revolução tecnológica, determinam um intenso processo de alteração de paradigmas. No âmbito da gestão empresarial, a nova política industrial trabalha com a ideia de reestruturação de setores sujeitos à condição de competitividade, que consiste em produzir mais, com menos empregados. (Pereira, 2015, p. 64)

No Brasil, a reforma trabalhista de 2017, aprovada durante o governo de Michel Temer, representou um marco crucial no processo de flexibilização. A Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a finalidade de modernizar as relações laborais e incentivar a atividade econômica (Brasil, 2017). A seguir, são destacados alguns artigos introduzidos pela Reforma Trabalhista que podem enriquecer as discussões sobre a pejetização. É importante observar que esse rol não é taxativo, pois novas questões podem surgir à medida que a jurisprudência se desenvolve com os novos julgados nos diversos tribunais do país.

A alteração trazida pela Reforma Trabalhista no artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 permite a terceirização da atividade-fim. Nesse sentido, dispõe o referido texto normativo que entende-se como prestação de serviços a terceiros a delegação, por parte da contratante, da realização de qualquer de suas atividades, incluindo a atividade principal, para uma pessoa jurídica de direito privado que forneça serviços e que possua capacidade econômica adequada para a execução dessas atividades (Brasil, 1974).

Nesse contexto, o art. 4º-A da Lei 6.019/1974 pode influenciar diretamente as discussões a respeito da pejetização, na medida em que a alteração normativa permitiu a terceirização da atividade principal, possibilitando a contratação de empresas para executar a atividade-fim da contratante. Ou seja, o que anteriormente era ilícito, tornou-se permitido pela nova legislação. Ademais, a introdução na CLT do artigo 442-B, pela

Reforma Trabalhista em 2017, também trouxe novidade, já que permite a exclusividade e a continuidade do trabalho prestado pelo autônomo. Assim, conforme dispõe o art. 442-B da CLT, a contratação de um trabalhador autônomo, desde que este cumpra todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, seja de forma contínua ou não, exclui a possibilidade de que ele seja considerado empregado conforme definido no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017).

Outro ponto de destaque é o art. 611-A da CLT, que foi introduzido para permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado em diversos aspectos, como jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada, entre outros (Trindade, 2017). Essa flexibilização abriu espaço para a modificação das condições de trabalho, facilitando modelos de contratação que evitam a aplicação integral da CLT, como a pejetização. Ainda, o art. 452-A da CLT, introduzido para regulamentar o trabalho intermitente, permite que o trabalhador preste serviços de forma esporádica, sem jornada fixa (Brasil, 2017). Referido modelo de contratação pode ser utilizado em situações onde, anteriormente, seria mais comum o uso de um contrato com pessoa jurídica (PJ), pois oferece uma flexibilidade similar, mas dentro do regime CLT.

Outrossim, entre as alterações mais importantes, está a adoção do princípio da intervenção mínima no direito trabalhista (Trindade, 2017), que estabelece que a legislação trabalhista deve intervir o mínimo possível nas relações de trabalho, permitindo maior liberdade para empregadores e empregados negociarem diretamente as condições de trabalho. Em outras palavras, a ideia é que o Estado deve ter um papel reduzido na regulamentação das relações de trabalho, permitindo que as partes envolvidas ajustem suas condições de acordo com suas necessidades e acordos específicos (Rüediger; Madeira, 2018).

O princípio da intervenção mínima, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, representa uma mudança significativa na forma como o Brasil regula as relações de trabalho, com a intenção de promover maior flexibilidade e adaptabilidade, mas também gerou debates sobre seus impactos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, a Reforma modificou o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador. Com a alteração no artigo 620 da CLT, o Acordo Coletivo passou a ter prioridade sobre a Convenção Coletiva, dando ênfase à norma mais específica em vez da mais benéfica (Brasil, 2017). Essa mudança representa um retrocesso nas

garantias fundamentais, especialmente no que diz respeito ao princípio que impede a redução dos direitos já adquiridos pelos trabalhadores (Martinez, 2020).

Nesse contexto, essas mudanças legislativas, ao permitirem maior autonomia nas negociações e contratações, acabam por criar um terreno fértil para a pejetização, fenômeno que tem ganhado destaque nas relações trabalhistas contemporâneas. O direito trabalhista atua para proteger os direitos do trabalhador, que em muitas situações são violados por meio de simulações jurídicas, como a terceirização ilícita, o estágio desvirtuado e, mais recentemente, a pejetização (Sacramento; Pereira, 2017).

A pejetização é um neologismo que se refere à criação de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços, com o objetivo de evitar o pagamento de verbas trabalhistas, reduzindo os custos de mão de obra por meio de uma burla à legislação (Machado, 2021). Essa prática impõe de forma arbitrária ao empregado a necessidade de se pejetizar, violando a finalidade da lei, que é proteger o trabalhador de possíveis abusos na relação laboral. O principal motivo por trás dessa prática é a busca por maiores lucros, à custa da supressão dos direitos mínimos do trabalhador (Baião; Santos, 2023).

No entanto, nem todas as contratações via pessoa jurídica são ilegais. A ilegalidade ocorre quando são utilizados artifícios com o intuito de fraudar as obrigações legais, prejudicando diretamente os direitos do trabalhador. A pejetização é, portanto, uma estratégia adotada para disfarçar uma relação empregatícia, fazendo-a parecer como uma prestação de serviços regulada pelo Código Civil de 2002. Isso pode ocorrer, conforme já demonstrado, através da terceirização, onde o empregado é convertido em um profissional liberal, cooperativa ou microempresa, conforme observa Laura Machado de Oliveira (2013).

Para a existência legítima de uma pessoa jurídica, é essencial que sua criação seja voluntária, refletindo o verdadeiro desejo do indivíduo e não algo imposto por terceiros para a prestação de serviços. Em muitos casos, não há sequer a intenção genuína de constituir uma empresa entre os sócios, com a entidade existindo apenas como "fachada" para viabilizar a contratação, sem a presença da chamada *affectio societatis* — a intenção de constituir a sociedade, assumir os riscos e responsabilidades empresariais, e obter os lucros decorrentes da sociedade (Bucci, 2015).

Portanto, as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, ao flexibilizarem as condições de contratação e permitirem a terceirização da atividade-fim, podem acabar sendo um vetor para o crescimento da pejetização, caso não sejam devidamente reguladas e fiscalizadas, a fim de evitar fraudes e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

### **3. OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Para que seja possível a compreensão profunda de como o fenômeno da pejotização impacta o cotidiano das relações trabalhistas e frustra os direitos trabalhistas conquistados ao longo de vários anos de luta e abdições, é preciso esmiuçar os requisitos essenciais de uma relação de trabalho e, a partir disso, conferir um olhar crítico para a configuração da subordinação clássica e aos recentes conceitos que gravitam sobre a necessidade da modernização da definição de subordinação frente à sociedade atual.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê cinco requisitos essenciais para o estabelecimento de um vínculo empregatício, assim “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). Ao interpretar a legislação, é possível elencar os seguintes requisitos: alteridade<sup>1</sup>, pessoa física prestadora de serviços, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

A subordinação clássica pode ser conceituada como uma relação de dependência estabelecida pelo poder diretivo do empregador que se traduz por meio do comando, ordens e, nesses termos, delimita a obrigação de submissão do trabalhador às ordens lícitas de serviço emanadas do empregador. Tais direitos irrompem justamente da assunção dos riscos do negócio e se consolidam na esfera fática com o poder de mando, direção e fiscalização. Assim, o principal requisito para a configuração de uma relação empregatícia exsurge do estabelecimento da subordinação entre empregado e empregador (De Mesquita; Oliveira Filho; De Mesquita, 2021).

O dever de obediência do empregado para com o empregador serve como mastro de sustentação da relação empregatícia. Vólia Bomfim Cassar define a subordinação pura nos seguintes termos:

A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerente ao contrato, à função desde que legais e não abusivas (2013, p. 246).

---

<sup>1</sup> O conceito de alteridade também advém da legislação trabalhista e tal conceito se consolida nas relações de trabalho para impedir que o trabalhador seja compelido a arcar com os riscos da atividade econômica desempenhada pelo empregador. Assim, parte-se da premissa de que o empregador também é o detentor dos frutos percebidos pela prestação dos serviços e não o empregado (De Mesquita; Oliveira Filho; De Mesquita, 2021).

É diante do cenário da subordinação clássica que gravita a problemática do fenômeno da pejetização. Atualmente, inúmeros contratos de emprego em conformidade com a CLT são transformados em contratos de prestação de serviços, resultando na transformação do empregado (sempre pessoa física) em uma PJ<sup>2</sup> (pessoa jurídica). Ato este que busca mascarar uma relação de emprego já constituída, uma vez que todos os elementos essenciais - alteridade, pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação - do vínculo permanecem na relação fática desempenhada pelo trabalhador (Santos, 2019).

A pessoa jurídica, teoricamente, pode ser enquadrada como um método de prestação de serviços independente, uma vez que não há a caracterização de nenhuma subordinação e, conseqüentemente, não há poder diretivo do empregador (Martins, 2023). Porém, não é a realidade enfrentada por aqueles trabalhadores que têm seus contratos transformados do vínculo celetista para a abertura de um CNPJ e, conseqüentemente, a configuração de uma PJ, abrindo espaço para a disseminação da pejetização.

A transformação do vínculo empregatício tradicional em uma relação de pejetização traz à tona o princípio da primazia da realidade, cujo principal objetivo é priorizar a situação fática vivenciada em uma relação de emprego ao invés dos elementos formais da constituição da relação entre trabalhador/prestador de serviços e empregador/tomador de serviço. O empregado comumente se encontra na posição hipossuficiente quando comparada com seu empregador, o que ressalta ainda mais a importância de se priorizar a determinação da existência fática da relação de emprego diante da forma como esta foi constituída. Tal preceito advém da Recomendação n. 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014).

Ao encontro do consolidado pela Organização Internacional do Trabalho, a legislação trabalhista brasileira deve buscar como se deu a prática efetiva da prestação dos serviços, ainda que a realidade difira da vontade manifestada no ato da constituição da relação jurídica entre partes porque a prática recorrente e cotidiana tem o condão de alterar o conteúdo formal do contrato pactuado, gerando novos direitos e novas obrigações para as partes integrantes do contrato, conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2019).

---

<sup>2</sup> A sigla PJ é comumente utilizada para descrever aqueles que possuem uma pessoa jurídica, ou seja, são identificados a partir do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (Santos, 2019).

Fraudar as relações trabalhistas por meio da utilização da pejetização se tornou mais confortável para os empregadores e aparenta ser mais vantajosa para os trabalhadores. A principal vantagem para o empregador é a esquivar-se de quaisquer ônus e encargos trabalhistas determinados pela legislação, o que possibilita a redução de custos com a carga tributária calculada sobre os rendimentos auferidos com a prestação de serviços (Santos, 2019). Ao passo que o empregado tem a sensação ilusória de que está recebendo mais do que se estivesse vinculado à contratação celetista tradicional porque o patrão reverte parte do gasto com os encargos trabalhistas tradicionais para aumentar a remuneração bruta mensal e dar a falsa sensação de que o montante pago a mais compensa a ausência dos demais benefícios previstos pela CLT (Batista; Bugalho; Carlucci, 2024).

Entretanto, o fenômeno da pejetização, embora possa inicialmente parecer vantajoso ao trabalhador, acarreta consequências potencialmente graves para a garantia de direitos sociais e a proteção das relações laborais. Esse processo compromete especialmente a segurança do trabalhador, fragilizando sua posição diante das normativas de proteção previstas na legislação trabalhista.

Ao ter a falsa impressão de que está recebendo uma vantagem, o trabalhador aceita as condições de trabalho impostas pelo empregador nos moldes da pejetização, ou seja, um trabalho que deveria ser autônomo, mas que tem todas as características de um vínculo empregatício tradicional. Quando o fenômeno da pejetização alcança o cotidiano dos trabalhadores, inúmeros direitos trabalhistas que foram adquiridos ao longo dos anos com muito esforço e reivindicações são suprimidos, desamparando os indivíduos em momentos de vulnerabilidade (Batista; Bugalho; Carlucci, 2024).

A pejetização contribui para o sucateamento dos direitos trabalhistas porque priva os indivíduos do acesso à diversos direitos, tais como depósito de fundo de garantia do tempo de serviço, irredutibilidade do salário, férias remuneradas com acréscimo de um terço, repouso semanal remunerado, adicionais salariais e horas extraordinárias licença-paternidade (Brasil, 1988). A dignidade do trabalho é assegurada essencialmente pela própria Constituição Federal, cujo cerne reflete diretamente nas diretrizes e direitos básicos elencados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao determinar a contratação pelo sistema de pejetização, a empresa se exime de cumprir com os direitos trabalhistas básicos elencados pela CLT e, conseqüentemente, transfere todas as suas responsabilidades trabalhistas para os próprios trabalhadores, resultando em uma relação que, a longo prazo, tende a beneficiar somente o empregador. O sistema de pejetização parece mais vantajoso para o trabalhador porque garante uma

vantagem instantânea e momentânea que é facilmente identificada pelo pagamento de um salário um pouco mais alto do que no regime de contratação celetista. Todavia, esse tipo de contratação a longo prazo tende a contribuir para a perpetuação da hegemonia patronal e das desigualdades que assolam a classe trabalhadora, haja vista que a concessão de direitos básicos garantidos aos trabalhadores tende a se esvaziar nessa modalidade de contrato (Batista; Bugalho; Carlucci, 2024).

Foi na tentativa de mitigar a disparidade econômica e social que surgiram os direitos trabalhistas e, com o crescimento exponencial<sup>3</sup> da pejotização, essa lacuna socioeconômica tende a aumentar porque a classe trabalhadora é privada de seus direitos básicos trabalhistas, o que pode causar impactos ainda mais desastrosos em momentos de vulnerabilidade do trabalhador.

#### **4. AS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS SOBRE O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO**

Ao analisar a Reforma Trabalhista, é possível identificar que o legislativo seguiu uma tendência permissiva e aberta à flexibilização das relações empregatícias. A partir deste contexto, surge a possibilidade da terceirização da atividade-fim, o que antes era vedado pelo ordenamento jurídico. Por se tratar de uma novidade legislativa, inúmeros questionamentos e esclarecimentos jurídicos foram necessários, fato que ocasionou na interposição de uma ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, cujo entendimento ratifica e valida a licitude da terceirização tanto de atividade-meio quanto de atividade-fim, uma vez que o meio de contratação terceirizada, por si só, não é capaz de precarizar o trabalho, mas o uso abusivo desse método contratação pode comprometer os direitos fundamentais ao trabalho (Brasil, 2018). Essa decisão, ao lado das ADCs nº 48 e 5.625, da ADI nº 3.961 e Tema 725 do STF, compõem um conjunto de precedentes que sistematizaram a jurisprudência do STF sobre a questão em análise.

O cenário das recentes decisões proferidas pelo STF revela uma contradição notável entre a ADPF nº 324 e outras decisões proferidas pelos mesmos julgadores. O panorama atual demonstra que o STF defende, por meio de Reclamações Constitucionais,

---

<sup>3</sup> De acordo com a Receita Federal em uma análise de dados até junho de 2024, há 15,8 milhões de MEI's constituídos, o que pode ser um reflexo da expansão do fenômeno da pejotização (Ribeiro; Guimarães; Santos, 2024).

a livre iniciativa das partes e a redução de custos das empresas para com a contratação de seus funcionários e, a partir da Reclamação Constitucional, inúmeras decisões proferidas pelo TST que reconheceram o vínculo empregatício em caso de fraudes de pejetização foram cassadas (Brasil de Fato, 2024; Silvestre, 2024).

Para entender a problemática das Reclamações Constitucionais proferidas pelo STF é preciso compreender como funciona essa ação autônoma. Tal ação possui a classificação de remédio constitucional de natureza mandamental, cujo intuito é preservar a competência e a autoridade das decisões dos tribunais para proteger a segurança jurídica dos jurisdicionados e a estabilidade das decisões (Belmonte, 2017).

A Reclamação Constitucional não é, portanto, um recurso e, conseqüentemente, não faz reexame de provas ou fatos. Para modificar uma decisão já proferida por outros tribunais, como Tribunais Regionais do Trabalho ou Tribunal Superior do Trabalho e, até mesmo, dos julgadores de primeira instância da Justiça do Trabalho, faz-se necessário que o processo não tenha reconhecido nenhum tipo de fraude na contratação de PJs, ou seja, que não estão presentes os requisitos fundamentais para a configuração do vínculo empregatício (Silvestre, 2024). Este é o ponto crucial da problemática.

Recentemente, as Reclamações Constitucionais têm sido utilizadas para cassar decisões dos tribunais trabalhistas em que já foi reconhecida a fraude na contratação por meio da PJ, ou seja, foi identificado um caso de pejetização, violando o requisito da aderência exigido pelo próprio remédio constitucional, uma vez que o ato reclamado não possui identidade material com os paradigmas pleiteados por exigir o reexame probatório (Brasil, 2023). Os precedentes invocados autorizam tão somente a licitude da terceirização para as atividades-fim e contrato de parcerias. No entanto, tais precedentes não autorizam a violação da legislação trabalhista, uma vez que não houve a identificação dos requisitos essenciais para o vínculo empregatício (Silvestre, 2024).

Apesar da vedação do reexame probatório e da exigência da aderência estrita, nota-se que o Supremo Tribunal Federal flexibilizou a utilização de tal instituto, o qual tem sido utilizado como sucedâneo recursal (Conforti, 2024). Ao encontro dessa análise, pode-se mencionar a recente decisão proferida pelo Ministro Luiz Fux que cassou acórdão proferido pelo TRT da 6ª Região, no qual já havia sido identificada a fraude na relação de terceirização, ante o reconhecimento dos requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício. A decisão proferida pelo STF se baseou nas teses vinculantes firmadas nos julgamentos do Tema 725 e da ADPF 324 (Brasil, 2024b). Porém, tais teses

não validam a fraude trabalhista, mas tão somente a licitude da terceirização em atividade-fim.

A temática tem divergência entre as próprias decisões proferidas pelo STF. O Ministro Flávio Dino reconhece que, para haver a violação das teses firmadas pelo STF, é preciso que a Justiça do Trabalho decida em contrariedade à licitude da terceirização da atividade-fim, o que, na maioria das vezes, não é o escopo das decisões. Em decorrência disso, a 1ª Turma do STF manteve as decisões proferidas pelas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho, nas quais se reconhecia o vínculo empregatício de um médico contratado pelo regime de pejetização, sob a justificativa de que as decisões não podem afrontar os temas vinculantes porque o mérito da decisão é sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego e a fraude mediante a pejetização e não sobre a licitude de terceirização (Brasil, 2024a).

Diante da insegurança jurídica instaurada pelas decisões proferidas em Reclamações Constitucionais, torna-se necessária uma análise crítica da utilização flexibilizada desse remédio constitucional, para evitar que ele adquira um caráter recursal, permitindo a reanálise de provas e desviando-se do escopo já delimitado na Lei Maior do ordenamento jurídico brasileiro. A principal controvérsia nas Reclamações Constitucionais reside na reavaliação de provas, o que é vedado por esse instituto, além da invocação de precedentes cujo escopo é validar e garantir a validade da terceirização das atividades-fim e, inclusive, ratificam essa validade sob a condição de o contrato firmado entre as partes não infringir a legislação trabalhista, o que vai na contramão da formação do cenário jurisprudencial atual.

## **5. CONCLUSÃO**

A pejetização do trabalho, fenômeno amplamente discutido neste artigo, reflete uma complexa intersecção entre flexibilidade nas relações trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Esse fenômeno, que ganhou impulso com as reformas trabalhistas e a ampliação da terceirização, revela uma tentativa dos empregadores de reduzir custos ao criar um escudo jurídico que disfarça uma verdadeira relação de emprego. Essa prática, além de comprometer a segurança jurídica, promove uma precarização das condições de trabalho e a fragilização dos direitos trabalhistas.

Ademais, o exame das alterações legislativas, como a reforma de 2017, mostra que a flexibilização e a terceirização da atividade-fim, ao buscarem modernizar as

relações de trabalho, também abriram espaço para a pejetização. Embora tais mudanças visem aumentar a competitividade e adaptar o mercado de trabalho às novas realidades econômicas, essas mudanças também têm sido utilizadas para contornar os direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo um ambiente onde os direitos dos trabalhadores ficam comprometidos.

Além disso, a análise das fraudes à subordinação clássica e à precarização das relações de emprego revela a fragilidade dos mecanismos de proteção ao trabalhador, que, em muitos casos, são deslocados ou anulados pela pejetização. A construção de vínculos que disfarçam relações empregatícias como contratos de prestação de serviços não só desrespeita a finalidade protetiva da legislação trabalhista, mas também reforça a desigualdade entre empregador e empregado, ao transferir riscos e responsabilidade da atividade para o trabalhador.

Por outro lado, as decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF) evidenciam uma tensão entre a flexibilidade promovida pela reforma e a necessidade de garantir a proteção dos direitos trabalhistas. A interpretação da jurisprudência tem mostrado uma inclinação para validar a terceirização e a pejetização, desde que não se verifique fraude, mas também aponta para uma inconsistência na aplicação desses princípios, resultando em insegurança jurídica. Por fim, conclui-se que a utilização da Reclamação Constitucional como sucedâneo recursal, especialmente para validar práticas que infringem a legislação trabalhista, compromete a integridade do sistema jurídico e pode levar à precarização dos direitos dos trabalhadores. É fundamental que este remédio constitucional seja aplicado de forma restrita, respeitando sua finalidade original de proteger a autoridade das decisões judiciais e a segurança jurídica, sem permitir a reanálise de provas ou a legitimação de fraudes na contratação de trabalhadores.

Em face desses desafios, é imperativo que o direito trabalhista busque um equilíbrio mais justo nas relações de trabalho. Deve-se reforçar a fiscalização para evitar abusos e garantir que a flexibilidade nas relações de trabalho não se torne um pretexto para a exploração e a violação dos direitos dos trabalhadores. A manutenção da integridade dos direitos trabalhistas e a adequação da legislação a novas realidades econômicas devem caminhar lado a lado, assegurando que os princípios fundamentais da dignidade e da proteção social dos trabalhadores não sejam comprometidos.

## **REFERÊNCIAS**

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes.** - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

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. Disponível: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11425/5164>. Acesso em: 26 ago. 2024.

BATISTA, Julia Pessoa; BUGALHO, Andréia Chiquini; CARLUCCI, Juliana Helena. Os reflexos da pejetização na seara trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania.** 2023. p. 1163-1183.

BELMONTE, Alexandre Agra. A Reclamação Constitucional no âmbito da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Belo Horizonte, v. 63, n. 95, p. 75-91, jan./jun., 2017.

BRASIL DE FATO. STF segue cartilha neoliberal e cassa decisões da justiça trabalhista sobre 'pejetização'. **Carta Capital,** São Paulo, 30 maio 2024. Seção Justiça. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/stf-segue-cartilha-neoliberal-e-cassa-decisoes-da-justica-trabalhista-sobre-pejetizacao/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm?=&undfined](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm?=&undfined). Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, 14 jul. 2017, p. 1. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 31 ago. 2024.

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, 4 jan. 1974, p. 85. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 31 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Agravo Regimental na Reclamação n. 62.419 São Paulo.** Trabalhista. Terceirização de serviços. Alegação de afronta à autoridade das decisões proferidas por esta suprema corte na ADPF 324/df, na ADC 48/DF, na ADI 5.625/DF e no RE 958.252 RG/MG (tema 725 da repercussão geral). Agravante: Casa de Repouso e Recuperação Bela Vista LTDA. Relator: Min. Cristiano Zanin, 8 de novembro de 2023. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=772810285>.  
Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (1. Turma). **Agravo Regimental na Reclamação n. 65.931 Rio de Janeiro**. Alegada ofensa ao decidido pelo supremo tribunal federal nas ADPF n. 324, ADC n. 48, ADI'S ns. 3.961 e 5.625 e no RE n. 958.252. Médico contratado para prestação de serviços autônomos. Requisitos da relação de emprego configurados, consoante análise de fatos e provas na instância própria. Impossibilidade de revolvimento do acervo probatório na excepcional via da reclamação constitucional, que não é sucedâneo recursal. Agravante: Hospital São Lucas de Niterói Assim Medical LTDA. Agravado: Bruno Silva Baron. Relator: Min. Flávio Dino, 9 a 16 de agosto de 2024a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15369555415&ext=.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Decisão Monocrática). **Reclamação n. 68.065 Pernambuco**. Reclamação. Direito do trabalho. Terceirização de serviços para consecução de atividade-fim. Alegação de afronta à autoridade da decisão proferida por esta suprema corte na arguição de descumprimento de preceito fundamental 324. Reclamante: Consórcio CII - Consórcio Ipojuca Interligações e outros. Reclamado: Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Relator: Min. Luiz Fux, 21 de agosto de 2024b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15369370605&ext=.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, Brasília/DF, julgado em 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 27 de ago. de 2024.

BUCCI, Alexandre. Breves notas a respeito da não superação do conceito de affectio societatis em matéria de resolução de acordo de acionistas. Cadernos Jurídicos, São Paulo, ano 16, nº 39, p. 157-170, Janeiro-Março/2015.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 246.

CONFORTI, Luciana. Não há enfrentamento ao Supremo na Justiça do Trabalho, garante presidente da Anamatra. **Conjur**, 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-28/nao-ha-enfrentamento-ao-stf-na-justica-do-trabalho-diz-luciana-conforti/>. Acesso em: 29 ago. 2024.

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

MACHADO, Ana Laura Rosa. A pejetização e seus efeitos para as relações trabalhistas. Jusbrasil. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-pejetizacao-e-seus-efeitos-para-as-relacoes-trabalhistas/1366525250>. Acesso em: 28 ago. 2024

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos; FILHO, Raimundo Oliveira. Subordinação estrutural como elemento de vínculo de emprego na terceirização de serviços. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 15, n. 1, 2021. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/482>. Acesso em: 22 ago. 2024. não seria assim?

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Recomendações, 2014, s.l. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/recomendacoes>. Acesso em: 25 ago. 2024.

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

RIBEIRO, A. M.; GUIMARÃES, A.; SANTOS, M. dos. Total de MEIs cresce, e pejetização preocupa. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 6 jul. 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/07/total-de-meis-cresce-e-pejetizacao-preocupa.shtml>. Acesso em: 26 ago. 2024.

RÜEDIGER, Josias Bruno. MADEIRA, Janaína Silveira Soares. O princípio trabalhista da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva em face do princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 21 n. 30, p. 253-267, 2018.

SANTOS, Andréa Dantas. Pejetização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista LTr**, v. 83, p. 213-214, 2019.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: concursos públicos**. 20ª. ed. rev. atual. e ampl. Editora JusPodivm, 2018.

SIEBRA, José Cazuzo Liberato Oliveira. **Pejetização: a contratação entre empresas como fraude à legislação trabalhista e suas consequências jurídicas, sociais e econômicas** / José Cazuzo Oliveira Siebra. – 2016. 70 f. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25330/1/2016\\_tcc\\_jclosiebra.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25330/1/2016_tcc_jclosiebra.pdf). Acesso em: 30 ago. 2024.

SILVESTRE, Alexandre Fragoso. Divergências entre STF e TST em relação à pejetização. **Conjur**, São Paulo, 25 maio de 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejotizacao/>. Acesso em: 28 ago. 2024.

TRINDADE, Pedro Mahin Araújo. Reforma trabalhista, princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e acesso à justiça. Migalhas. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/262623/reforma-trabalhista--principio-da-intervencao-minima-na-autonomia-da-vontade-coletiva-e-acesso-a-justica>. Acesso em: 31 ago. 2024.