

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

RUBENS BEÇAK

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

IARA MARTHOS ÁGUILA

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 Haydêe 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

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejetização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejetizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejetização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inóvia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitem reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

A FRAGILIDADE DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE DIANTE DA JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE PEJOTIZAÇÃO: CRÍTICA À EROÇÃO DOS FUNDAMENTOS PROTETIVOS DO DIREITO DO TRABALHO

THE FRAGILITY OF THE PRINCIPLE OF THE PRIMACY OF REALITY IN THE FACE OF THE STF'S JURISPRUDENCE: A CRITIQUE OF THE EROSION OF THE PROTECTIVE FOUNDATIONS OF LABOR LAW

Miguel Augusto Marçano Galdino ¹
Eduardo Milleo Baracat ²

Resumo

O presente artigo analisa criticamente a fragilidade dos princípios fundantes do Direito do Trabalho — em especial, o da primazia da realidade — diante da consolidação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF) em favor da formalidade contratual e da autonomia privada, notadamente após os julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral. A pesquisa adota metodologia qualitativa, com base em análise documental, jurisprudencial e doutrinária, partindo da hipótese de que a jurisprudência majoritária do STF tem legitimado estruturas contratuais que desvirtuam a proteção jurídica do trabalhador. Examina-se a pejotização como forma de precarização estrutural, a erosão dos limites materiais do vínculo empregatício e o esvaziamento normativo do Direito do Trabalho, a partir da aplicação distorcida dos precedentes do STF. Por fim, destaca-se a existência de julgados excepcionais e votos divergentes que reafirmam a importância da análise fática e da hermenêutica principiológica como formas de resistência à precarização institucionalizada das relações de trabalho.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Pejotização, Princípio da primazia da realidade, Jurisprudência do stf, Precarização laboral

Abstract/Resumen/Résumé

This article critically analyzes the fragility of the foundational principles of Labor Law — especially the principle of the primacy of reality — in light of the consolidation of the Brazilian Supreme Federal Court's (STF) jurisprudence favoring contractual formality and private autonomy, particularly following the rulings in ADPF 324 and Theme 725 of the General Repercussion. The research adopts a qualitative methodology, based on documentary, jurisprudential, and doctrinal analysis, starting from the hypothesis that the prevailing STF jurisprudence has legitimized contractual structures that distort the legal

¹ Advogado, Conselheiro da OAB, Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas no UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Psicólogo, Especialista em Psicologia Analítica, Psicossomática e Arteterapeuta.

² Desembargador do TRT-PR. Professor do Mestrado em Direito do UDF e do Mestrado e Doutorado do UNICURITIBA. Doutor em Direito pela UFPR/2002. Pós-Doutor pela Universidade de Coimbra e pelo UDF.

protection of workers. It examines “pejotização” (the misclassification of employees as independent contractors through the creation of legal entities) as a form of structural precarization, the erosion of the material boundaries of the employment relationship, and the normative hollowing-out of Labor Law, resulting from the distorted application of STF precedents. Finally, it highlights the existence of exceptional rulings and dissenting opinions that reaffirm the importance of factual analysis and principled hermeneutics as forms of resistance to the institutionalized precarization of labor relations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Pejotização, Principle of the primacy of reality, Brazilian supreme court jurisprudence, Labor precarization

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico de índole marcadamente protetiva, estrutura-se sobre um conjunto de princípios que lhe conferem identidade normativa própria e autonomia científica frente aos demais campos do direito. Dentre esses princípios, destacam-se a primazia da realidade, a proteção, a boa-fé objetiva e a função social do contrato, os quais operam como vetores hermenêuticos e normativos voltados à promoção da dignidade da pessoa humana e à correção das desigualdades estruturais presentes na relação entre capital e trabalho.

Contudo, nas últimas décadas, observa-se um movimento crescente de tensionamento desses princípios diante da consolidação de práticas contratuais atípicas que visam contornar a legislação protetiva, como a chamada pejetização. Tal fenômeno, inserido no contexto da flexibilização neoliberal das relações laborais, tem provocado um esvaziamento normativo do Direito do Trabalho, transferindo ao trabalhador os riscos da atividade econômica sob o manto da autonomia privada.

Esse cenário se agrava com a progressiva inclinação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) a privilegiar a forma contratual em detrimento da realidade fática, especialmente após os julgamentos paradigmáticos da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral. A aplicação expansiva desses precedentes tem resultado na desconsideração dos elementos típicos da relação de emprego, enfraquecendo a incidência dos princípios fundamentais do direito laboral e restringindo a atuação da Justiça do Trabalho como instância contramajoritária.

Diante desse cenário, este artigo tem por objetivo examinar a função normativa dos princípios do Direito do Trabalho — especialmente a primazia da realidade, a proteção e a função social do contrato — à luz da intensificação das práticas de pejetização e da forma como essas práticas vêm sendo recepcionadas pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. A metodologia utilizada é qualitativa, com base na análise documental e jurisprudencial, em diálogo com a doutrina crítica contemporânea. Parte-se da hipótese de que o posicionamento majoritário do STF tem operado um esvaziamento desses princípios, legitimando estruturas contratuais que fragilizam a proteção jurídica do trabalhador.

2. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E SUA RELEVÂNCIA HERMENÊUTICA E PROTETIVA

No campo jurídico, os princípios exercem um papel normativo de suma importância, funcionando como alicerces que sustentam, informam, orientam e integram o ordenamento. No

Direito do Trabalho, essa função ganha especial relevo, dada a natureza eminentemente protetiva desse ramo jurídico, voltado a tutelar os direitos, de natureza constitucional (art. 7º, CF), da parte hipossuficiente da relação de emprego — o trabalhador.

Segundo Delgado (2023), os princípios do Direito do Trabalho não apenas orientam a interpretação normativa, mas possuem “conteúdo normativo e aplicação jurídica direta e imediata”, atuando como autênticas normas jurídicas de grau superior, com “densidade valorativa e axiológica” elevada (DELGADO, 2023, p. 283). Tais princípios não constituem meros auxiliares hermenêuticos: assumem o estatuto de normas jurídicas de elevado grau de abstração e generalidade, com força vinculante e dotadas de eficácia normativa direta.

Os princípios trabalhistas encontram reforço e legitimação no texto constitucional de 1988, especialmente nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV), e na centralidade dos direitos sociais (art. 6º e 7º). O Direito do Trabalho, nesse contexto, atua como um instrumento de concretização dos direitos fundamentais.

Como observa Braghini (2022), essa função não se limita à concessão de garantias formais: trata-se de uma função contramajoritária, na medida em que “se ergue contra o mercado e contra a ideologia neoliberal que deseja relativizar, flexibilizar ou mesmo eliminar direitos sociais duramente conquistados” (BRAGHINI, 2022, p. 79). No mesmo sentido, Baracat (2021) entende que essa justiça especializada atua como “reduto institucional para a proteção dos direitos da classe trabalhadora historicamente vulnerabilizada” (p. 21), o que a caracteriza como uma instância contra-hegemônica por excelência. Essa função implica resistência ativa a políticas e discursos que, sob o manto da modernização, promovem a supressão de garantias laborais e o esvaziamento da proteção social.

O princípio da proteção é identificado como o eixo central do Direito do Trabalho. Derivado do reconhecimento da desigualdade estrutural entre capital e trabalho, que justifica a existência de toda a proteção trabalhista de natureza constitucional, ele visa reequilibrar a relação jurídica, conferindo ao trabalhador um mínimo de garantias diante do poder econômico e diretivo do empregador. Esse princípio desdobra-se em três vertentes: o princípio da norma mais favorável; o da condição mais benéfica; e o do *in dubio pro operario*. Por isso, Braghini (2022) afirma que “diversas disposições introduzidas pela Reforma Trabalhista são incompatíveis com a Constituição Federal de 1988 e seus valores fundantes” (p. 102). Dessa forma, o Direito do Trabalho assume o papel de barreira jurídica à supremacia dos interesses econômicos sobre os direitos fundamentais, operando como freio à lógica mercantilizante das relações sociais.

Outro princípio fundamental é o da primazia da realidade, segundo o qual os fatos concretos devem prevalecer sobre a forma e a aparência jurídica. A primazia da realidade é um princípio exclusivo do Direito do Trabalho, cuja aplicação visa proteger a parte hipossuficiente na relação de emprego, conferindo prevalência aos fatos sobre as formas contratuais quando houver contradição entre eles.

Tal princípio é inseparável da autonomia científica e normativa do Direito do Trabalho, o qual, conforme Vieira (2007), estrutura-se sobre regras, instituições, teorias e, sobretudo, princípios próprios que lhe conferem identidade e independência frente a outros ramos jurídicos. A origem do princípio remonta à crítica às desigualdades econômicas entre empregadores e empregados, sendo formulado por Américo Plá Rodríguez com o propósito de assegurar que a realidade das relações laborais prevaleça sobre documentos formais muitas vezes utilizados para dissimular a subordinação jurídica existente (VIEIRA, 2007, p. 84). Como explica Vieira (2007), esse princípio "impõe que, na contradição entre a forma e os fatos, prevaleçam os fatos" (p. 84).

Trata-se de uma resposta à frequente utilização de artifícios formais para fraudar ou dissimular relações de emprego. O princípio impõe ao julgador o dever de investigar a efetiva prestação de serviços, a fim de proteger o trabalhador contra práticas simuladas, como a pejetização, a terceirização ilícita ou a contratação sob falsos rótulos (estágio, autônomo, MEI etc.). Vieira (2007) sustenta, por exemplo, que não se pode transpor o princípio da primazia da realidade ao campo do Direito Administrativo, notadamente quando se trata de vínculos precários firmados com a Administração Pública. Isso porque, diferentemente do Direito do Trabalho, o Direito Público estrutura-se sob os princípios da legalidade, da supremacia do interesse público e da forma legal, não admitindo flexibilizações típicas do regime privado. Conforme afirma: “o princípio da primazia da realidade não tem incidência no Direito Administrativo, pois neste ramo a forma é condição de validade e existência do ato jurídico” (VIEIRA, 2007, p. 86).

Delgado (2023) explica ainda que, embora derivados do Direito Civil, os princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato foram incorporados ao Direito do Trabalho com ressignificação, vinculando-se à noção de trabalho digno e à promoção do valor social do trabalho (DELGADO, 2023, p. 286).

Autores como Lima (2007) defendem que a nova principiologia contratual emerge da superação do dogma do *pacta sunt servanda* e da leitura dos contratos sob a ótica da Constituição, afirmando que “não é mais possível continuar interpretando os contratos apenas com base nos princípios liberais do século XIX” (LIMA, 2007, p. 24), pois os contratos “devem respeitar os

princípios constitucionais que regem a atividade econômica” (p. 30). Assim é que entendem que a releitura hermenêutica dos contratos à luz da Constituição representa um dos marcos centrais da nova principiologia contratual.

Nesse contexto, o intérprete jurídico deixa de assumir uma postura neutra e meramente formal, característica do positivismo jurídico clássico, para adotar uma abordagem comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais e com os valores estruturantes do Estado Democrático de Direito. A autonomia da vontade, embora preservada, é submetida ao controle de princípios como a dignidade da pessoa humana, a justiça social, a solidariedade e a igualdade substancial, que passam a funcionar como parâmetros axiológicos e normativos da atuação contratual.

O professor Godinho (2023, p. 287) destaca que a boa-fé exige das partes lealdade, cooperação, respeito às legítimas expectativas, impondo deveres anexos ao contrato, como o dever de informar e de não agir de forma contraditória. Já a função social do contrato impõe que a relação empregatícia não se volte apenas à obtenção de lucro, mas contribua para a inclusão social, o desenvolvimento humano e a promoção do trabalho digno.

Baracat (2003) afirma que a boa-fé objetiva “não se restringe ao plano subjetivo das intenções, mas atua como critério normativo objetivo, impondo condutas conformes com a confiança e a lealdade esperadas na relação de trabalho” (BARACAT, 2003, p. 23). No contexto do Direito Individual do Trabalho, esse princípio impõe condutas pautadas pela lealdade, cooperação, confiança mútua e respeito às legítimas expectativas entre empregado e empregador. Trata-se de um dever de conduta que transcende a mera intenção subjetiva de agir corretamente, exigindo, concretamente, comportamentos compatíveis com a função social do contrato de trabalho e com os deveres laterais que dele decorrem.

Baracat (2003, p. 45-47) destaca que a boa-fé objetiva incide em todas as fases da relação empregatícia — pré-contratual, contratual e pós-contratual — gerando obrigações implícitas como o dever de informar, de não surpreender a outra parte, de agir com transparência e de evitar comportamentos contraditórios. Sua função é, assim, dupla: atua como parâmetro de interpretação e como limite ao exercício de direitos, especialmente do poder diretivo do empregador. Quando violada, a boa-fé pode ensejar consequências jurídicas relevantes, como a nulidade de cláusulas abusivas, responsabilização por danos e até mesmo o reconhecimento de justa causa ou rescisão indireta.

Na jurisprudência trabalhista, esse princípio tem servido para coibir abusos e dissimulações, reforçando a necessidade de se avaliar a conduta concreta das partes. É nesse ponto que Baracat (2003) aproxima a boa-fé do princípio da primazia da realidade, pois ambos

valorizam o conteúdo fático da relação laboral em detrimento da aparência formal. A boa-fé exige que os atos praticados correspondam à verdade material da relação de trabalho, impedindo a utilização de expedientes jurídicos para ocultar a existência de vínculo empregatício ou para suprimir direitos.

Assim, a boa-fé objetiva e a primazia da realidade operam conjuntamente como instrumentos de efetivação dos direitos trabalhistas, pois ambos visam “conferir efetividade ao Direito do Trabalho a partir da valorização dos fatos concretos e da conduta leal entre as partes” (BARACAT, 2003, p. 53). Enquanto esta última garante que os fatos prevaleçam sobre documentos ou rótulos, a boa-fé impõe que os comportamentos das partes estejam em consonância ética e funcional com a realidade contratual, impedindo a formalização de práticas fraudulentas ou desleais. Ambas se revelam, portanto, pilares de proteção do trabalhador, assegurando a integridade do vínculo laboral e a prevalência da justiça material sobre a ficção jurídica.

Assim é que no âmbito juslaboral, não há se falar em uma “neutralidade judicial”, e sim em uma hermenêutica engajada com a função social do Direito do Trabalho. Braghini (2022) observa que “a aplicação do direito do trabalho não pode ser neutra nem formalista” (BRAGHINI, 2022, p. 293), pois a própria natureza protetiva desse ramo jurídico exige a atuação ativa do magistrado na concretização da justiça social. Isso reforça a crítica à subserviência do Judiciário às reformas estruturadas sob ótica exclusivamente econômica. A interpretação e aplicação das normas trabalhistas, segundo o autor, devem ser orientadas pelo princípio da dignidade da pessoa humana e pelos direitos fundamentais sociais, rejeitando soluções que esvaziem o conteúdo protetivo das normas. Como afirma Braghini (2022), “a compatibilização da legislação infraconstitucional com os princípios constitucionais é obrigação do julgador” (p. 295), e não faculdade. Isso torna a filtragem constitucional uma exigência jurídica e ética da função judicante. E é a partir destas premissas que a jurisdição trabalhista tem enfrentado a questão da pejotização há décadas.

3. A PEJOTIZAÇÃO COMO EXPRESSÃO DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO: CRÍTICA JURÍDICA E IMPACTOS SOCIAIS

A pejotização constitui uma das expressões contemporâneas mais significativas da flexibilização das relações de trabalho, inserida no contexto de um paradigma neoliberal que reconfigura as dinâmicas empregatícias.

Conforme Almeida (2011), essa prática emerge como uma substituição do contrato de trabalho típico, o qual é caracterizado pelo vínculo empregatício formal e pelas garantias legais

inerentes, por relações jurídicas de natureza civil ou comercial. Essas novas formas contratuais, no entanto, são desprovidas do mesmo conteúdo protetivo que o Direito do Trabalho historicamente assegura aos trabalhadores (ALMEIDA, 2011, p. 125). Essa reconfiguração contratual promove um esvaziamento normativo do arcabouço trabalhista, transferindo ao trabalhador, sob uma aparente autonomia, os riscos intrínsecos à atividade econômica.

Na prática, a pejotização se manifesta de forma coercitiva, onde o trabalhador é frequentemente compelido a constituir uma pessoa jurídica (PJ) como condição para sua contratação ou para a manutenção de seu posto de trabalho. Tal exigência, embora formalmente apresentada como uma liberdade contratual, configura-se, na essência, como uma imposição disfarçada (ALMEIDA, 2011, p. 126). Essa dinâmica contratual tem como objetivo precípua encobrir a subordinação jurídica real do trabalhador, permitindo que o tomador de serviços se exima de uma série de encargos trabalhistas e previdenciários (ALMEIDA, 2011, p. 1). O resultado direto dessa prática é a precarização estrutural das condições laborais, culminando na redução de direitos e na fragilização do vínculo empregatício.

A fraude na pejotização pode ocorrer em duas fases distintas, um aspecto frequentemente ignorado em análises mais superficiais, conforme destaca Suijkerbuijk (2019). A primeira fase ocorre no momento da própria contratação, quando já se exige que o trabalhador compareça com sua pessoa jurídica formalmente constituída. A segunda, e considerada "demasiadamente mais danosa" por Suijkerbuijk (2019, p. 121), ocorre durante o curso de uma relação empregatícia pré-existente, por meio de pressão para a abertura de empresa sob pena de demissão formal. Nesta última modalidade, o trabalhador permanece nas mesmas condições que quando era empregado de fato, exercendo as mesmas atividades, sob o mesmo comando e no mesmo local de trabalho, o que mantém todos os elementos fáticos da subordinação e da habitualidade (SUIJKERBUIJK, 2019, p. 121).

Franco Filho (2019) corrobora essa análise ao apontar a pejotização como um "meio legal de praticar uma ilegalidade" (FRANCO FILHO, 2019, p. 17). Segundo o autor, essa prática visa ocultar a subordinação por trás da formalização de uma pessoa jurídica, sendo uma forma de "fraude, ainda que revestida de legalidade aparente" (FRANCO FILHO, 2019, p. 17-18). Para Franco Filho (2019), a pejotização não é um fenômeno isolado, mas parte de um movimento de transformação estrutural das relações de trabalho, que opera a substituição do emprego formal por formas contratuais atípicas, desprovidas de garantias mínimas. Ele argumenta que "a relação de emprego é substituída por uma ficção jurídica construída sob o paradigma da liberdade contratual", mesmo quando a realidade dos fatos demonstra a presença inequívoca de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade (FRANCO FILHO,

2019, p. 17). Esse deslocamento do eixo normativo da proteção para a liberdade formal é considerado incompatível com os valores de um Estado Democrático de Direito.

A pejotização, ao precarizar o trabalho por meio de uma autonomia inexistente, "foge à lógica constitucional do trabalho como direito fundamental" e viola o princípio da dignidade da pessoa humana (FRANCO FILHO, 2019). Almeida (2011) reitera que essa prática viola frontalmente os direitos sociais assegurados pela Constituição, ao favorecer a lógica mercantilizante em detrimento da dignidade do trabalhador (ALMEIDA, 2011, p. 5).

Além da fraude à legislação trabalhista, a prática compromete a arrecadação tributária e previdenciária, ao frustrar os recolhimentos ao FGTS e à seguridade social (FRANCO FILHO, 2019). A crítica também recai sobre o Art. 442-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Franco Filho (2019) aponta que esse artigo, ao autorizar a contratação de autônomos de forma contínua e exclusiva, favorece a intensificação da pejotização e a desproteção dos trabalhadores em diversos setores, como o jornalismo, a mídia e o meio artístico (FRANCO FILHO, 2019, p. 18).

Soares e Limberti (2023) reforçam essa crítica, afirmando que o Art. 442-B da CLT passou a constituir um "marco normativo da precarização contratual", pois cria um permissivo legal "que, na prática, tem servido para camuflar verdadeiras relações de emprego" (SOARES; LIMBERTI, 2023, p. 10). Para os autores, a norma reforça a assimetria das relações de poder, ignorando a desigualdade fática entre as partes contratantes ao pressupor uma autonomia que, em muitos casos, não é real. Eles denunciam ainda a omissão deliberada do legislador quanto à pejotização fraudulenta, que deixou lacunas normativas, dificultando a atuação fiscalizatória e o reconhecimento judicial do vínculo empregatício, mesmo diante de evidente subordinação e pessoalidade (SOARES; LIMBERTI, 2023, p. 11). Essa ambiguidade normativa, ao favorecer interpretações coniventes com a fraude, acaba por corroer a eficácia dos princípios do Direito do Trabalho, especialmente o da primazia da realidade e o da proteção ao trabalhador.

Ribeiro (2018) reforça a necessidade de interpretação cuidadosa do Art. 442-B, destacando que, mesmo com a previsão legal para o trabalho autônomo, a presença dos elementos do vínculo empregatício, conforme Art. 3º da CLT, prevalece sobre qualquer formalização contratual. A exclusividade e a continuidade, por si sós, já afastam a alegação de autonomia, evidenciando o dever do julgador de aplicar o princípio da primazia da realidade e rechaçar a tentativa de burlar a legislação protetiva (RIBEIRO, 2018, p. 67).

Suijkerbuijk (2019) ainda aponta uma análise crítica sobre o uso indevido do Art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que trata da tributação de serviços intelectuais. Essa lei vem sendo distorcidamente interpretada como base para a substituição do vínculo celetista por contrato

civil em atividades como advocacia, medicina e tecnologia. Tal leitura contribui para a desproteção previdenciária e trabalhista, sob o pretexto de que a remuneração elevada ou o caráter intelectual da atividade excluiria a hipossuficiência do trabalhador (SUIJKERBUIJK, 2019, p. 120).

Além dos aspectos contratuais e econômicos, a pejetização compromete diretamente os mecanismos de proteção à saúde do trabalhador. Salvador (2014) observa que a criação de vínculos por meio de pessoas jurídicas oculta a responsabilidade objetiva do empregador por acidentes de trabalho, transferindo ao prestador de serviços os riscos da atividade sem as garantias celetistas. Esse modelo resulta no “alijamento do trabalhador do sistema protetivo da seguridade social” (SALVADOR, 2014, p. 37), impedindo o acesso a benefícios como o auxílio-doença acidentário, o depósito do FGTS e a estabilidade provisória prevista no Art. 118 da Lei nº 8.213/91. A autora adverte que a ausência do vínculo formal transforma o trabalhador em “invisível ao sistema” (SALVADOR, 2014, p. 36), justamente quando sua condição de fragilidade demandaria maior proteção. Em consequência, a pejetização representa uma forma institucionalizada de exclusão previdenciária, solapando os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

Welle (2019) complementa essa perspectiva ao analisar os impactos sobre a responsabilização do tomador de serviços, sobretudo em cadeias produtivas fragmentadas. A pejetização tem sido usada como instrumento para obscurecer a cadeia de comando e, consequentemente, dificultar a imputação de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas. Nas palavras do autor, “a dispersão de vínculos por meio de CNPJs individuais cria obstáculos à fiscalização e à responsabilização solidária ou subsidiária” (WELLE, 2019, p. 91), permitindo que empresas tomadoras de serviço evitem o ônus legal decorrente da subordinação fática. Essa prática acentua-se em setores como tecnologia da informação, saúde e comunicação, onde a estrutura contratual é propositalmente complexificada para desfigurar a vinculação direta com o empregador real. Além disso, a precarização derivada da pejetização no contexto da terceirização, conforme Welle (2019), implica que “a substituição do vínculo empregatício por contratos civis não garante ao trabalhador qualquer tipo de estabilidade ou previsibilidade contratual” (WELLE, 2019, p. 89), o que fragiliza sua capacidade de planejamento de vida, de acesso ao crédito e à seguridade social. Dessa forma, a pejetização não apenas solapa os direitos do trabalhador individualmente considerado, mas compromete a efetividade da legislação protetiva em ambientes produtivos altamente terceirizados e financeirizados, exigindo maior vigilância do Estado e das instituições de controle.

Uma crítica contundente ao fenômeno da pejetização reside em sua capacidade de desumanizar o trabalhador e dissolver os vínculos jurídicos que o protegem. Silva (2023) afirma que a pejetização “institui uma ruptura ontológica entre o trabalhador e sua condição de sujeito de direitos”, transformando-o em mero prestador de serviços no mercado, sem identidade jurídica própria no campo trabalhista (p. 25). A autora analisa como a retórica da liberdade contratual tem sido instrumentalizada para legitimar práticas que, na realidade, operam como mecanismos de exclusão, mascarando relações de emprego sob o argumento de autonomia. Tal discurso, segundo ela, encobre a assimetria estrutural existente entre capital e trabalho e nega ao trabalhador o reconhecimento de sua condição de vulnerabilidade social. Nesse sentido, a pejetização fragiliza a própria noção de cidadania laboral, minando a função social do trabalho e enfraquecendo o papel integrador do Direito do Trabalho.

Adicionalmente, Suijkerbuijk (2019) chama a atenção para a dimensão subjetiva da coação, ressaltando que, ao exigir a constituição de pessoa jurídica, o empregador explora a vulnerabilidade mental e social dos trabalhadores menos informados, o que agrava os efeitos deletérios da fraude em segmentos operários e industriais.

Diante desse cenário, a jurisprudência tem desempenhado papel relevante ao aplicar o princípio da primazia da realidade como critério de aferição da relação de emprego. Independentemente da roupagem contratual adotada, o vínculo laboral é reconhecido sempre que presentes seus elementos fáticos caracterizadores (ALMEIDA, 2011, p. 133). Silva (2023) propõe uma revalorização desse princípio, que se apresenta como instrumento hermenêutico essencial para “reafirmar a centralidade da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho” (SILVA, 2023, p. 27), impedindo que construções jurídicas artificiais se sobreponham à materialidade dos vínculos laborais. Franco Filho (2019) defende a aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica como forma de recompor a ordem jurídica lesada, reconhecendo-se o vínculo empregatício com todos os seus efeitos (FRANCO FILHO, 2019, p. 17–18).

Contudo, a análise de Alves (2025) oferece uma contribuição original ao debate ao destacar a fragilidade institucional do Estado na contenção da pejetização. A autora afirma que esta “cresce na medida em que o Estado se omite ou atua de forma complacente com os agentes econômicos” (ALVES, 2025, p. 7). Tal omissão, segundo ela, não é neutra, mas expressa uma escolha política de enfraquecimento da normatividade trabalhista, permitindo que mecanismos de fraude, como a constituição de pessoas jurídicas fictícias, tornem-se prática corriqueira em diversos setores da economia. Alves (2025) ainda denuncia que a pejetização funciona como um símbolo da desregulamentação trabalhista e da substituição da tutela jurídica pelo mercado,

revelando-se como uma forma “legalizada” de precarização e de enfraquecimento da proteção social (ALVES, 2025, p. 8). Nessa perspectiva, o fenômeno da pejotização é analisado não apenas como fraude técnica, mas como instrumento ideológico de erosão da cidadania trabalhista, configurando uma ameaça à centralidade do trabalho como direito fundamental na Constituição de 1988.

Embora a maioria da doutrina critique a pejotização como prática fraudulenta, há vozes que admitem sua utilização legítima em determinadas circunstâncias. Russomano Júnior (2014) argumenta que a inexistência de vínculo empregatício não equivale automaticamente à precarização, sendo possível a prestação de serviços por pessoa jurídica de forma regular e vantajosa, desde que ausente a fraude e garantidos os fundamentos protetivos. Contudo, ele adverte que a flexibilização irrestrita pode levar à desregulamentação e ao esvaziamento da eficácia do Direito do Trabalho. Por isso, propõe uma hermenêutica que conjugue atualização normativa com salvaguarda dos princípios estruturantes da proteção social (RUSSOMANO JÚNIOR, 2014, p. 21–26). Esta perspectiva, embora minoritária na presente discussão, ressalta a complexidade de identificar e coibir a pejotização fraudulenta sem comprometer as formas genuínas de trabalho autônomo.

A prática da pejotização, conforme amplamente discutido, não apenas viola direitos individuais do trabalhador, mas compromete os próprios pilares do Direito do Trabalho enquanto instrumento de justiça social. Ela representa um desafio multifacetado que exige rigor jurídico e vigilância contínua. O discurso que legitima a pejotização está diretamente relacionado à ideologia da livre iniciativa, que, segundo Franco Filho (2019), passa a se sobrepor à função social do trabalho. Para o autor, a pejotização não pode ser naturalizada como tendência do mercado, mas deve ser enfrentada com rigor jurídico, sendo “fraude, ainda que revestida de legalidade aparente”, razão pela qual a atuação da Justiça do Trabalho é imprescindível para desvelar a realidade subjacente e reconstituir a ordem constitucional violada (FRANCO FILHO, 2019, p. 17–18).

4. A FRAGILIDADE DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ANTE A JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE PEJOTIZAÇÃO

A evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) em matéria trabalhista tem gerado um cenário de crescente preocupação para a Justiça do Trabalho, especialmente no que tange ao reconhecimento de vínculos empregatícios e à aplicação do princípio da primazia da realidade. O que se observa é um movimento de expansão do alcance

de precedentes sobre terceirização, que, na prática, tem levado à cassação de inúmeras decisões trabalhistas que reconheciam relações de emprego, inclusive em casos de "pejotização".

A ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral foram marcos na jurisprudência do STF ao tratarem da licitude da terceirização. No julgamento da ADPF 324, a Corte declarou constitucional a terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim, com base nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência (BRASIL, STF, ADPF 324/DF, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 6.9.2019). A tese fixada afirma que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”.

De modo análogo, o Tema 725 (RE 958.252) consolidou o entendimento de que é constitucional qualquer forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, desde que mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, STF, RE 958.252, Rel. Min. Luiz Fux, DJe 13.9.2019).

Não obstante, tais julgados abordaram especificamente a terceirização entre pessoas jurídicas distintas — não a pejotização, que é a contratação de pessoa física por meio de interposta pessoa jurídica, normalmente com subordinação e pessoalidade. Ainda assim, os precedentes passaram a ser utilizados em Reclamações Constitucionais para afastar o reconhecimento de vínculos empregatícios nas mais diversas hipóteses contratuais.

Na Reclamação 70.885/SP, julgada em 2024, o STF reafirmou a impossibilidade de utilização da via reclamatória para rediscutir fatos e provas, bem como reiterou que só se admite a reclamação quando houver aderência estrita entre o ato judicial impugnado e os paradigmas invocados (BRASIL, STF, Rel 70.885/SP, Rel. Min. Cristiano Zanin, j. 27.11.2024).

O acórdão trabalhista impugnado havia reconhecido vínculo empregatício entre médico e hospital com base na existência de habitualidade, subordinação e pessoalidade. A Corte Suprema, no entanto, entendeu que a análise de tais elementos não configurava violação automática aos precedentes da ADPF 324 ou do Tema 725, por exigirem revolvimento do conjunto probatório — o que é vedado nessa via. Salientou-se ainda a ausência de contrato escrito apto a justificar a contratação por intermédio de pessoa jurídica, o que fragilizava a tese da autonomia contratual alegada pela reclamada.

Essa decisão revela uma abordagem mais cautelosa e respeitosa à instância trabalhista, ao reconhecer que a primazia da realidade pode prevalecer quando bem fundamentada e instruída com elementos fáticos robustos. No entanto, trata-se de decisão isolada, destoante da tendência dominante da Corte.

Em contraste com a Rcl 70.885/SP, a Reclamação 74.079/SP exemplifica a ampliação indevida da *ratio decidendi* dos precedentes vinculantes. Na referida decisão, proferida pelo Ministro Luiz Fux, rejeitou-se a tese de ofensa aos paradigmas da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, justamente por se tratar de caso de pejetização, e não de terceirização empresarial entre pessoas jurídicas distintas. Destacou-se a inexistência de contrato escrito e a constatação, pelas instâncias trabalhistas, da presença dos elementos da relação de emprego – o que afastaria a possibilidade de revolvimento probatório via Reclamação Constitucional.

A decisão marca ponto de inflexão importante, pois reafirma a necessidade de aderência estrita entre os fundamentos do ato reclamado e os precedentes invocados, preservando a função instrutória da Justiça do Trabalho. Ainda que minoritária, essa orientação encontrou eco em votos divergentes de ministros como Edson Fachin e Flávio Dino, que têm atuado como contrapeso ao uso expansivo dos paradigmas em questão.

Fachin, em diversos julgados, tem ressaltado que os precedentes do STF não analisaram a pejetização como fenômeno autônomo. Ao contrário, tratam da licitude da terceirização entre pessoas jurídicas, mas não autorizam, de forma genérica, a substituição de relações de emprego por contratos civis formais que encubram subordinação, habitualidade e pessoalidade. Em sua análise da Rcl 63.020/DF, por exemplo, o ministro sustentou que a imposição de natureza comercial à relação de trabalho, sem exame dos fatos, viola o art. 7º da Constituição e esvazia o sentido protetivo da norma trabalhista.

O Ministro Flávio Dino reforça essa interpretação ao afirmar que os precedentes do STF não autorizam, em abstrato, a blindagem contratual contra a incidência das garantias trabalhistas. Ao julgar a Rcl 65.926, destacou que o uso de instrumentos jurídicos para maquiar relações de emprego permanece sujeito ao controle judicial e que a hipossuficiência do trabalhador deve ser considerada como fator interpretativo essencial.

Essa abertura hermenêutica encontra respaldo em julgados excepcionais, nos quais o Supremo Tribunal Federal rejeitou Reclamações Constitucionais destinadas a afastar o reconhecimento de vínculo empregatício. Destacam-se, nesse contexto, as Reclamações 64.029, 63.510 e 66.141, nas quais a Corte levou em consideração elementos fáticos que apontavam para situações de inequívoca hipossuficiência e desvirtuamento da forma contratual. Na Rcl 64.029, por exemplo, reconheceu-se a vulnerabilidade socioeconômica do trabalhador, um “chapa” que realizava atividades de carga e descarga com remuneração inferior ao salário mínimo e sem qualquer contrato formal. Na Rcl 63.510, observou-se a completa ausência de formalização contratual entre o biomédico e a empresa reclamada, o que comprometeria a alegação de autonomia. Já na Rcl 66.141, foi decisiva a constatação de fraude manifesta, uma

vez que o motociclista, inicialmente registrado em carteira, fora posteriormente excluído do quadro funcional e, de forma artificial, incluído como sócio da empresa, em estratégia reiteradamente aplicada a outros trabalhadores. Esses julgados revelam que, embora minoritárias, subsistem no âmbito do STF posições que reconhecem a centralidade dos elementos da realidade na configuração da relação de emprego, reafirmando a competência da Justiça do Trabalho para coibir fraudes contratuais e preservar os direitos fundamentais do trabalhador.

Nesses julgados, observou-se uma espécie de “linha de resistência mínima” por parte da Corte, reconhecendo que há limites jurídicos para a desconsideração da realidade fática. O voto do Ministro André Mendonça na Rcl 64.029 é emblemático nesse ponto, ao declarar que a situação de vulnerabilidade evidente afastaria a incidência direta dos paradigmas da ADPF 324 e do Tema 725, sendo necessário respeitar a atuação instrutiva da Justiça do Trabalho. A Ministra Cármen Lúcia, por sua vez, em julgamento correlato sobre a ADC 66/DF, foi clara ao afirmar que “a opção pela contratação de pessoa jurídica não se sujeita a garantias absolutas”, e que o Poder Judiciário pode e deve coibir fraudes trabalhistas travestidas de liberdade contratual.

Esses julgados excepcionais, embora minoritários, revelam fissuras na jurisprudência dominante e funcionam como lembretes de que a centralidade dos princípios do Direito do Trabalho não foi totalmente extinta do cenário constitucional. Ao reconhecerem a hipossuficiência, a informalidade ou a fraude como determinantes na caracterização do vínculo empregatício, essas decisões contrastam com a tendência predominante da Corte de aplicar, de forma extensiva, a lógica da autonomia privada e da liberdade contratual. Assim, reafirmam a importância da hermenêutica principiológica e da análise fática como critérios de justiça material nas relações de trabalho — fundamentos que têm sido progressivamente enfraquecidos pela jurisprudência majoritária do STF.

Dessa forma, mesmo diante de uma jurisprudência hegemônica inclinada ao formalismo contratual e à presunção de legalidade da contratação via pessoa jurídica, subsistem possibilidades jurídicas relevantes de resistência hermenêutica, sustentadas por votos divergentes e por decisões de exceção que reconhecem a fraude como limite à autonomia privada. A crítica à aplicação indiscriminada dos precedentes reafirma a importância de se preservar a competência da Justiça do Trabalho na análise dos fatos, sob pena de se institucionalizar a precarização do trabalho por via judicial.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os princípios do Direito do Trabalho — notadamente os da proteção, da primazia da realidade, da função social do contrato e da boa-fé objetiva — constituem a espinha dorsal de sua hermenêutica e justificam a própria existência de um ramo jurídico especializado voltado à tutela da parte hipossuficiente da relação laboral. Mais do que vetores interpretativos, esses princípios assumem natureza normativa, dotados de eficácia imediata e vinculante, funcionando como mecanismos de concretização da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

Entretanto, a análise empreendida revelou que tais princípios vêm sendo progressivamente esvaziados diante da consolidação de uma jurisprudência do Supremo Tribunal Federal inclinada ao formalismo contratual e à valorização da autonomia privada em detrimento da proteção ao trabalhador. A utilização extensiva dos precedentes da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, muitas vezes em contextos que extrapolam seu alcance original — como nas hipóteses de pejetização —, tem conduzido à desconSIDERAÇÃO dos elementos fáticos da relação de emprego e à relativização da primazia da realidade.

Esse deslocamento hermenêutico afeta diretamente o princípio da proteção, ao inverter a lógica da norma trabalhista e presumir a validade de estruturas jurídicas que frequentemente encobrem relações de subordinação. Da mesma forma, fragiliza o princípio da função social do contrato, ao legitimar arranjos negociais que operam como instrumentos de exclusão da cobertura protetiva legal e previdenciária. A boa-fé objetiva, por sua vez, perde sua força normativa quando a conduta simulada do empregador — ao exigir a constituição de pessoa jurídica como condição de contratação — deixa de ser sancionada juridicamente.

Embora subsistam votos divergentes e julgados excepcionais no âmbito do STF que reafirmam a centralidade dos princípios trabalhistas e a importância da análise fática das relações de trabalho, eles ainda se mostram insuficientes para reverter a tendência majoritária de esvaziamento normativo. Esse cenário exige vigilância teórica e institucional, reafirmando a necessidade de uma hermenêutica comprometida com os valores constitucionais do trabalho e com o papel contramajoritário da Justiça do Trabalho.

Preservar os princípios fundantes do Direito do Trabalho não é apenas uma exigência técnica ou doutrinária, mas um imperativo ético e constitucional diante da tentativa de submeter a dignidade do trabalhador às lógicas do mercado. Em última instância, a fidelidade à primazia da realidade e à proteção jurídica do trabalho revela-se como condição para que o Direito do Trabalho continue a cumprir sua função histórica: a de operar como freio à exploração e instrumento de promoção da cidadania.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. O fenômeno da “pejotização” na sociedade brasileira: uma nova forma de precarização do trabalho? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 123–140, abr./jun. 2011.
- ALVES, Larissa. *Pejotização: a face da fraude trabalhista contemporânea*. Brasília: Edição do Autor, 2025. p. 7–8.
- BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- BARACAT, Eduardo Milléo. *Acesso à justiça e a reforma trabalhista: elementos para uma crítica jurídica*. São Paulo: LTr, 2021.
- BRAGHINI, Marcelo. *Direito do trabalho e processo do trabalho em volume único*. 2. ed. Leme: Mizuno, 2022.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Pejotização*. Revista do TRT da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17–18, jul. 2019.
- LIMA, Cíntia Rosa Pereira de. Nova principiologia contratual interpretada pela jurisprudência moderna: decadência do dogma *pacta sunt servanda*. In: HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes (coord.). *A outra face do poder judiciário: decisões inovadoras e mudanças de paradigmas*. v. 2. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 23–45.
- RIBEIRO, Patrícia Cristina. *Pejotização e a caracterização da fraude no contrato de trabalho*. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, n. 354, p. 65–68, dez. 2018.
- RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Desregulamentação, flexibilização, ampla negociação, terceirização e atualização do Direito do Trabalho. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, n. 60, p. 18–26, maio/jun. 2014.
- SALVADOR, Lenice. *Pejotização e o acidente do trabalho: uma análise a partir da hipossuficiência do trabalhador*. Revista LTr, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 33–38, jan. 2014.
- SILVA, Rafaela Vieira da. *Terceirização e pejotização: precarização estrutural e desconstrução do Direito do Trabalho*. Brasília: Escola Superior da Advocacia da OAB/DF, 2023. p. 20–29.
- SOARES, Vanessa; LIMBERTI, Lucas. *A pejotização após a Reforma Trabalhista: análise crítica das novas formas de contratação e seus impactos nos direitos dos trabalhadores*. Curitiba: UTFPR, 2023. p. 9–11.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. *O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis*. Revista do TRT da 11ª Região, Manaus, v. 8, n. 80, p. 114-124, jul. 2019.

VIEIRA, Raphael Diógenes Serafim. *Servidor público temporário: natureza jurídica, regime, contratação irregular e a (não) incidência do princípio primazia da realidade de fato sobre as formas*. Viçosa: Editora UFV, 2007. p. 79-90.

WELLE, Arthur. *Impactos da pejotização no contexto da terceirização e da responsabilidade do tomador de serviços*. In: Anais do XXVIII Encontro Nacional da ABET. Campinas: ABET, 2019. p. 83–92.