

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO

Gustavo De Borba Braga

PRESTADOR DE SERVIÇO OU EMPREGADO?
O AFASTAMENTO DO ARTIGO 3º DA CLT NA PEJOTIZAÇÃO

Gustavo De Borba Braga

**PRESTADOR DE SERVIÇO OU EMPREGADO?
O AFASTAMENTO DO ARTIGO 3º DA CLT NA PEJOTIZAÇÃO**

Projeto de Trabalho de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como condição para aprovação na disciplina de Trabalho de Curso em Direito B.

Orientador: Ms. Eduardo Peres Pereira

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso se propôs a responder ao seguinte problema de pesquisa: é possível afastar o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos casos de pejetização e contratos de locação? O objetivo geral consiste em analisar a pejetização e seus impactos jurídicos no ordenamento trabalhista brasileiro, com enfoque na possibilidade de afastamento do vínculo empregatício previsto no artigo 3º da CLT. Como objetivos específicos, busca-se apresentar a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, analisar os princípios fundamentais que orientam a proteção trabalhista, examinar o conceito de pejetização e os requisitos caracterizadores da relação de emprego, identificar os impactos da pejetização para trabalhadores, empregadores e para a Previdência Social, bem como analisar o posicionamento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal acerca da matéria. Para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se o método hipotético-dedutivo, por meio de pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. O estudo demonstra que a proteção jurídica do trabalhador foi construída ao longo de um processo histórico de lutas sociais, consolidando-se como instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana e da justiça social. Nesse contexto, são analisadas as hipóteses lícitas e fraudulentas de pejetização, bem como os requisitos caracterizadores da relação de emprego, especialmente a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade. Também são examinados os impactos da pejetização para trabalhadores, empregadores e para o sistema previdenciário, além das divergências jurisprudenciais existentes entre os tribunais superiores. Conclui-se que a mera constituição de pessoa jurídica não é suficiente para afastar a incidência da legislação trabalhista quando estiverem presentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT, devendo prevalecer o princípio da primazia da realidade para assegurar a efetiva proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-Chave: Pejetização. Relação de emprego. Relação de trabalho.

ABSTRACT

This undergraduate thesis sought to answer the following research problem: is it possible to disregard article 3 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) in cases of *pejotização* and service provision contracts? The general objective is to analyze *pejotização* and its legal impacts on the Brazilian labor system, focusing on the possibility of excluding the employment relationship established under article 3 of the CLT. The specific objectives are to present the historical evolution of labor law in Brazil, analyze the fundamental principles that guide labor protection, examine the concept of *pejotização* and the requirements that characterize an employment relationship, identify the impacts of *pejotização* on workers, employers, and the social security system, as well as analyze the jurisprudential position of the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court regarding the subject. To achieve the proposed objectives, the hypothetical-deductive method was employed through bibliographical, legislative, and jurisprudential research. The study demonstrates that legal protection for workers was built through a historical process of social struggles, becoming consolidated as an instrument for promoting human dignity and social justice. In this context, both lawful and fraudulent forms of *pejotização* are analyzed, as well as the requirements that characterize an employment relationship, especially personal service, subordination, remuneration, and continuity of service. The impacts of *pejotização* on workers, employers, and the social security system are also examined, in addition to the jurisprudential divergences existing among the higher courts. It is concluded that the mere incorporation of a legal entity is not sufficient to exclude the application of labor legislation when the requirements established in article 3 of the CLT are present. In such cases, the principle of the primacy of reality must prevail in order to ensure the effective protection of workers' fundamental rights.

Key-Words: *Pejotization*. Employment relationship. Employment relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	06
2 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	08
2.1 Evolução histórica do trabalho e do Direito do Trabalho.....	09
2.2 Desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil.....	14
2.3 Princípios fundamentais do Direito do Trabalho.....	18
2.3.1 Princípio da proteção.....	19
2.3.2 Princípio da primazia da realidade.....	21
2.3.3 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.....	21
2.3.4 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....	23
2.3.5 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	23
2.4 Constitucionalização e expansão dos direitos trabalhistas.....	24
3 PEJOTIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS JURÍDICOS.....	26
3.1 Conceito e caracterização da pejotização.....	27
3.2 Impactos da pejotização para trabalhadores e empregadores.....	30
3.3 Impactos previdenciários e sociais da pejotização.....	31
3.4 Limites jurídicos e necessidade de regulação	34
4 PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA.....	38
4.1 Posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.....	39
4.2 Posicionamento do Supremo Tribunal Federal.....	41
4.3 Divergências jurisprudenciais sobre a pejotização.....	45
4.4 Análise da jurisprudência e seus reflexos na proteção trabalhista.....	46
5 CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho nasceu para ser um instrumento de proteção da parte mais frágil da relação de trabalho, o trabalhador. Ao longo do tempo, tal instrumento acabou se consolidando como um mecanismo de justiça social, valorização do trabalho e garantia de direitos e dignidade humana. No Brasil, essa proteção alcançou um patamar mais alto com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, pois foi aqui em que os direitos fundamentais destinados à proteção dos trabalhadores e prevenção de abusos nas relações trabalhistas se consolidou.

Porém, com as recentes transformações econômicas e novas formas de trabalho e organização das empresas, surgiram desafios quando da aplicação da legislação trabalhista brasileira. Dentre elas, cabe destacar a pejetização, onde busca-se afastar o vínculo trabalhista em algumas situações específicas. Porém, passaram a existir situações em que tal condição de contratação estaria sendo utilizada para ocultar uma relação de emprego, a fim de suprimir direitos trabalhistas e previdenciários ao trabalhador. Nesse contexto, o trabalho tem como tema a pejetização e os reflexos que ela possui no reconhecimento do vínculo de trabalho.

Inicialmente, o presente trabalho tem como foco apresentar a evolução histórica do Direito Trabalhista no Brasil, abordando os pilares que resguardam estes direitos, a fim de, debater a respeito do afastamento do vínculo empregatício a partir da pejetização, e evidenciar que se preenchidos os requisitos tipificados no artigo 3º da CLT, o obreiro deverá ter seus direitos garantidos e conservados, conforme ratificados em lei. Diante desta pauta, o trabalho abordará os prejuízos que estão envolvidos a pejetização fraudulenta e os reflexos na Previdência Social e na vida dos brasileiros, buscando o entendimento dos Tribunais e dos magistrados a respeito da matéria, com base nas doutrinas. Nestes termos, indaga-se: é possível afastar o artigo 3º da CLT nos casos de pejetização e contratos de locação?

Este estudo adotará o método de pesquisa hipotético-dedutivo, partindo do questionamento central, alicerçado em duas hipóteses que se contrapõem, onde uma reconhece a possibilidade de pejetizar sem ter vínculo empregatício e a outra impede que esta prática ocorra, se o “prestador” estiver enquadrado nos requisitos

para o vínculo empregatício. Quanto à técnica de pesquisa, irá utilizar-se a pesquisa bibliográfica, em fontes secundárias, como a consulta a artigos e um tipo de estrutura de raciocínio lógico que, para chegar a uma conclusão específica, utiliza uma ideia generalista.

Assim, no primeiro capítulo, se abordará a evolução histórica do Direito Trabalhista no mundo, com foco no Brasil, detalhando como surgiram os primeiros direitos do trabalhador, as conquistas, as lutas por estes direitos, os princípios criados em prol do obreiro, até chegar no marco fundador do Direito do Trabalho no Brasil, com a promulgação da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em seguida, no segundo capítulo, o trabalho apresentará significado de pejetização, as distinções entre a relação de emprego e prestação de serviço, impactos diretos para o empregador, empregado e Previdência Social. Ainda, no mesmo capítulo, será analisado o fenômeno da pejetização, suas características, distinções em relação à relação de emprego e seus impactos para trabalhadores, empregadores e para o sistema previdenciário.

Por fim, no terceiro capítulo, a presente monografia irá discorrer sobre o crescente número de ações trabalhistas levadas até os tribunais superiores e as divergências nas decisões dos tribunais e, nos critérios utilizados para o reconhecimento ou afastamento do vínculo empregatício.

A partir dessa análise, busca-se contribuir para a compreensão dos limites jurídicos da pejetização e para o fortalecimento da segurança jurídica nas relações de trabalho, especialmente diante das divergências interpretativas atualmente existentes nos tribunais brasileiros.

2 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A história do trabalho humano é, antes de mais nada, a história dos direitos fundamentais. A conexão entre o trabalhador e aquele para quem o trabalho é realizado é fundamental em todas as mudanças sociais, econômicas e jurídicas ao longo da história humana. Desde os primórdios, o trabalho era conhecido pelas relações de dominação, exploração e desigualdade, em que se desenvolveram estruturas sociais e de poder compatíveis com a moralidade e a filosofia de cada época.

Sendo assim, o Direito do Trabalho, como área independente da ciência jurídica, é uma das conquistas mais importantes da civilização moderna, pois se conquistou o reconhecimento da dignidade da pessoa humana na sua vida produtiva. Portanto, para relatar a evolução do Direito do Trabalho no mundo, é de suma importância evidenciar que esta trajetória histórica começou através da escravidão, fato que corroborou os movimentos abolicionistas e a luta pela dignidade da pessoa humana. Por conseguinte, esta trajetória na luta pelo direito foi sendo marcada por notáveis conquistas, até se chegar à harmonização de leis que ratificassem e assegurassem os direitos destas pessoas.

Este avanço histórico é um processo que remonta às origens da civilização ocidental, que envolve seriamente a dimensão econômica, política, filosófica e jurídica. Onde será dada ênfase ao contexto no Brasil após a Lei Áurea de 1888, data em que a escravidão foi formalmente extinta, mas com profundas marcas no nível social e de trabalho na nação verde-amarela.

Não é possível tratar do Direito do Trabalho sem compreender a sua origem. A análise começa com o desenvolvimento no processo jurídico, marcado por tensões históricas produzidas pelo escravismo, pelo capitalismo e pela industrialização. Como Marx (1867, p. 221) apontou:

O processo de trabalho, como expusemos em seus momentos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim – a produção de valores de uso –, apropriação do elemento natural para a satisfação de necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e natureza, perpétua condição natural da vida humana e, por conseguinte, independentemente de qualquer forma particular dessa vida, ou melhor, comum a todas as suas formas sociais.

Todavia, nas sociedades de classe esse estado natural foi expropriado, transformado em uma ferramenta de exploração, fazendo com que o trabalhador

vendesse sua força de trabalho. Assim, a história das normas trabalhistas é também uma história de mudanças na ideia de humanidade e justiça social.

2.1 Evolução histórica do trabalho e do Direito do Trabalho

Na Antiguidade, o trabalho era associado à escravidão e à desigualdade natural dos homens. Egito, Mesopotâmia, Grécia e Roma foram construídas sobre sistemas de trabalho forçado desde as suas primeiras civilizações. A teoria romana não considerava o escravo como um ser sujeito de direitos, mas sim como coisas, objetos ou até mesmo como animais. O trabalho não tinha valor moral e era para os “não cidadãos”; este raciocínio se perpetuou nas ideias filosóficas na Grécia Clássica.

Aristóteles (1998, p. 7), um filósofo grego, sustentava que "para que alguns devam governar e outros ser governados é uma coisa não apenas necessária, mas oportuna; a partir da hora de seu nascimento, alguns são marcados para sujeição, outros para regra" e que isso é natural e justo. Essa perspectiva fazia com que a escravidão parecesse justificável, servindo de base para o funcionamento da polis (cidade-estado), pois liberava os cidadãos para exercerem atividades de trabalho intelectual e político, deixando toda mão de obra e trabalho árduo para os escravizados.

Em Roma, os escravos romanos não eram detentores de direitos, os romanos tinham a vida e a honra do escravo à sua disposição absoluta. Com o Código Justiniano se solidificou esta concepção de reconhecer o escravo como uma peça de propriedade, que poderia ser utilizada de qualquer forma. Nos últimos anos do Império, à medida que o Estoicismo e o Cristianismo se expandiam, houve uma mudança nas atitudes morais e legais em relação ao tratamento desumano com os escravizados, de modo que houve uma mudança na concepção da aceitação para a condenação.

O filósofo Sêneca (2004, p. 158) traz em sua obra a seguinte mensagem:

Pensa bem como esse homem que chamas teu escravo nasceu da mesma semente que tu, goza do mesmo céu, respira, vive e morre tal como tu. Tanto direito tens a olhá-lo como homem livre como ele a olhar-te como escravo. Aquando do desastre de Varo, muitos homens de ilustre ascendência, que aspiravam a entrar no senado mediante a carreira das armas, foram vítimas da fortuna: um veio a ser pastor, outro guardador de choupas. Vê se deves então desprezar uma condição social em que o mesmo pode tombar no próprio momento em que a cobres de desprezo. Não pretendo meter-me por um terreno muito vasto para compor uma dissertação sobre o tratamento a

dar aos escravos, com quem em geral nos mostramos soberbos, cruéis e injuriosos no mais alto grau. Muito concisamente, o meu preceito é este: vive com o teu inferior como gostarias que o teu superior vivesse contigo. Sempre que te vier à cabeça todo o poder de que gozas em relação a um escravo, recorda-te de que outro tanto poder tem o teu senhor sobre ti.

Economicamente, o trabalho escravo era o alicerce das obras públicas e da indústria agrária, no entanto, ao mesmo tempo, não se buscava o avanço tecnológico, já que a motivação para inventar era praticamente inexistente, de modo que a mão de obra era eficaz e abundante, não se buscando máquinas ou métodos mais eficientes que economizassem trabalho.

Porém, com a queda do Império Romano e a ocupação sucessora por senhores feudais, o trabalho servil substituiu a escravidão, pois o servo pertencia agora à terra e estava vinculado por obrigações econômicas e pessoais. Embora menos macabro que a escravidão, nesse tipo de dependência de trabalho e hierarquia permaneciam aspectos fundamentais da relação que produzia riqueza (BARROS, 2012).

Durante a Idade Média surgiu uma compreensão diferente do trabalho, sob a influência da moral cristã. Santo Agostinho (1483) avançou o pecado original como punição em “A Cidade de Deus”, e São Tomás de Aquino (2002) considerou o trabalho como parte da virtude moral do homem no exercício da justiça e moderação. Esta visão teológica tinha como objetivo tornar a consideração do trabalho o mais próximo possível da dignidade espiritual e diferente do conceito de direitos sociais (DELGADO, 2019).

Após manter um perfil discreto desde os tempos romanos, entre os séculos XI e XIII as cidades e o comércio tiveram uma reviravolta gloriosa, levando à criação e organização de corporações (associações de artesãos que regulamentavam a produção, a qualidade e o treinamento). Essas corporações corroboraram o desenvolvimento na organização comum do trabalho, estabelecendo regulamentos no controle de produção, qualidade, padronização, hierarquia e assistência social. Assim, buscando uma rede de apoio entre os trabalhadores, a fim de estabilizar a economia local e garantir a subsistência de todos. Para Barros (2012, p. 45):

Os habitantes dos feudos, impulsionados por novas necessidades que não podiam ser ali satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas, em feiras e mercados sediados à margem dos rios, lagos e mares, locais propícios ao intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais, inclusive com os próprios feudos, que forneciam víveres às comunas e em troca recebiam mercadorias e objetos fabricados. Essas comunas eram centros de interesse de artesãos e mercadores e evoluíram para as corporações de ofício.

Contudo, o trabalho ainda não era reconhecido como um direito legal entre iguais, era considerado como um vínculo comum e moral. Deste modo, a economia era largamente estagnada e a mobilidade social era restrita em um mundo que acomodava a servidão rural e as corporações. O Estado era inoperante, com poder fraco e dividido, o pouco controle direto que exercia sobre as relações de trabalho vinha apenas na forma de costume ou através da igreja, fato que só começou a mudar com o começo do capitalismo comercial e, mais tarde, com a industrialização (DELGADO, 2019).

Nesse sentido, cabe referir que a Revolução Industrial começou na Inglaterra no final do século XVIII e é o ponto de virada mais significativo na história do trabalho. O novo modo de fábrica também mudou as relações produtivas e sociais. A máquina passou a ser o centro da produção e o trabalhador para uma fonte secundária, se priorizando a velocidade e a eficiência das máquinas (MARX, 2017).

O trabalho que antes era caracterizado por arte e comunidade tornou-se alienado e sem vida. As ideias econômicas liberais eram baseadas na reforma tarifária e, mais tarde, em liberdades civis, buscando-se uma produção eficiente e livre. Assim, surgiu a classe operária, no entanto, o verdadeiro resultado destas liberdades individuais foram as jornadas de trabalho exploratórias, opressões e condições tão degradantes que foram comparadas à "escravidão", além do trabalho infantil e feminino que também foi muito abusado comercialmente, sem limitação legal (DELGADO, 2019).

Esta situação suscitou respostas de diferentes tendências filosóficas e sociais. Karl Marx e Friedrich Engels (1997, p. 19) condenaram em:

Massas de operários, comprimidos na fábrica, são organizadas como soldados. São colocadas, como soldados rasos da indústria, sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais subalternos e oficiais. Não são apenas servos da classe burguesa, do Estado burguês; dia a dia, hora a hora, são feitos servos da máquina, do vigilante e sobretudo dos próprios burgueses fabricantes singulares.

O trabalho assalariado ao qual eram submetidos era uma forma degradada, sob o modo de produção capitalista, sendo mascarada pela aparente liberdade contratual entre empregado e empregador. Em mesmo sentido, cabe referir a ideia de Durkheim (1999, p. 9) que "A ausência de qualquer disciplina econômica não pode deixar de estender seus efeitos além do próprio mundo econômico e acarretar uma diminuição da moralidade pública". Reforçando esta concepção de que o trabalho

deveria ser um fator unificador e fortalecedor, mas que a indústria moderna levou à anomia e à decadência social.

Em mesmo sentido, para Delgado (2016, p. 92) o Direito do Trabalho:

É produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema. [...] é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocaram a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade.

A primeira resposta jurídica à questão social surgiu do coração do próprio capitalismo. Nesse sentido, a Inglaterra implementou as Leis Fábrica, que restringiram as horas de trabalho e o trabalho infantil, sendo que a luta da classe operária por uma redução legislativa da jornada de trabalho para dez horas foi travada na Inglaterra desde os finais do século XVIII, e a partir do começo dos anos 30 do século XIX ganhou vastas massas do proletariado (DELGADO, 2019).

Como resultado disso, a Lei sobre a jornada de trabalho de dez horas (Ten Hours Bill), extensiva apenas a mulheres e adolescentes, foi aprovada no Parlamento em 8 de junho de 1847. Todavia, na prática, numerosos industriais não respeitavam esta lei, o que ainda fazia a sociedade urgir por mudanças (MARX, 2017).

Na sequência, cabe referir que o século XIX foi uma época caracterizada por mudanças sociais e políticas radicais, sob influência das “questões sociais”, que se tornaram um dos principais temas do pensamento jurídico-econômico. A disseminação do capitalismo industrial, cumulada com as greves de trabalhadores e a ascensão dos movimentos socialistas e trabalhistas, forçou os estados a intervirem e a estabelecerem condições mínimas e humanitárias de trabalho (DELGADO, 2019).

Ainda, segundo o mesmo autor (2019), desde então, o Direito do Trabalho cresceu como um novo ramo autônomo do direito, baseado nos princípios de proteção e justiça social, ratificando condições mínimas de qualidade ao trabalhador. Nos países da Europa, como França, Alemanha e Itália, foi onde se iniciou o movimento da institucionalização de padrões para o trabalho.

Na França, as primeiras restrições de trabalho infantil vieram com a Lei de 1841, e após grandes lutas sociais após a Revolução de 1848, que consagrou os controles de jornada de trabalho. Conforme (SOUSA, 2002, p. 160) apud (VILSON ANTÔNIO ROMERO, 2015, p. 2), na Alemanha, o primeiro ordenamento legal foi editado pelo então chanceler Otto Von Bismarck, em 1883, tendo, inicialmente, instituído o seguro-doença e, a seguir, outros benefícios, tais como o seguro contra

acidente de trabalho, em 1884, e o seguro-invalidez e o seguro-velhice, ambos em 1889.

Com isso, Bismarck pretendeu, com a criação de tais seguros sociais, denominados em seu conjunto de Welfare State (Estado do Bem-Estar social), atenuar as tensões da classe trabalhadora, alavancadas por movimentos socialistas fortalecidos em função da crise industrial. Com o advento da Weimarer Verfassung (Constituição de Weimar), em 1919, ficou determinado que, caso o Estado não pudesse proporcionar oportunidades de trabalho produtivo aos cidadãos, seria ele o responsável por lhes garantir a subsistência (DELGADO, 2019).

Essas políticas definiram o modelo do "Estado de Direito", caracterizado pela natureza de trazer o capitalismo e a justiça social juntos. Bismarck (1880) sustentava, em seus pronunciamentos parlamentares, a tese de que o poder estatal reside não apenas nas forças armadas, mas também na garantia da segurança do trabalho. Paralelamente, a filosofia teve uma influência considerável nesta área.

Ainda, Mill (1848) reconheceu que o trabalho não é uma mercadoria, mas sim algo a que há como atribuir valor, assim como a liberdade, também sendo digna de regulamentação ética. Mais tarde, teóricos como Émile Durkheim e Max Weber (1893 e 1905) aprofundaram o entendimento sociológico do trabalho.

Em mesmo sentido, Max Weber examinou em *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo* (1905) como a moralidade religiosa do trabalho protestante especialmente ajudou a construir a racionalidade econômica moderna. Tais como disciplina, responsabilidade e eficiência foram valorizadas na medida em que o trabalho se tornou um valor moral em si mesmo, mesmo que estivesse enraizado em um sistema desigual.

O movimento trabalhista, por sua vez, consolidou-se como força política e jurídica. A legalização dos sindicatos e o reconhecimento do direito de greve foram conquistas significativas para a democratização das relações de trabalho. A encíclica *Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII iniciou uma visão cristã de justiça social, legitimando a organização das associações de trabalhadores e buscando o mesmo para um "salário justo" que garantisse uma vida com dignidade.

Nesse sentido, o Papa afirmou que "O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida [...] e não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada

ainda pela do cristão" (VATICANO, 1891, n.p).

Após a Primeira Guerra Mundial que se perpetuou de 1914 a 1918, a fundação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 proporcionou o reconhecimento em uma escala internacional. Tendo em vista o pressuposto de que "a paz universal e duradoura só pode ser estabelecida se baseada na justiça social", a OIT promulgou específicos padrões internacionais sobre jornadas de trabalho, segurança nas instalações, liberdade sindical e proibição de trabalho forçado. Este novo marco consolidou a substituição da lógica legal liberal pelo paradigma do direito social (OIT, 1919).

No século XX, as disposições laborais foram incluídas nas constituições democráticas. Nesse sentido, Delgado (2016, p. 102):

Esse direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Forma-se a Organização Internacional do Trabalho; produz-se constitucionalização do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX.

E o trabalho aparece pela primeira vez em uma constituição alemã, a de Weimar (1919), como dever e direito social do cidadão. Esta inovação foi copiada em constituições subsequentes, notavelmente a Constituição Brasileira de 1934. Portanto, o Direito do Trabalho transcendeu e deixou de ser um aglomerado de normas e passou a ser um pilar da política estatal, a fim de promover o bem-estar social e o desenvolvimento humano.

2.2 Desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil

Após mais de 300 anos de escravidão, com a promulgação da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, marcou-se a abolição da escravatura no país. No entanto, com esta transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado, devido a ter sido uma medida inesperada que buscava promover a dignidade destas pessoas, o país não possuía nenhum amparo jurídico a esta classe de trabalhadores, fato que promoveu o desemprego e o afastamento social destes "ex-escravos", pois a abolição já havia sido efetivada, mas o preconceito racial ainda estava intrínseco na mente da burguesia.

Então, com o desaparecimento da escravidão, o Estado brasileiro não tomou

medidas para ajudar os “ex-escravos” a encontrarem-se no mercado de emprego. Acerca disso, Moura (1988, p. 219) assinala que “superposto a uma estrutura traumatizada no seu dinamismo pela persistência de relações de produção escravistas. Era, portanto, uma modernização sem mudança social”. Ainda cabe afirmar que, a classe proprietária de terras tinha medo de perder o controle sobre sua força de trabalho, por isso não teria tomado ação.

No Brasil, o *laissez-faire*¹ nunca se consolidou de forma tão “pura” quanto nos países centrais do capitalismo, como Inglaterra ou Estados Unidos, mas sua lógica esteve presente durante a maior parte da Primeira República (1889–1930). Nesse período, o Estado brasileiro adotou uma postura amplamente liberal na economia, limitando sua atuação e deixando que as elites agrárias, especialmente os cafeicultores, organizassem o funcionamento do país (DELGADO, 2019).

A economia era baseada quase exclusivamente na exportação de produtos primários, sobretudo o café. O papel do governo restringia-se, em grande medida, a garantir a ordem e proteger os interesses das oligarquias regionais. Não havia políticas industriais consistentes nem proteção significativa aos trabalhadores urbanos e rurais. Jornadas exaustivas, ausência de direitos trabalhistas e informalidade extrema eram a regra. A crença dominante era que o mercado internacional, por si só, garantiria prosperidade contínua (VICENTINO; DORIGO, 2013).

Esse modelo refletia a mentalidade do *laissez-faire*, ou seja, o Brasil deveria “produzir aquilo que o mercado pedia” e deixar que as forças econômicas globais determinassem seu destino. O Estado não intervinha para diversificar a economia nem para reduzir desigualdades, nem mesmo as crises do café eram tratadas, em princípio, como fenômenos naturais do mercado. Quando muito, o governo agia para proteger os grandes produtores, comprando e estocando excedentes, mas sem alterar a estrutura do sistema (VICENTINO; DORIGO, 2013).

Assim, a greve insurge como instrumento de luta da classe trabalhadora brasileira, é documentada já no século XIX, por ações de homens e mulheres escravizados que paralisaram suas atividades, tanto em fazendas como nas primeiras fábricas, tais como no arsenal do Rio de Janeiro, contudo, isso pouco aparece quando se fala das paralisações de trabalhadores e trabalhadoras (MATTOS, 2009). Para

¹ Termo francês que significa “deixar fazer” ou “deixar estar”. Utilizado para representar um modelo político e econômico em que o mercado possui autonomia sem necessitar interferência externa (INSTITUTO, BRIDJE, 2020).

Reinholz (2020), essa parte da história foi sendo deixada de lado por um bom tempo, porque o foco dos historiadores passou a ser as instituições da classe trabalhadora.

O conceito de grande greve geral vai se dar em 1917, quando a insatisfação acumulada dos operários deflagrou a primeira e maior paralisação de trabalhadores do país. Denominada como Greve Geral, teve origem em São Paulo e propagou-se por diversas capitais como Recife, Porto Alegre e Rio de Janeiro. A greve, que durou 30 dias e reuniu cerca de 70 mil trabalhadores e trabalhadoras, foi marcada pela forte presença das mulheres operárias, como analisou a historiadora Gláucia Fraccaro (1917-1937), autora do livro “Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil”.

A historiadora aponta uma intensa mobilização, movida em especial por questões prementes do custo de vida na época, na qual as mulheres passaram a ter um protagonismo que antes não se observava. Apesar das demandas variarem regionalmente, a luta por direitos era uma pauta bastante difundida nas organizações. Na época, os grevistas pediam a regulamentação do trabalho também às mulheres e jovens, a diminuição da jornada de trabalho, que na época poderia ser de até 16 horas, e demais garantias trabalhistas.

Contudo, a ideia de igualdade jurídica, pregada pelos burgueses da Revolução Francesa, leva ao direito de contratos e convenções com força de lei, uma vez que, se os homens são iguais por natureza, podem estabelecer contratos de acordo com as suas vontades, e estes serão impostos e protegidos tal qual uma lei é (GONÇALVES, 2012).

Porém, como a história havia mostrado, há um desequilíbrio gritante nas relações de poder entre o empregador e o empregado, ou seja, a igualdade jurídica não encontra seu reflexo na prática. Por isso, essa realidade leva à necessidade da elaboração de leis que nivelem as desigualdades, protegendo os empregados e limitando os poderes arbitrários dos empregadores (DELGADO, 2019).

A ideia de justiça social também teve participação importante para as modificações legais, incluindo as trabalhistas. Pois a defesa da justiça social motivou o Estado a fazer os retoques jurídicos necessários para equilibrar as relações sociais do trabalho e acabar com situações desumanas de emprego, dessa forma, tem-se o surgimento das leis (GONÇALVES, 2012).

No entanto, essas leis dispersas ainda eram incapazes de formar um sistema de proteção único e eficiente, pois os Tribunais de Trabalho ainda não tinham autonomia com relação ao Poder Judiciário. Diante destes fatos que marcaram a

evolução histórica do Direito do Trabalho, evidencia-se que seu surgimento foi impulsionado através da crise desencadeada pelo sistema liberal. Neste contexto, esta antítese entre liberdade e proteção caracterizou o desenvolvimento total do direito do trabalho no Brasil. Segundo Nascimento (2012, p. 32):

O direito desenvolve-se no movimento de um processo que obedece a uma forma especial de dialética na qual se implicam, sem que se fundam, os polos de que se compõe. Esses polos mantêm-se irreduzíveis. Conservam-se em suas normais dimensões, mas correlacionam-se. A formação histórica do Direito do Trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confira. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano.

A partir disso, tem-se a Revolução de 1930 no Brasil, que representou uma ruptura institucional com o passado e solidificou um novo projeto de estado político. Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, a questão do trabalho passou a ocupar o centro da política nacional (VICENTINO; DORIGO, 2016).

A fundação, em 1930, com o Decreto nº 19.433, instituição do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, simboliza o reconhecimento do trabalhador como chefe de equipe, pois o novo governo tinha o objetivo de harmonizar as relações de empregado e empregador, sob a mediação do Estado. Ao implementar essas medidas, instituíram-se o salário mínimo (Decreto-Lei nº 2.162/1940) e regulamentações para uma jornada de trabalho de oito horas, direito de férias remuneradas e seguros obrigatórios (DELGADO, 2019).

Após a Primeira Guerra Mundial, a Constituição de 1934 foi a primeira a definir um capítulo específico para os direitos sociais e trabalhistas, sendo que em seu artigo 121, estabeleceu proteção salarial, limitação de horas de trabalho, descanso semanal e muitos outros itens não mencionados aqui (BRASIL, 1934). Tal período ficou conhecido como o ponto canônico na institucionalização dos Direitos Trabalhistas no Brasil, pois pela primeira vez, o Estado começou a praticar um papel ativo de intervenção nas relações trabalhistas durante o período, deixando para trás o padrão liberal de não intervenção (DELGADO, 2019).

Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi promulgada, diante da orientação do então Ministro do Trabalho, Alexandre Marcondes Filho, momento em que a legislação existente foi compilada e sistematizada pelo Código. A CLT, foi inspirada nos modelos europeus de doutrina corporativista, particularmente a Carta del Lavoro da Itália (1927), buscando resolver

as diferenças entre os interesses do capital e do trabalho (BRASIL, 1943; DELGADO, 2012).

Com a nova lei, os trabalhadores brasileiros ganharam uma série de proteções básicas, como uma jornada de trabalho de oito horas, um dia de descanso semanal pago e férias anuais garantidas, bem como, mulheres grávidas agora também tinham segurança no emprego, conforme a legislação. Além disso, as condições de trabalho tanto para saúde quanto para higiene foram trazidas sob regulamentações obrigatória (BRASIL, 1943).

Mais do que isso, a CLT criou a Justiça do Trabalho. Oficialmente formada em 1941 e efetivamente funcionando a partir de 1946 esse ramo do judiciário é encarregado de resolver litígios entre empregados e empregadores. Conferindo poder e reconhecimento ao Direito do Trabalho. Em contrapartida a um modo autoritário, a política trabalhista de Vargas que exercia dupla função (DELGADO, 2019).

Ainda segundo o mesmo autor (2019), tal movimento, por um lado, tentava disciplinar e controlar o movimento trabalhista, tornando a unidade sindical obrigatória através de taxas compulsórias sobre os trabalhadores por ordem do Estado. Todavia, trouxe um conjunto diversificado de direitos sociais, desconhecidos previamente, transformando o trabalhador em um cidadão com proteção legal e com certas prerrogativas que ninguém poderia tirar deles.

A Constituição de 1937, de natureza autoritária, enfatizou a centralização estatal e o corporativismo, onde conseguiu alcançar conquistas sociais, que perdurou e influenciou a política social por décadas. Quando o Estado Novo encerrou, o sistema trabalhista já estava altamente aperfeiçoado, constituindo a base para a criação de um Estado de Bem-Estar pós-guerra (BRASIL, 1937; DELGADO, 2019). Além da CLT regulamentar os direitos trabalhistas materialmente, também elencou os princípios basilares do direito do trabalho, o que se verá no próximo subcapítulo.

2.3 Princípios fundamentais do Direito do Trabalho

A CLT não apenas simplificou e organizou seus estatutos fragmentados, mas estabeleceu seus princípios legais básicos de forma concreta, conferindo ao Direito do Trabalho sua própria identidade. Os mais significativos desses princípios incluem garantias ao trabalhador, direitos inalienáveis para eles, demandas realistas sobre essas liberdades, fidelidade à duração do trabalho e preferência pela norma mais

benéfica. Nesse sentido, entende Martins (2016, p. 62) que:

Os princípios poderiam ser considerados como fora do ordenamento jurídico, pertencendo à ética. Seriam regras morais, regras de conduta que informariam e orientariam o comportamento das pessoas. Entretanto, os princípios do Direito têm características jurídicas, pois se inserem no ordenamento jurídico, inspiram e orientam o legislador e o aplicador do Direito. Os princípios podem originar-se da ética ou da política, mas acabam integrando-se e tendo aplicação no Direito.

Desse modo, é possível compreender que os princípios trabalhistas não podem ser vistos só como diretrizes para a interpretação da norma, mas sim como fundamentos que tem como objetivo orientar a aplicação das normas que tornam o sistema de proteção ao empregado muito mais eficiente (BARROS, 2012). Por isso, serão abordados na sequência o princípio da proteção, da primazia da realidade, da inalterabilidade contratual, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da continuidade da relação de emprego a fim de conceituá-los.

2.3.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção é o coração do Direito do Trabalho, determinando a interpretação de cada norma. Tal princípio começou a ser aplicado, pois se reconhece que o trabalhador é o polo mais fraco dos dois lados em um ajuste de trabalho (hipossuficiência) e por isso precisa de proteção especial. Nesse sentido, leciona Delgado (2016, p. 201) que:

Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Neste íterim, grande parte da Doutrina parte do fundamento de que o princípio da proteção está subdividido em outros três princípios: princípio do in dubio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica. O primeiro deles, o princípio do in dubio pro operário determina que, havendo dúvida na interpretação de uma norma trabalhista, deve-se adotar a interpretação mais favorável ao trabalhador.

Para Martins (2016, p. 69) “Na dúvida, deve-se aplicar a regra mais favorável

ao trabalhador ao se analisar um preceito que encerra regra trabalhista, o in dubio pro operário”. Essa diretriz parte do reconhecimento da desigualdade estrutural existente na relação de emprego, em que o empregador detém maior poder econômico, técnico e organizacional que o empregado, portanto, este último, carecendo de maior proteção, fica respaldado com tal princípio.

Na sequência, tem-se o princípio da norma mais favorável, que encontra seu amparo em situações onde duas ou mais normas são aplicáveis a um caso específico, e, por isso, a regra a ser adotada é aquela que se mostrar mais benéfica ao trabalhador. Para Martins (2016, p. 69) “as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador”.

Ainda, cabe mencionar que para a aplicação desse princípio, a hierarquia formal das normas é irrelevante, sendo plenamente admissível que uma norma de patamar inferior prevaleça sobre outra que seja hierarquicamente superior, desde que seja a mais positiva para o empregado.

Por fim, tem-se o princípio da condição mais benéfica, sendo essencial à garantia de preservação, ao longo do pacto laboral, da cláusula mais vantajosa ao trabalhador. Para Martins (2016, p. 70), “a condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior”.

Assim, reveste-se da característica de direito adquirido, prevista no artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88. Desse modo, dentre os possíveis direitos contratuais concorrentes, deverá prevalecer aquele mais favorável ao empregado. Nesse sentido, Delgado (2016, p. 206) afirma que:

Incorporado pela legislação (artigo 468, CLT) e jurisprudência trabalhistas (súmula 51, I, TST), o princípio informa que cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusulas posteriores ainda mais favoráveis, mantendo-se intocadas (direito adquirido) em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa (evidentemente que a alteração implementada por norma jurídica submeter-se-ia a critério analítico distinto).

Portanto, é possível ver que o princípio da proteção como um todo é o principal mecanismo utilizado para compensar a desigualdade entre empregado e empregador, pois serve como base para a interpretação e a preservação dos direitos trabalhistas de modo mais equilibrado, garantindo proteção efetiva à parte hipossuficiente da relação de trabalho (BARROS, 2012).

2.3.2 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade, assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, se baseia na hipossuficiência do trabalhador com a finalidade de garantir a esse uma proteção no que concernem as divergências entre a prestação de serviços e o que está documentado (BARROS, 2012).

Para a autora, (2012), tal princípio é muito importante o direito brasileiro, pois no ato da contratação ou no decorrer do contrato de trabalho, pode ocorrer do empregado assinar diversos documentos formais expressando os valores salariais, funções, jornada de trabalho, entre outros, porém a prática pode ser divergente dos instrumentos assinados. Nesse sentido, em caso de demanda trabalhista, é perceptível em diversas decisões judiciais a utilização deste princípio para assegurar a prevalência dos fatos ocorridos na “vida como ela é”, ou seja, aqueles que realmente ocorreram na prática em face das formalidades e documentações. Para Martins (2016, p. 72):

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. [...] daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

Desse modo, entende-se que esse princípio tem como objetivo impedir que a questão formal vença os fatos, a fim de assegurar que a efetiva prestação do serviço seja o elemento determinante para o estabelecimento e a análise da relação de trabalho. Essa força se revela particularmente útil diante de situações em que o empregador utiliza documentos, contrato ou registros para mascarar a natureza do vínculo entre as partes, pois é esse princípio que garante a efetividade da proteção jurídica ao empregado (BARROS, 2012).

2.3.3 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Também chamado de irrenunciabilidade de direitos, traduz a inviabilidade de o empregado dispensar, por sua simples manifestação de vontade, as proteções e vantagens que lhe asseguram a Lei e o contrato de trabalho, seja este tácito ou expresso, haja vista que tais direitos têm natureza protetiva e são tidos como as garantias mínimas necessárias para o equilíbrio da relação de trabalho e da dignidade

do empregado (MARTINS, 2016; DELGADO, 2019). Nesse sentido, recomenda a súmula nº 276 do TST:

Súmula nº 276 do TST: AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) -Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego (BRASIL. 2003, n.p).

Ainda, conforme entendimento da 6ª Turma do TST, acórdão 8830 8830/2002-900-02-00.8:²

RECURSO DE REVISTA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL PELA QUAL O EMPREGADO DÁ PLENA, GERAL E IRREVOGÁVEL QUITAÇÃO PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. INVALIDADE. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS. A transação capaz de autorizar a extinção do processo pressupõe acordo homologado em juízo (art. 831, parágrafo único, da CLT), entendimento já pacificado nesta Corte Superior Trabalhista pela Súmula 100, V, e pela OJ 132 da SBDI-2. Tratando-se de mera transação extrajudicial, como na hipótese, ainda que acarrete o pagamento de indenização adicional, não pode ser acolhida como quitação ampla e irrestrita, ex vi dos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Os referidos princípios vão além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto) e, para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia quer a transação que impliquem, objetivamente, prejuízos ao trabalhador (art. 468, CLT). Em suma: ajustes feitos no sentido de preconizar o despojamento de direitos assegurados por lei não produzem quaisquer efeitos, considerando-se também destituída de validade e eficácia a aquiescência manifestada pelo empregado nesse sentido, ainda que, objetivamente, não tenha havido vícios na manifestação volitiva. Nesse panorama, a quitação dada pelo empregado, em contrapartida à indenização adicional, não tem o alcance pretendido pela Reclamada (quitação plena e irrevogável). Na mesma linha, a Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do C. TST. Recurso de revista conhecido e provido.

Em mesmo sentido, para Martins (2016. p. 63) “Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico.” Portanto, entende-se que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas serve para proteção do trabalhador, garantindo seus direitos mínimos dados pela norma, pois impede a sua renúncia por parte do empregado, mesmo que ele assim deseje.

² Pesquisa de Acórdão sobre Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas. Palavras chave: indisponibilidade dos direitos trabalhistas e acordos bilaterais, no site do TST, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

2.3.4 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O contrato de trabalho é um instrumento importante que estabelece deveres e direitos para ambas as partes, empregado e empregador (BARROS, 2012). No entanto, em detrimento da desigualdade existente nas relações de trabalho, quaisquer alterações no contrato de trabalho encontrarão limites na norma trabalhista brasileira. Conforme dispõe o art. 468 da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, entende-se que esse princípio é o que garante que não terão validade jurídica nenhuma alteração no contrato de trabalho que não ocorram por consentimento mútuo e, que resultem em prejuízo ao empregado, seja de maneira direta ou indireta (MARTINS, 2016).

2.3.5 Princípio da continuidade da relação de emprego

Outro princípio altamente relevante é o da continuidade da relação de emprego, que é a presunção de que os vínculos de emprego são duradouros e permanentes, a menos que se prove o contrário. Ele se opõe às substituições arbitrárias de mão de obra e fortalece a estabilidade econômica do trabalhador (BARROS, 2012).

Ao longo da relação de trabalho, é muito comum que o empregado adquira qualificações novas e acumule vantagens ao longo do tempo, como promoções, reajustes de salários, adicionais, benefícios previstos em normas coletivas ou internas de cada empresa (MARTINS, 2016). Este princípio encontra-se previsto na súmula nº 212 do TST, no artigo 448 e no 10 da CLT:

Súmula nº 212 do TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

Artigo 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Artigo 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Ainda em mesmo sentido, para Martins (2016, p. 71):

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

Os princípios analisados na presente monografia demonstram que o Direito do Trabalho foi normatizado a partir da vulnerabilidade do trabalhador nas relações de emprego, servindo como um instrumento de garantia da justiça social e da redução do desbalanço inerente ao contrato de trabalho. Dessa forma, com o passar dos anos, a relevância de tais princípios foi ensejando na incorporação dos direitos trabalhistas aos textos constitucionais e normas de proteção aos direitos humanos, consolidando a constitucionalização e a proliferação dos direitos sociais ao longo do século XX (ONU, 1948; NASCIMENTO, 2012).

2.4 Constitucionalização e expansão dos direitos trabalhistas

Após a Segunda Guerra Mundial, o mundo inteiro viu o estabelecimento dos direitos trabalhistas como parte das constituições democráticas. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em seu artigo 23, reconheceu o trabalho como um direito básico, assegurando:

Art. 23. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (ONU, 1948).

Nesse contexto, o trabalho assumiu um novo status como instrumento de cidadania e dignidade humana. A Constituição Brasileira de 1946 essencialmente reteve os ganhos da CLT e ampliou a liberdade de associação. O Estado Novo tinha terminado, mas à medida que a legislação social continuou a se moldar, o sistema trabalhista de Vargas continuou vivo e forte, sendo a base para o desenvolvimento (NASCIMENTO, 2012).

Nos anos subsequentes, a economia cresceu com a urbanização e industrialização. A classe trabalhadora urbana tornou-se um fenômeno político e cultural por si só, e o assalariado, um pilar da sociedade. Ainda, durante o governo

militar, mas dentro das mudanças nas estruturas econômicas, o Estado continuou a controlar os sindicatos, trazendo mudanças como a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em 1966 para substituir a Multa de Dez Anos por Antiguidade. Apesar de haver autoritarismo político, a legislação se modernizou e a seguridade social se expandiu (DELGADO, 2019; NASCIMENTO, 2012).

Na década de 1980 o chamado “Novo Sindicalismo” viu o retorno da democratização, com a retomada da discussão sobre a estrutura e autonomia sindical, sobre a busca e a valoração dos direitos sociais voltou a ser um tópico importante. Diante deste cenário, com a promulgação da Constituição brasileira de 1988, se ratificou em seu artigo 7 uma sequência de direitos que asseguraram a classe dos trabalhadores, promovendo o direito a dias de folga, pagamento de férias anuais, férias remuneradas, licença-maternidade e paternidade, aviso prévio de demissão, seguro-desemprego, dentre outros (BRASIL, 1988; BONAVIDES, 2015).

Assim, estabelecendo uma base sólida para as relações laborais, sua influência é sentida não apenas nas leis específicas do trabalho, mas também na promoção da igualdade, na proteção social e na participação dos trabalhadores na tomada de decisões. Embora desafios contemporâneos exijam adaptações, a Constituição continua a ser um pilar essencial na defesa dos direitos dos trabalhadores no Brasil.

3 PEJOTIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS JURÍDICOS

Existem tipos de pejotização, a legal e a fraudulenta. Nesse sentido, cabe mencionar que para Silveira (2024), a pejotização legal consiste no direito que o cidadão brasileiro tem de criar uma pessoa jurídica (PJ), normalmente voltado a uma área específica, para prestar serviços, conforme estabelecido no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005.

Artigo 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Assim, se atendidos os requisitos da Lei, a criação de uma pessoa jurídica para desenvolver atividades de caráter personalíssimo não será considerada como fraudulenta. Contudo, ocorre que a pejotização fraudulenta, muito utilizada, consiste no ato de uma empresa deixar de contratar o obreiro pelo regime CLT e o exigir que constitua uma pessoa jurídica, a fim de que a relação entre as partes seja de “prestação de serviços”, como mencionado anteriormente, no entanto, esta pratica é utilizada para mascarar a relação de emprego, ferindo o princípio da primazia da realidade, onde a condição em que o obreiro é submetido no “dia a dia” não condiz com a forma de contratação (DELGADO, 2019).

Para Tolentino e Souza (2025), a fraude configura-se, portanto, como uma afronta direta ao artigo 9º da CLT, que nulifica atos praticados com o intuito de desvirtuar ou impedir a aplicação dos preceitos trabalhistas. Ao priorizar a forma contratual em detrimento da verdade dos fatos, o empregador não apenas fere o direito individual do obreiro, mas compromete todo o sistema de proteção social constitucionalmente garantido. Esse movimento, estimulado pelas diretrizes neoliberais e pela reforma trabalhista em 2017 e por novas visões de mercado, acaba deixando o trabalhador sozinho com todos os riscos do negócio, retirando dele a segurança e a proteção que o sistema público deveria garantir.

Essa tendência entra em rota de colisão direta com os preceitos da Constituição Federal de 1988. Ao priorizar o lucro em detrimento da proteção social, a pejotização fragiliza o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Deste modo, nota-se um progressivo desgaste das garantias básicas alcançadas ao longo

do tempo, em um cenário onde a perda de direitos é apresentada como uma suposta 'liberdade contratual' (BRASIL, 1988). Essa realidade ignora o papel social que as organizações devem cumprir e fragiliza a estrutura de amparo que deveria resguardar quem trabalha.

3.1 Conceito e caracterização da pejotização

Para Silva (2023), o conceito de relação de trabalho funciona como um gênero jurídico amplo, abrangendo qualquer forma de prestação de serviço humano. Isso inclui desde o emprego regido pela CLT até modalidades sem vínculo, como o trabalho autônomo ou eventual. Tal relação nasce de um liame jurídico entre partes, focado na execução de uma atividade que pode ser habitual ou esporádica, remunerada ou gratuita, e exercida com ou sem subordinação. Ensina Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p.74) “Relação de trabalho diz respeito, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho [...]”.

A linha divisória entre a "relação de trabalho" e a "relação de emprego" reside na caracterização do vínculo empregatício, fundamentada nos artigos 2º e 3º da CLT. Enquanto na primeira categoria o profissional detém maior autonomia e ausência de dependência econômica rígida, na segunda, a prestação de serviço exige a presença cumulativa de quatro pilares: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza o contrato de trabalho típico (BRASIL, 1943).

Para Ferreira e Santos (2021) compreender a relação de emprego, é necessário observar esses elementos mencionados. O ponto de partida é a natureza do prestador: a lei exige que o trabalho seja realizado obrigatoriamente por uma pessoa física. Isso ocorre porque o Direito do Trabalho nasceu para proteger o ser humano e sua dignidade, algo que não se aplica, em sua essência, a uma empresa ou entidade abstrata. Assim, por uma questão de lógica jurídica, uma pessoa jurídica jamais poderia ocupar o posto de empregado.

Acompanhando esse raciocínio, temos a pessoalidade. Isso significa que o contrato de trabalho é feito com foco naquela pessoa específica (*intuitu personae*), criando uma obrigação que não pode ser transferida a terceiros sem autorização. O empregador contratou aquele profissional por suas características e competências, por isso que ele não pode simplesmente mandar outra pessoa em seu lugar. Deste

modo, cabe ressaltar que isso não exige que o trabalhador seja exclusivo daquela empresa; ele pode ter outros empregos, todavia, naquele vínculo específico, ele é insubstituível. Neste viés, quando falamos de uma prestação de serviço puramente empresarial, essa lógica muda, pois o que importa é o resultado final e a organização dos meios, e não quem exatamente quem realizou a atividade (MARTINS, 2016; DELGADO, 2019).

Outro pilar fundamental é a não eventualidade, ou seja, o trabalho precisa ter uma certa rotina de continuidade. Não é algo esporádico ou um "bico" isolado, mas uma atividade que se integra ao dia a dia da empresa para que ela funcione e atinja seus objetivos. Junto a isso, aparece a subordinação jurídica, que talvez seja o diferencial mais forte. Na prática, o empregado abre mão de parte da sua autonomia para seguir as ordens de quem o contratou. Assim, observa-se a doutrina de Manus (2016, p. 84) falar em um "empregado autônomo" é um erro técnico, já que a subordinação, citada como dependência no artigo 3º da CLT, é justamente o que nega a autonomia. Se o trabalhador não pode definir seus horários ou o modo de executar suas tarefas, ele é, de fato, um empregado.

Além disso, não se pode esquecer da onerosidade. O emprego não é um favor nem um trabalho voluntário, existindo uma troca onde o esforço humano é recompensado pelo salário, direito este garantido pela nossa Constituição (BRASIL, 1988).

Artigo 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

Se não houver pagamento, a relação jurídica muda de figura. Por último, temos o princípio da alteridade, que é essencial para entender quem paga a conta do negócio. No Brasil, os riscos da atividade econômica pertencem apenas ao patrão, haja vista o empregado trabalha para o sucesso do outro e por isso não pode ser penalizado, caso a empresa venha a ter prejuízo ou se os custos de operação aumentarem. É o empregador quem assume o ônus e o ônus do empreendimento (MARTINS, 2016).

É justamente a partir do entendimento desses pilares que consegue-se visualizar as distorções causadas pela "pejotização". Esse fenômeno tenta, através de uma fachada burocrática, descaracterizar esses elementos para transformar o

empregado em uma empresa prestadora. Na maioria das vezes, essa manobra serve apenas para reduzir custos tributários e encargos para quem contrata, deixando o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade, sem as garantias sociais que a lei deveria lhe assegurar.

Acerca da fraude trabalhista através da simulação contratual, Silva (2023) pontua que determinados setores econômicos passaram a utilizar a "pejotização" como estratégia para o suprimento de mão de obra, fundamentando-se na premissa de que a ausência de uma pessoa física na prestação de serviços impediria a configuração dos elementos constitutivos da relação de emprego. Dessa forma, buscava-se afastar, ao menos no plano formal, a incidência das normas trabalhistas.

Todavia, os tomadores de serviço frequentemente negligenciam o fato de que a autonomia do prestador deve ser real, ao submeter o trabalhador a controles de jornada e à subordinação hierárquica direta, desconfiguram a natureza civil do contrato. Delgado (2019) aponta que o uso de contratos de sociedade serve, nesses casos, como um artifício para esconder a subordinação e o próprio vínculo de trabalho. Na prática, a estratégia busca descaracterizar a figura do prestador de serviço pessoa física, criando uma aparência de prestação de serviços comercial para evitar que a situação seja enquadrada nas normas da CLT.

Em artigo publicado pela Revista de Ciências Sociais, Vanessa Rocha Ferreira e Murielly Nunes dos Santos (2021), enfatizam que o contrato civil estabelece uma relação comercial entre duas empresas, contudo, na prática, porém, o que se vê é uma pessoa física trabalhando como empregado, mas escondida atrás de um CNPJ. Esse modelo é o que se denomina pejotização, ou seja, utiliza-se a figura do MEI ou da microempresa (geralmente do Simples Nacional) para contratar um trabalhador que, embora devesse ter vínculo empregatício, é tratado formalmente como um prestador de serviços autônomo. O objetivo central é simular uma independência que não existe, já que o profissional mantém a subordinação típica e exerce as mesmas obrigações de um funcionário comum.

Diante deste cenário, a modalidade de pejotização se tornou comum no mercado de trabalho brasileiro, onde os empregadores buscam mascarar esse vínculo, a fim de não se responsabilizarem pelos direitos trabalhistas atribuídos a esta relação de emprego.

3.2 Impactos da pejetização para trabalhadores e empregadores

Nesse cenário, para Toletino e Souza (2025), a pejetização deve ser compreendida como parte de um movimento sistêmico de fragilização das relações de trabalho, no qual as dinâmicas laborais passam a priorizar as demandas do mercado em prejuízo do amparo social. Tal manobra é alvo de profundas controvérsias nos campos do Direito e da Sociologia, uma vez que possui o potencial de ocultar o verdadeiro vínculo de emprego. Consequentemente, anulam-se direitos fundamentais como o repouso remunerado, a gratificação natalina, o fundo de garantia e, de forma crítica, o sistema previdenciário.

Pesquisas contemporâneas indicam que esse modelo é frequentemente empregado como um mecanismo de evasão das normas trabalhistas, desnaturalizando a essência jurídica do contrato laboral. Esse processo culmina no desgaste do trabalhador, gerando reflexos negativos em seu bem-estar psicológico e integridade física (Da Silva; Sanches, 2024; Haas; Opuszka, 2025). Ao adotar essa tática de mascarar as obrigações, as organizações não apenas minimizam seus gastos fixos, mas também delegam os riscos da atividade econômica ao elo mais fraco da cadeia, o que compromete a justiça social e a finalidade humanitária do trabalho (REIS; GIAQUETO, 2020).

Portanto, evidencia-se que esta manobra é utilizada para eximir a responsabilidade do empregador, deixando o obreiro desamparado de seus direitos legais previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Dentre as principais garantias suprimidas, tem-se o recebimento do décimo terceiro salário, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio e horas extras, ou seja, há a tentativa de burlar as condições mínimas de proteção social e econômica do empregado (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988).

Dessa forma, a pejetização fraudulenta é uma afronta a legislação trabalhista, pois ela compromete a eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador (MARTINS, 2016). Nesse sentido, conforme aponta Faria (2023), a adoção da "pejetização" como mecanismo para romper o nexu laboral é uma manobra recorrente entre os detentores do capital, motivada, primordialmente, pela intenção de se desobrigar do recolhimento dos tributos e encargos previstos na legislação social. Entretanto, caso o Judiciário Trabalhista identifique que tal modalidade contratual máscara, na verdade, uma relação de emprego, a organização poderá ser condenada ao adimplemento de todo

o passivo acumulado. Isso engloba o pagamento retroativo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), gratificações natalinas, períodos de descanso remunerados e demais prerrogativas legais.

No ordenamento jurídico brasileiro, o artigo 9º da CLT funciona como uma blindagem contra essas práticas, determinando que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." Em suma, qualquer tentativa de utilizar o modelo de prestação de serviços por pessoa jurídica apenas para esquivar-se das leis do trabalho é considerada ilícita, resultando na invalidação imediata do contrato civil (BRASIL, 1943; MARTINS, 2016).

A gravidade da situação se estende para além do caixa da empresa, pois nos casos em que a pessoa jurídica não possui fôlego financeiro para honrar as condenações impostas, os trabalhadores podem pleitear o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica. Esse recurso processual permite que o véu corporativo seja levantado para que a execução atinja o patrimônio individual dos proprietários. Dependendo do montante da dívida, tal medida pode culminar no colapso financeiro dos envolvidos e na própria insolvência do negócio (BRASIL, 2015; DELGADO, 2019).

Sobre esse tema, o artigo 50 do Código Civil estabelece que:

Art. 50 - Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconSIDERÁ-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso (BRASIL, 2002).

Assim, a fraude trabalhista não apenas gera dívidas para o CNPJ, mas expõe diretamente a segurança financeira de seus gestores.

3.3 Impactos previdenciários e sociais da pejetização

Para Silva (2023), as áreas trabalhista e previdenciária são praticamente inseparáveis. Elas caminham juntas, de modo que qualquer alteração no cotidiano de trabalho de alguém exige uma análise imediata sobre os impactos no seu amparo social futuro.

O cenário atual, marcado pela instabilidade no emprego e pela pressão para

que o profissional atue como PJ, MEI ou autônomo, cria um risco real. Ao sair do regime tradicional (CLT) sem um olhar atento aos recolhimentos para o INSS, o trabalhador perde benefícios imediatos, como o descanso semanal e as férias, mas o pior ocorre em longo prazo. Sem a contribuição correta, ele pode ficar desamparado em situações de doença, velhice ou no momento de se aposentar (BRASIL, 1991; IBRAHIM, 2025).

Na prática, muitos desses "novos empresários" acabam não pagando o INSS por falta de orientação técnica ou por precisarem priorizar gastos imediatos de sobrevivência. O grande problema é que, no regime CLT, a responsabilidade de descontar e repassar o valor é do patrão e, se ele falhar, o empregado não é penalizado. Caso não o faça, poderá incorrer em crime previdenciário (artigo 168-A do Código Penal), *in verbis*:

Apropriação indébita previdenciária (Incluído pela Lei n.º 9.983, de 2000)
Artigo 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (Incluído pela Lei n.º 9.983, de 2000) Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (Incluído pela Lei n.º 9.983, de 2000).

Já para quem atua por conta própria, a obrigação é pessoal, pois em caso de não houver o pagamento, o benefício será simplesmente negado em tentativa futura (BRASIL, 1991). Desse modo, entende-se que essa tendência de transformar funcionários em empresas (a pejetização) gera uma fragilidade social profunda.

Nesse contexto, verifica-se que muitas pessoas aceitam tais condições por medo de ficar sem renda, acreditando que ter um contrato PJ é melhor do que estar desempregado, devido à situação em que se encontra a grande parte dos brasileiros. No entanto, para economizar ou para suprir suas necessidades, muitos deixam de contribuir com a previdência, ficando vulneráveis justamente quando mais precisarem de suporte (SENADO FEDERAL, 2025).

Além disso, nem todo mundo tem perfil ou preparo para administrar uma empresa. Muitos trabalhadores que sempre foram empregados e se veem perdidos entre impostos e burocracias, sacrificando sua vida pessoal e saúde em jornadas exaustivas, além de existir um mito de que ser "patrão de si mesmo" é mais vantajoso, mas a realidade costuma ser de falta de férias e excesso de carga horária (MARTINS, 2016).

Diante disto, ao empurrar o trabalhador para o modelo PJ, o contratante

transfere para ele os riscos do negócio, algo que o artigo 2º da CLT proíbe explicitamente. A lei diz que quem deve assumir os riscos da atividade econômica e gerir o trabalho é a empresa, não o prestador. Essa manobra reduz drasticamente a arrecadação da Seguridade Social, já que as empresas pagam muito menos tributos ao contratar uma PJ do que ao assinar uma carteira (BRASIL, 1943; DELGADO, 2019). Em mesmo sentido, para Welle (2019, p.143):

Cada trabalhador que sai de um emprego com carteira assinada e passa do RGPS para o SIMPLES/MEI a Previdência Social deixa de arrecadar, em média, R\$ 3.661,71 anualmente. Se considerarmos que esse fenômeno ocorre com 1% do total da força de trabalho celetista do setor privado, teremos uma perda de arrecadação da ordem de R\$1,5 bilhões por ano.

Conforme ratifica o Governo Federal em seu portal GOV (2023), a inadimplência do Microempreendedor Individual (MEI) pode acarretar sérias consequências para seus direitos previdenciários e tributários. No âmbito previdenciário, o período de inadimplência não será computado para a concessão de benefícios do INSS.

Além disso, ainda conforme o GOV (2023), o MEI pode ter pedidos de benefícios não programados, como auxílio por incapacidade temporária, salário maternidade ou pensão por morte, negados por não cumprir a carência necessária ou por perder a qualidade de segurado. A qualidade de segurado, que garante o direito aos benefícios, é mantida por até 12 meses após a última contribuição, em regra. Ao regularizar débitos atrasados, o MEI terá que arcar com os valores acrescidos de multa e juros de mora, caso contrário, o MEI será incluído na dívida ativa pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), com a possibilidade de ter o CNPJ cancelado.

Deste ponto de vista, a única saída para o Microempreendedor individual inadimplente será o BPC (LOAS), que é um auxílio assistencial de um salário-mínimo para quem vive em situação de miséria, e não uma aposentadoria por direito. Mesmo quem contribui como MEI costuma fazê-lo pelo valor mínimo, o que limita bastante o poder de compra no futuro.

Com base em uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022 existiam 14,6 milhões de microempreendedores individuais (MEIs). Em 2024, demonstra-se a criação de mais de 2,8 milhões de MEIs. Já no ano de 2025, no primeiro semestre, o Brasil criou cerca de 2,2 milhões de novos

negócios. Dados como estes apontam o crescimento da pejetização no mercado de trabalho brasileiro.

Dados do Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (CAGED) expõem que em 2024, foram criados 1,6 milhão de empregos formais no Brasil com a CLT assinada e em 2025 o número foi de 1,2 milhão. Essa pesquisa apresenta uma queda de 23%. Deste modo, ao analisar o número de novos MEIs e o número de novos postos de trabalho e empregos formais, evidencia-se uma mudança no entendimento do contrato de trabalho, em que a busca pela pejetização teve aumentos expressivos.

Em última análise crítica, a pejetização fraudulenta esvazia os cofres da Previdência. Enquanto o emprego formal garante um fluxo constante e obrigatório de recursos, o modelo de prestação de serviços diminui a arrecadação patronal. Manter o respeito às leis trabalhistas é fundamental não apenas para o indivíduo, mas para sustentar um sistema de proteção que garanta dignidade e justiça para todos, evitando que o trabalhador seja abandonado à própria sorte quando não puder mais produzir.

3.4 Limites jurídicos e necessidade de regulação

A análise da pejetização sob a ótica do ordenamento jurídico brasileiro exige, primordialmente, o confronto entre a liberdade de iniciativa econômica e a dignidade da pessoa humana, ambos os princípios fundamentais da República. O debate consiste nos limites da autonomia privada, ou seja, até que ponto a livre pactuação entre as partes pode afastar o vínculo e as normas do Direito do Trabalho?

Para Kalil (2020), os limites jurídicos à pejetização são balizados pelo Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas. Segundo este princípio, o trabalhador não pode renunciar a garantias legais por meio de simulações contratuais, ainda que o faça sob aparente concordância, conforme versam os artigos 444 e 448 da CLT:

Artigo 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

[...]

Artigo 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943).

A necessidade de regulação torna-se evidente diante da insuficiência das reformas em equilibrar a balança entre competitividade empresarial e proteção social. Embora a Lei nº 13.467/2017 tenha tentado conferir maior segurança jurídica à terceirização de atividades-fim, ela não autorizou o uso da pessoa jurídica para fraudar o vínculo empregatício. Existe, portanto, controvérsia interpretativa, que permite interpretações ambíguas, muitas vezes em prejuízo do obreiro (BRASIL, 2017; MARTINS, 2016).

Neste cenário, a regulação deve atuar para definir critérios objetivos que diferenciem o verdadeiro prestador de serviços, aquele que possui capacidade própria, assumindo riscos de mercado e detendo autonomia em seu serviço prestado, do trabalhador que é subordinado e compelido à pejetização como condição única de acesso ao mercado de trabalho (DELGADO, 2019).

Ademais, a regulação precisa contemplar a dimensão fiscal e previdenciária, tendo em vista que a pejetização gera um desequilíbrio nas contas da Previdência Social, conforme afirma Marinho (2025) apud Olivon (2025, p.1):

O ministro do Trabalho, Luiz Marinho, afirmou que, entre 2022 e 2025, considerando Previdência, Fundo de Garantia e Sistema S, deixou-se de arrecadar mais de R\$ 106 bilhões em decorrência da pejetização. O ministro destacou que, além de proteger o trabalhador, o fundo de garantia também é um instrumento de investimento, no momento, em especial no Minha Casa Minha Vida.

Assim, a arrecadação oriunda de contratos de prestação de serviços é substancialmente menor do que a incidência de encargos sobre a folha de salários. Sem uma intervenção estatal que regularize os custos e as responsabilidades, cria-se um cenário de concorrência desleal, onde empresas que cumprem a legislação trabalhista são penalizadas frente àquelas que operam na informalidade (BRASIL, 1991).

Deste modo, é de extrema relevância a regularização a respeito desta pauta, que não deve ser vista como um entrave ao desenvolvimento, mas como um mecanismo de sustentabilidade do próprio sistema econômico e social. Consequentemente, o papel das instituições de controle, como o Ministério Público do Trabalho e a Auditoria-Fiscal do Trabalho, é indispensável. A regulação não se faz apenas com leis, mas com a capacidade do Estado de monitorar o cumprimento dessas normas. Conforme consta no artigo 2º da Lei nº 11.457 de 16 de março de 2007:

Artigo 2º Além das competências atribuídas pela legislação vigente à Secretaria da Receita Federal, cabe à Secretaria da Receita Federal do Brasil planejar, executar, acompanhar e avaliar as atividades relativas a tributação, fiscalização, arrecadação, cobrança e recolhimento das contribuições sociais previstas nas alíneas a, b e c do parágrafo único do artigo 11 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e das contribuições instituídas a título de substituição (BRASIL, 2007).

Ainda, segundo o artigo 11º da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991:

Artigo 11. No âmbito federal, o orçamento da Seguridade Social é composto das seguintes receitas: I - receitas da União; II - receitas das contribuições sociais; III - receitas de outras fontes.
Parágrafo único. Constituem contribuições sociais: a) as das empresas, incidentes sobre a remuneração paga ou creditada aos segurados a seu serviço; b) as dos empregadores domésticos; c) as dos trabalhadores, incidentes sobre o seu salário-de-contribuição; d) as das empresas, incidentes sobre faturamento e lucro; e) os incidentes sobre a receita de concursos de prognósticos (BRASIL, 1991).

Para Delgado (2019) apud Presas e Marques (2022, p.103), a proteção jurídica deve evoluir para além do conceito clássico de subordinação direta, alcançando o que a doutrina moderna chama de subordinação estrutural ou algorítmica. Através de leis robustas e de uma interpretação jurídica dos princípios constitucionais, assim, será possível conter a expansão da precarização dos direitos fundamentais do trabalhador brasileiro. Pois atualmente a linha que separa o prestador de serviços autônomo do empregado subordinado tornou-se cada vez mais tênue, de modo que a análise fática dos fatos deve ser apurada, utilizando o Princípio da primazia da realidade, em que pese a condição vivida diariamente pelo “prestador de serviços” tenha hierarquia sob o contrato de trabalho estipulado pelas partes.

Para Suijkerbuijk e Bentes (2017) apud Ferreira e Santos (2021, p.107), o avanço da pejetização fraudulenta ocorre principalmente em áreas em que o empregado recebe uma remuneração elevada, tais como medicina, odontologia, advocacia, entre outras. Cabe ressaltar que a maioria da população que recebe o salário mínimo, tem a tendência de ser atingida por esta prática ilícita, sendo este grupo o mais afetado, tendo em vista as condições exploráveis a que são submetidos e a dependência daquele valor para sua subsistência.

Assim, muitas vezes por medo de perderem o emprego e ficarem à mercê do mercado de trabalho, acabam se submetendo à pejetização imposta pelo “patrão”. Deste modo, devido ao valor ínfimo, os empregados mascarados pelo termo “prestador de serviço” acabam deixando de lado seus direitos trabalhistas e, na maior parte das vezes, param de contribuir com a Previdência Social, fato que corrobora a

queda na arrecadação de tributos para custear o órgão e que acaba deixando o obreiro sem o devido amparo legal (SENADO FEDERAL, 2025). Nesse sentido, Leonardo Rolim (2026), ex-presidente do INSS e ex-secretário da previdência, afirma que:

Mais importante do ponto de vista fiscal, é uma reforma previdenciária. Como falei: o Brasil está envelhecendo, envelhecendo muito rapidamente, e a gente precisa ajustar o nosso regime e buscar mudar a forma de custeio, que é o antídoto para esse grande desafio demográfico que a gente tem. Se a gente tivesse agido mais cedo, seria mais fácil resolver o problema. Quanto mais a gente demora, mais envelhecido o país está, mais difícil é a solução, mais amargos vão ter que ser os remédios a serem adotados.

Assim, observa-se que a nova geração está passando por esse entrave no sistema jurídico e a população que ainda custeia a Previdência é a população mais velha. Portanto, com o passar das décadas, o país se aproxima ainda mais da escassez de vínculos empregatícios e da quebra do cofre previdenciário.

4 A PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

O fenômeno da pejotização, caracterizado pela contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas para mascarar uma relação de emprego, tem gerado intensos debates e decisões divergentes nos tribunais. Para enfrentar essa prática fraudulenta, diversas propostas têm sido discutidas e aplicadas, visando proteger os direitos trabalhistas e garantir a justiça social.

Uma das principais propostas reside no fortalecimento da fiscalização pelos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego. A intensificação das auditorias e a aplicação rigorosa das sanções previstas em lei são cruciais para coibir a adoção dessa estratégia pelas empresas. A fiscalização deve ser proativa, buscando identificar os indícios de fraude antes mesmo que se consolide o prejuízo ao trabalhador (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2020).

Outra frente de enfrentamento envolve a conscientização e o empoderamento dos trabalhadores, pois é fundamental que os empregados tenham conhecimento sobre seus direitos e sobre os contornos da relação de emprego, para que possam identificar e denunciar práticas abusivas. Nesse sentido, entende-se que as campanhas educativas e o acesso facilitado a informações jurídicas são ferramentas importantes nesse sentido (SENADO FEDERAL, 2025).

Em mesmo sentido, pode-se afirmar que a simplificação dos procedimentos para o reconhecimento do vínculo empregatício também pode ser uma medida eficaz, pois muito embora a legislação trabalhista brasileira seja consistente, por outro lado, a burocracia e a complexidade de alguns trâmites podem desencorajar o trabalhador a buscar seus direitos. Então, tornar esses processos mais ágeis e acessíveis é um passo importante para garantir a efetividade da justiça do trabalho

Ademais, a discussão sobre a responsabilidade solidária ou subsidiária das empresas tomadoras de serviço em casos de pejotização é um ponto crucial. A aplicação desses institutos jurídicos pode forçar as empresas a serem mais diligentes na escolha de seus prestadores de serviço, evitando a contratação de empresas "fantasmas" ou criadas unicamente para burlar a legislação trabalhista (BRASIL, 2011; DELGADO, 2019).

4.1 Posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem um posicionamento consolidado no que tange à descaracterização da pejetização quando comprovada a fraude trabalhista. A Corte tem reiteradamente reafirmado que a relação de emprego é a regra, e as formas alternativas de prestação de serviços, como a pejetização, são exceções que exigem análise criteriosa (BRASIL, 2011; DELGADO, 2019).

O princípio da primazia da realidade, fundamento central nas decisões trabalhistas, é aplicado de forma rigorosa pelo TST. Isso significa que, mesmo que a contratação formalmente se apresente como prestação de serviços autônomos ou por meio de pessoa jurídica, se os elementos fáticos configuradores da relação de emprego estiverem presentes, como pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, o vínculo empregatício será reconhecido (MARTINS, 2016).

Em casos de pejetização, o TST entende que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, quando feita com o intuito de mascarar o vínculo empregatício, configura fraude à legislação trabalhista. A jurisprudência da Corte demonstra que, ao identificar a presença dos requisitos do vínculo empregatício, a Justiça do Trabalho deve reconhecer a relação de emprego, com todos os seus consectários legais. Um exemplo dessa postura é o caso decidido no TST, o AG-AIRR nº 1000967-89.2015.5.02.0432:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejetização". Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais

trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização"). Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.³

Além disso, o Tribunal reconheceu o vínculo empregatício mesmo com a constituição de empresa pelo reclamante, por entender que a prática visava a mascarar a relação existente, configurando nítida fraude trabalhista. A Corte ressaltou que, estando presentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, o vínculo de emprego deve ser reconhecido, com base nos artigos 2º e 3º da CLT. Outro julgado relevante sobre o tema é o TST - AG-ED-RR - 1935-68.2014.5.10.0006:

AGRAVO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA PARA ACOBERTAR O VÍNCULO TRABALHISTA. FRAUDE. OCORRÊNCIA. O e. TRT constatou a existência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, conforme prescreve o art. 3º da CLT. Firmou convicção de ocorrência da prática de pejotização pela ré, a qual restou caracterizada pela contratação de serviços de natureza pessoal, exercido por pessoa física, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para acobertar o vínculo trabalhista. Nesse contexto, para se chegar à conclusão em sentido contrário, de que inexistiu relação de emprego nos moldes do artigo 3º da CLT, ou ainda, que houve relação de natureza civil (contrato de parceria), ou mesmo que não houve fraude à legislação trabalhista, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que impossibilita o processamento da revista da reclamada, ante o óbice da Súmula nº 126 desta Corte Superior, a pretexto da alegada violação dos dispositivos apontados. Saliente-se, por oportuno, que o Tribunal de origem, ao fazer menção à ilicitude da terceirização dos serviços, fê-lo apenas com o objetivo de reforçar o fundamento (obiter dictum), já que o entendimento em torno da pejotização revela suficiência para dar sustentação jurídica ao decisum. Agravo provido. AGRAVO DA RECLAMADA. Prejudicada a análise do agravo. Agravo a que se nega provimento.⁴

³ Pesquisa de Acórdão sobre Pejotização, palavras chave: pejotização, contrato de parceria e reconhecimento de vínculo, no site do TST, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

⁴ Pesquisa de Acórdão sobre Pejotização, palavras chave: pejotização, fraude trabalhista e

Neste julgado⁵ que aborda a pejetização como meio de acobertar o vínculo trabalhista. O TST confirmou o reconhecimento do vínculo de emprego quando o Tribunal Regional constatou a existência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego e a prática de pejetização pela ré, mediante contratação de serviços de natureza pessoal, exercidos por pessoa física, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim.

Em suma, o TST tem um posicionamento firme em desconstituir a pejetização quando há indícios de fraude e os elementos fáticos da relação de emprego são comprovados, protegendo o trabalhador e a legislação trabalhista.

4.2 Posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF)

O Supremo Tribunal Federal (STF), em sua atuação mais recente, tem apresentado uma linha de raciocínio que, embora reconheça a licitude da terceirização e de outras formas alternativas de contratação, não impede o reconhecimento do vínculo empregatício em casos de fraude à legislação trabalhista. A Corte tem buscado equilibrar os valores da livre iniciativa com a proteção ao trabalho.

Um ponto crucial nas decisões do STF é a análise da aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas invocados. Contudo, cumpre referir que a reclamação constitucional não possui natureza de recurso, pois consiste em um instrumento processual que tem como objetivo preservar a competência do STF e garantir suas decisões. Então, ele cabe apenas quando há demonstração de que o ato que é objeto da reclamação tenha realmente contrariado precedente vinculante firmado pela Egrégia Corte, especialmente nos casos de súmulas, controle concentrado de constitucionalidade ou repercussão geral (BRASIL, 1988; MENDES;BRANCO, 2014). Acerca do tema, tem-se o julgamento do STF na RCL 55806 AGR colacionado abaixo:

RECLAMAÇÃO. CONTRATO DE PARCERIA. “PEJOTIZAÇÃO”. FRAUDE. ART. 9º DA CLT. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ADPF 324, ADC 48, ADI 5625 E RE 958252. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA. INVIABILIDADE DA RECLAMAÇÃO. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO. 1. Depreende-se dos autos que a “pejetização” da obreira se deu com o intento de fraudar a legislação trabalhista e que a nulidade do

reconhecimento de vínculo, no site do TST, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026. Disponível em:

⁵ Pesquisa de Acórdão sobre Pejetização, palavras chave: pejetização, fraude trabalhista e reconhecimento de vínculo, no site do STF, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

contrato de parceria foi declarada nos termos do art. 9º da CLT. Logo, a matéria debatida no processo de origem não guarda a identidade material com aquelas objeto dos paradigmas invocados, o que torna inadmissível a reclamação constitucional, por ausência de aderência estrita. 2. Agravo regimental a que se nega provimento.

Desse modo, o Supremo Tribunal Federal entendeu pela inviabilidade da reclamação quando a matéria debatida no processo de origem não guardava identidade material com os paradigmas invocados. No caso, a pejetização da obreira se deu com o intento de fraudar a legislação trabalhista, e a nulidade do contrato de parceria foi declarada com base no artigo 9º da CLT. A Corte destacou a ausência de aderência estrita, o que tornava inadmissível a reclamação.

Em outra decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (RCL 58583 AGR), entendeu-se que:

Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da “pejetização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Reclamação julgada procedente. Agravo regimental não provido. 1. O tema de fundo referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para prestação de serviço, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. A ausência de condição de vulnerabilidade do trabalhador na opção pelo contrato firmado justifica o afastamento do reconhecimento do vínculo empregatício pelo Poder Judiciário com fundamento nos precedentes vinculantes da Suprema Corte, os quais afirmam a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa diante de formas alternativas de contratação de serviços por pessoa jurídica. Precedentes. 3. Agravo regimental não provido.

Neste caso, a Suprema Corte Federal, reconheceu a aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e a ADPF nº 324⁶, conforme se observa abaixo:

EMENTA Embargos de Declaração na Reclamação. Recebimento como Agravo Regimental. Notória Pretensão de Impugnar os Fundamentos da Decisão Recorrida. Alegação de nulidade por ausência de citação: Inocorrência. Ausência de Prejuízo. Terceirização. Pejetização. Contrato de Parceria entre Pessoas Jurídicas. Lei nº 13.352, de 2016. Vínculo de Natureza Civil. ADPF nº 324/DF e ADI nº 5.625/DF: Inobservância. Permissão Constitucional de Formas Alternativas de Prestação de Serviços. Recurso Desprovido. I. Caso em exame 1. Firmado contrato de parceria, na forma da Lei nº 13.352, de 2016, entre as partes do processo originário, para a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, houve o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, pela Justiça do

⁶ Pesquisa de Acordão sobre Pejetização, palavras chave: pejetização, contrato de parceria e reconhecimento de vínculo, no site do STF, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

Trabalho, determinado o pagamento de todas as verbas trabalhistas dele decorrentes. II. Questão em discussão 2. Em análise, a ocorrência ou não de descumprimento, por parte da Justiça do Trabalho, aos paradigmas do Supremo Tribunal Federal, constantes da ADPF nº 324/DF e da ADI nº 5.625/DF. III. Razões de decidir 3. A ausência de citação para a apresentação de contestação não trouxe prejuízo ao beneficiário, porquanto as razões que poderiam ter sido aduzidas na contestação, a fim de influir no julgamento da presente reclamação, foram apresentadas neste agravo regimental, não havendo qualquer prejuízo à parte agravante. Incide, portanto, a regra segundo a qual não haverá declaração de nulidade quando não demonstrado o efetivo prejuízo causado à parte (pas de nullité sans grief). 4. No julgamento da ADPF nº 324/DF, esta Suprema Corte reconheceu a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, inclusive entre pessoas jurídicas distintas, não se configurando relação de emprego entre contratante e contratado. 5. No âmbito da ADI nº 5.625/DF, assentou-se a validade constitucional dos contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado 'profissional-parceiro', e o respectivo estabelecimento, chamado 'salão-parceiro', em consonância com as normas contidas na Lei nº 13.352, de 2016. 6. Ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, muito embora a relação entre elas tenha se dado mediante contrato de natureza civil, a decisão reclamada se distancia da jurisprudência vinculante desta Corte, na qual assentada a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, firmadas para a consecução de objetivos comuns. 7. Os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho não podem se sobrepor ao contexto legitimamente estabelecido entre as partes que, sendo capazes e bem instruídas, firmaram contrato de natureza civil para a prestação de serviços em caráter autônomo. IV. Dispositivo 8. Embargos de declaração recebidos como agravo regimental ao qual se nega provimento.⁷

No entanto, o Tribunal ressaltou que a ausência de condição de vulnerabilidade do trabalhador na opção pelo contrato firmado justifica o afastamento do reconhecimento do vínculo empregatício pelo Poder Judiciário, com fundamento nos precedentes que afirmam a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa diante de formas alternativas de contratação de serviços por pessoa jurídica.

É importante notar que, no STF, na RCL 70941 ED, o Tribunal recebeu embargos de declaração como agravo regimental e negou provimento. Segue a ementa:

EMENTA Embargos de Declaração na Reclamação. Recebimento como Agravo Regimental. Notória Pretensão de Impugnar os Fundamentos da Decisão Recorrida. Alegação de nulidade por ausência de citação: Inocorrência. Ausência de Prejuízo. Terceirização. Pejotização. Contrato de Parceria entre Pessoas Jurídicas. Lei nº 13.352, de 2016. Vínculo de Natureza Civil. ADPF nº 324/DF e ADI nº 5.625/DF: Inobservância. Permissão Constitucional de Formas Alternativas de Prestação de Serviços. Recurso Desprovido. I. Caso em exame 1. Firmado contrato de parceria, na forma da Lei nº 13.352, de 2016, entre as partes do processo originário, para a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, houve o

⁷ Pesquisa de Acórdão sobre Pejotização, palavras chave: pejotização, contrato de parceria e reconhecimento de vínculo, no site do STF, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, pela Justiça do Trabalho, determinado o pagamento de todas as verbas trabalhistas dele decorrentes. II. Questão em discussão 2. Em análise, a ocorrência ou não de descumprimento, por parte da Justiça do Trabalho, aos paradigmas do Supremo Tribunal Federal, constantes da ADPF nº 324/DF e da ADI nº 5.625/DF. III. Razões de decidir 3. A ausência de citação para a apresentação de contestação não trouxe prejuízo ao beneficiário, porquanto as razões que poderiam ter sido aduzidas na contestação, a fim de influir no julgamento da presente reclamação, foram apresentadas neste agravo regimental, não havendo qualquer prejuízo à parte agravante. Incide, portanto, a regra segundo a qual não haverá declaração de nulidade quando não demonstrado o efetivo prejuízo causado à parte (*pas de nullité sans grief*). 4. No julgamento da ADPF nº 324/DF, esta Suprema Corte reconheceu a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, inclusive entre pessoas jurídicas distintas, não se configurando relação de emprego entre contratante e contratado. 5. No âmbito da ADI nº 5.625/DF, assentou-se a validade constitucional dos contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado 'profissional-parceiro', e o respectivo estabelecimento, chamado 'salão-parceiro', em consonância com as normas contidas na Lei nº 13.352, de 2016. 6. Ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, muito embora a relação entre elas tenha se dado mediante contrato de natureza civil, a decisão reclamada se distancia da jurisprudência vinculante desta Corte, na qual assentada a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, firmadas para a consecução de objetivos comuns. 7. Os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho não podem se sobrepor ao contexto legitimamente estabelecido entre as partes que, sendo capazes e bem instruídas, firmaram contrato de natureza civil para a prestação de serviços em caráter autônomo. IV. Dispositivo 8. Embargos de declaração recebidos como agravo regimental ao qual se nega provimento.⁸

A Corte entendeu que, ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, mesmo com contrato de natureza civil, a decisão reclamada se distanciava da jurisprudência vinculante do STF, que assentou a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho. Contudo, o STF também ponderou que os elementos fáticos analisados pela Justiça do Trabalho não podem se sobrepor ao contexto legitimamente estabelecido entre as partes capazes e bem instruídas.

Portanto, o STF, ao analisar a pejetização, tem focado na aderência estrita aos seus precedentes, especialmente aqueles que tratam da licitude da terceirização e da liberdade de iniciativa. Contudo, a Corte não descarta a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício em casos de fraude comprovada, especialmente quando os elementos fáticos demonstram a subordinação e outros requisitos da relação de emprego, desde que haja identidade material com as teses firmadas.

⁸ Pesquisa de Acórdão sobre Pejetização, palavras chave: pejetização, contrato de parceria e reconhecimento de vínculo, no site do STF, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

Além disso, percebeu-se o movimento do STF em aplicar precedentes de terceirização em casos que tratam da pejetização, porém a terceirização ilícita e pejetização fraudulenta são institutos jurídicos diferentes, pois possuem requisitos e consequências diversas. Nesse caso, cumpre referir que, conforme Delgado (2019), a terceirização é a contratação regular de empresa autônoma para realização de determinadas atividades, a pejetização fraudulenta é, como visto anteriormente, o completo oposto, pois utiliza-se da PJ para maquiar uma relação de emprego faticamente existente.

Então, pode-se afirmar que, o uso automático de tais precedente é bastante negativa, pois a discussão sai do âmbito da validade da forma de contratação e passa a envolver a fraude trabalhista. Desse modo, entende-se que essa prática pode vir a ferir os direitos e princípios trabalhistas elencados na CLT.

4.3 Divergências jurisprudenciais sobre a pejetização

A análise da pejetização revela um cenário de divergências e tendências em constante evolução nos diferentes níveis do Poder Judiciário. Enquanto o TST tem mantido uma linha mais protetiva ao trabalhador, com forte aplicação do princípio da primazia da realidade, o STF, em sua atuação mais recente, tem buscado harmonizar a livre iniciativa com a proteção ao trabalho, com foco na aderência estrita aos seus precedentes (DELGADO, 2019).

Nos juízos de primeira instância e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), é comum a aplicação rigorosa dos requisitos do vínculo empregatício. A subordinação, em suas diversas facetas, é frequentemente o fator determinante para o reconhecimento da relação de emprego, mesmo diante de contratos formalmente de prestação de serviços. Muitos TRTs acompanham o entendimento do TST, descaracterizando a pejetização quando identificada a fraude (BRASIL, 1943; MARTINS, 2016).

No entanto, observa-se que algumas decisões em instâncias inferiores podem divergir, especialmente em casos onde a autonomia do prestador de serviços é mais acentuada ou onde a empresa consegue demonstrar a inexistência de subordinação. Essa divergência, contudo, é frequentemente reformada nas instâncias superiores, como o TST (MARTINS, 2016).

Em mesmo sentido, o autor entende ser uma tendência atual, impulsionada

pelas decisões do STF, parece ser um escrutínio mais detalhado sobre a aderência dos casos concretos às teses firmadas pela Suprema Corte. Isso significa que, para que o vínculo empregatício seja reconhecido em casos de pejetização, a fraude e a presença dos elementos fáticos da relação de emprego devem ser robustamente comprovadas, e a decisão da Justiça do Trabalho deve dialogar diretamente com os precedentes do STF.

Outra tendência relevante é a discussão sobre a aplicação do artigo 9º da CLT, que declara a nulidade de atos que visem a impedir a aplicação dos preceitos da CLT. Em casos de pejetização, a aplicação desse artigo tem sido um argumento forte para a desconstituição dos contratos e o reconhecimento do vínculo empregatício, como demonstrado em algumas decisões (BRASIL, 1943).

A discussão sobre a responsabilidade das empresas tomadoras de serviço também é uma tendência em ascensão. A jurisprudência tem avançado no sentido de responsabilizar as empresas que se beneficiam da mão de obra prestada por meio de pejetização fraudulenta, mesmo que a contratação se dê por interposta pessoa jurídica.

4.4 Análise crítica da jurisprudência e seus reflexos na proteção trabalhista

A análise crítica da jurisprudência sobre a pejetização revela um embate constante entre a proteção aos direitos trabalhistas e a liberdade de iniciativa econômica. Embora a legislação trabalhista brasileira seja robusta em garantir direitos aos trabalhadores, muitas empresas têm buscado formas de contornar essas normas.

O princípio da primazia da realidade é um pilar fundamental na desconstrução da pejetização fraudulenta, pois ao focar nos fatos concretos da relação de trabalho, o TST tem conseguido resguardar os direitos de trabalhadores que, formalmente contratados como prestadores de serviço, na prática se encontravam em uma relação de emprego típica (TST, 2019).

A jurisprudência do TST, como no caso analisado pelo TST, o AG-AIRR - 1000967-89.2015.5.02.0432⁹, mencionado anteriormente, demonstra um compromisso com a proteção do empregado, reconhecendo o vínculo quando os elementos fáticos assim indicam.

⁹ Pesquisa de Acórdão sobre Pejetização, palavras chave: pejetização, contrato de parceria e reconhecimento de vínculo, no site do STF, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

Contudo, a atuação do STF, especialmente em casos de reclamação constitucional, tem introduzido uma nuance importante. Ao priorizar a aderência estrita aos seus precedentes, o STF, em algumas situações como na STF - RCL 58583 AGR, citada anteriormente, tende a validar formas alternativas de contratação, desde que não haja condição de vulnerabilidade do trabalhador e que os valores da livre iniciativa sejam respeitados. Essa postura, embora busque a segurança jurídica e a liberdade econômica, pode, em determinados contextos, fragilizar a proteção ao trabalhador, especialmente quando a fraude é sutil e a vulnerabilidade do empregado não é tão evidente.

A divergência entre o TST e o STF em certas interpretações, embora não seja uma contradição explícita, reflete diferentes ênfases. Enquanto o TST se debruça sobre a realidade fática da relação de emprego, o STF, em sua função de guardião da Constituição, analisa a compatibilidade das decisões com os princípios constitucionais mais amplos, como a livre iniciativa. Tal distinção torna-se evidente quando precedentes relacionados a terceirização passam a ser utilizados para tentar solucionar disputas relacionadas à pejetização, pois a discussão sai da questão da estrutura de contratação e passa a ser sobre a legislação trabalhista aplicada de forma fraudulenta (BRASIL, 1943; DELGADO, 2019).

É notável que, mesmo em decisões que parecem flexibilizar a aplicação do vínculo empregatício, como na STF - Rcl 70941 ED¹⁰, o STF reconhece que a decisão reclamada se distancia da jurisprudência vinculante. Isso indica que a Suprema Corte está atenta à necessidade de não legitimar práticas que, em última instância, possam violar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Uma crítica recorrente é a complexidade que a pejetização impõe ao trabalhador. A necessidade de constituir uma pessoa jurídica, gerenciar obrigações fiscais e contábeis, e ainda assim prestar serviços sob subordinação, cria um ônus desproporcional ao empregado. A jurisprudência, ao desconsiderar a fraude, pode estar, involuntariamente, perpetuando essa complexidade e o consequente prejuízo ao trabalhador.

A tendência de que a análise fático-probatória seja um obstáculo para o conhecimento de recursos extraordinários, como evidenciado pela Súmula 126 do TST, também merece reflexão. Embora vise a celeridade processual, essa súmula

¹⁰ Pesquisa de Acórdão sobre Pejetização, palavras chave: pejetização, contrato de parceria e reconhecimento de vínculo, no site do STF, nas datas de 11/05/2026 à 18/05/2026.

pode, em alguns casos, impedir que o TST reexamine fatos que demonstrem claramente a fraude, reforçando a decisão das instâncias inferiores (TST, 2003).

Em conclusão, a jurisprudência sobre a pejotização demonstra um esforço contínuo para conciliar a proteção ao trabalho com a livre iniciativa. No entanto, a efetividade dessa proteção depende da capacidade do Judiciário de identificar e desconsiderar as fraudes, garantindo que o princípio da primazia da realidade prevaleça, sem que a liberdade de iniciativa se torne um escudo para a precarização das relações de trabalho. A constante vigilância e a aplicação rigorosa da lei são essenciais para que o fenômeno da pejotização não se consolide como um meio lícito de sonegação de direitos trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

A pejetização, como fenômeno complexo vem à tona como uma questão muito importante nas relações de trabalho contemporâneas, demandando uma análise aprofundada e uma conclusão que vá além da mera formalidade jurídica. O presente trabalho buscou compreender os diferentes aspectos desse instituto, desde suas origens históricas até suas manifestações atuais, evidenciando os desafios e as consequências que dele decorrem.

Ao percorrer a trajetória histórica do Direito do Trabalho no Brasil, desde os resquícios da escravidão até a consolidação das leis trabalhistas, percebe-se um movimento contínuo em prol da dignidade do trabalhador e da proteção de seus direitos. A evolução legislativa e jurisprudencial reflete uma busca constante pelo equilíbrio das desigualdades inerentes à relação entre capital e trabalho. Nesse contexto, a pejetização surge como um desafio a essa evolução, uma estratégia que, sob aparência de legalidade, busca afastar os princípios fundamentais que caracterizam a relação de emprego.

Ainda, foi possível perceber a distinção entre relação de emprego e prestação de serviço, pilares centrais na análise da pejetização, revela a importância dos elementos fático-jurídicos que configuram o vínculo, como pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. A primazia da realidade, princípio basilar do Direito do Trabalho, impõe que a análise dos fatos prevaleça sobre as formalidades contratuais. É justamente nesse ponto que a pejetização, em sua modalidade fraudulenta, encontra seu maior obstáculo, pois busca mascarar a subordinação e os demais requisitos do vínculo empregatício, transformando o que seria uma relação de emprego em uma suposta prestação de serviços autônomos.

Nesse sentido, foi possível verificar que os impactos dessa prática são inúmeros para o trabalhador, tais como a perda de direitos fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, aviso prévio, seguro-desemprego, além da ausência de contribuição previdenciária adequada, fragiliza a segurança social e a dignidade humana. A transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhadores, que se vê desprovido das garantias legais, configura uma afronta direta aos princípios constitucionais que regem o trabalho.

Para o empregador, a pejetização fraudulenta pode parecer vantajosa a curto prazo, pela redução de custos tributários e encargos sociais. Contudo, os riscos

jurídicos e financeiros são imensos. A possibilidade de condenação ao pagamento de passivos trabalhistas retroativos, multas e até mesmo a desconsideração da personalidade jurídica, com a responsabilização patrimonial dos sócios, demonstra a insustentabilidade dessa prática a longo prazo. Ademais, pode-se concluir que a redução das contribuições previdenciárias compromete a sustentabilidade do sistema de seguridade social, afetando a coletividade.

Ao final, a análise da jurisprudência dos tribunais superiores, como o TST e o STF, revela um cenário de constante debate e, por vezes, de divergências. Enquanto o TST tem mantido uma postura mais protetiva ao trabalhador, com forte aplicação do princípio da primazia da realidade, o STF, tem buscado harmonizar a livre iniciativa com a proteção ao trabalho, com foco na aderência estrita aos seus precedentes. Essa tensão entre a proteção do trabalhador e a liberdade econômica é o cerne da discussão sobre a pejetização.

Diante desse quadro, a necessidade de regulação e de fiscalização mais efetivas torna-se imperativa, pois a simplificação dos procedimentos para o reconhecimento do vínculo empregatício, a conscientização e o empoderamento dos trabalhadores, bem como a responsabilização solidária ou subsidiária das empresas tomadoras de serviço, são propostas que visam a coibir a pejetização fraudulenta. Por isso, faz-se necessária uma atualização da legislação para acompanhar as novas modalidades de trabalho e a garantia de que a proteção ao trabalhador seja sempre assegurada, independentemente da forma de contratação, são passos cruciais para a construção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

Em última análise, a pejetização, quando utilizada como subterfúgio para mascarar uma relação de emprego, representa um retrocesso na conquista de direitos trabalhistas e um atentado à dignidade da pessoa humana. A busca por um modelo de trabalho que priorize a proteção social, a justiça e a sustentabilidade do sistema previdenciário é um desafio que exige o engajamento de todos os atores sociais: legisladores, judiciário, empregadores e trabalhadores. Somente assim será possível garantir que o trabalho, em sua essência, seja um instrumento de cidadania e de realização pessoal, e não uma fonte de precarização e de insegurança. A consolidação de um entendimento uniforme e a aplicação rigorosa da lei são fundamentais para que o princípio da primazia da realidade prevaleça, assegurando que a realidade fática se sobreponha às simulações contratuais, em prol de um ordenamento jurídico que verdadeiramente proteja o trabalhador.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Aurélio. **A cidade de Deus**. [S.l.: s.n.], 1483. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/231422756/Cidade-de-Deus-Agostinho>. Acesso em: 05 abr. 2026.

AQUINO, Tomás de. **Suma teológica**. v. 2. São Paulo: Loyola, 2002. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/895597055/Suma-Teologica-Volume-2-Toma-s-de-Aquino>. Acesso em: 05 abr. 2026.

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução de C. D. C. Reeve. Indianapolis: Hackett Publishing, 1998. Disponível em: [https://ia902300.us.archive.org/28/items/aristotle-entire-collected-writings/Aristotle/Politics%20\[trans.%20Reeve\]/Aristotle%20-%20Politics%20\(Hackett,%201998\).pdf](https://ia902300.us.archive.org/28/items/aristotle-entire-collected-writings/Aristotle/Politics%20[trans.%20Reeve]/Aristotle%20-%20Politics%20(Hackett,%201998).pdf). Acesso em: 05 abr. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934.

BRASIL. **Decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-979-6-janeiro-1903-584238-publicacaooriginal-107004-pl.html>. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto n. 16.027, de 30 de abril de 1923**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto n. 21.186, de 22 de março de 1932**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919**. Regula as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 12 abr. 2026.

BRASIL. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. **Lei n. 11.457, de 16 de março de 2007**. Dispõe sobre a Administração Tributária Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-

2010/2007/lei/l11457.htm. Acesso em: 01 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Brasil encerra 2025 com saldo positivo de 1,27 milhão de empregos formais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e>. Acesso em: 07 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. **Dicionário da Administração Pública Brasileira do Período Vargas**. Disponível em: <https://mapa.an.gov.br/index.php/assuntos/15-dicionario/83-dicionario-da-administracao-publica-brasileira-do-periodo-vargas/1617-ministerio-do-trabalho-industria-e-comercio>. Acesso em: 12 abr. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Disponível em: https://sumarios.grupogen.com.br/jur/MET/9788530978853_Amostra.pdf. Acesso em: 03 maio 2026.

CLT e a Carta del Lavoro. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/424654383/CLT-e-a-Carta-Del-Lavoro>. Acesso em: 20 abr. 2026.

DA SILVA, João Guilherme Roque Desiderio; SANCHES, Wagner Francisco. Da proteção e direito ao trabalho. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 17, p. 376-387, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

DISTINÇÃO entre relação de emprego e prestação de serviço. Disponível em: <https://nunesealves.adv.br/diferencas-entre-relacao-de-emprego-e-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 25 maio 2026.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. Disponível em: https://www.academia.edu/41173383/durkheim_divis%C3%A3o_do_trabalho_social. Acesso em: 05 abr. 2026.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1848/ManifestoDoPartidoComunista/manifesto.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

ENTRE a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/KCkbMh43JQFRsKGYBRXfXqm/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. **Pejotização e relações de trabalho. Política & Trabalho**, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/issue/view/2467/567>. Acesso em: 25 maio 2026.

FRACCARO, Gláucia. **Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)**. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

HAAS, Camila; OPUSZKA, Paulo Ricardo. **Sob pressão: sindicalismo na era da CLT**.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 28. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2022, **Brasil tinha 14,6 milhões de microempreendedores individuais**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41046-em-2022-brasil-tinha-14-6-milhoes-de-microempreendedores-individuais>. Acesso em: 01 jun. 2026.

JOHN STUART MILL. **Princípios de economia política**. Londres: John W. Parker, 1848. Disponível em: https://archive.org/details/principios-de-economia-politica-mill_202208/page/n3/mode/2up. Acesso em: 05 abr. 2026.

JORNAL NACIONAL. **Gastos com previdência são os que mais pesam nas contas públicas; rombo do INSS em 2025 foi de mais de R\$ 320 bilhões. G1, 2026**. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2026/01/30/gastos-com-previdencia-sao-os-que-mais-pesam-nas-contas-publicas-rombo-do-inss-em-2025-foi-de-mais-de-r-320-bilhoes.ghtml>. Acesso em: 07 jun. 2026.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <https://pdf.blucher.com.br/openaccess/9786555500295/completo.pdf>. Acesso em: 03 maio 2026.

LEÃO XIII. **Rerum Novarum**. Vaticano, 1891. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em: 05 abr. 2026.

LEI das Dez Horas (Ten Hour's Bill). Disponível em: https://www.marxists.org/portugues/dicionario/verbetes/l/lei_dez_horas.htm. Acesso em: 12 abr. 2026.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, [s.d.].

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, [s.d.].

MARINHO. **Marinho diz que com pejetização, deixou-se de arrecadar mais de R\$ 106 bilhões em 3 anos**. Valor Econômico, 2025. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2025/10/06/marinho-diz-que-com-pejetizacao->

deixou-se-de-arrecadar-mais-de-r-106-bi-em-3-anos.ghml. Acesso em: 07 jun. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 44. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Princípios do direito do trabalho**. In: Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2016. p. 61-72. Disponível em: <https://direitom1universo.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>. Acesso em: 03 maio 2026.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo, 2017. v. 1-3.

MATTOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Ática, 1988. Disponível em: <https://www.docdroid.net/xFI9FCb/clovis-moura-sociologia-do-negro-brasileiro-literatura-socialista-pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração de Filadélfia**. Genebra: OIT, 1944.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/historia-da-oit>. Acesso em: 12 abr. 2026.

OS primórdios do seguro social e as regras atuais. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2015/06/01-os-prim%C3%B3rdios-do-seguro-social-e-as-regras-atuais.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2026.

O MODELO alemão de seguridade social: evolução histórica a partir de Bismarck. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, 2013. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/14/2013_14_16485_16520.pdf. Acesso em: 24 maio 2026.

PEJOTIZAÇÃO como estratégia de fraude trabalhista: análise dos efeitos da pejetização e das doenças psíquicas no trabalho. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 8, n. 1, p. 59-73, 2025.

PRADO, Luiz Carlos Delorme. **História econômica do Brasil**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2018.

PRINCÍPIO da continuidade da relação de emprego. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-continuidade-da-relacao-de-emprego/1670584654>. Acesso em: 03 maio 2026.

PRINCÍPIO da inalterabilidade contratual lesiva. Jusbrasil. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-inalterabilidade-contratual-lesiva/2244658195>. Acesso em: 03 maio 2026.

PRINCÍPIO da primazia da realidade: a prevalência dos fatos sobre as formas. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-primazia-da-realidade-a-prevalencia-dos-fatos-sobre-as-formas/406283049>. Acesso em: 03 maio 2026.

PROTEÇÃO dos direitos dos trabalhadores. RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar, v. 5, n. 1, p. e516020, 2024.

REIS, Amanda Lima; GIAQUETO, Adriana. **Informais e precários: a corrosão do sistema CLT.**

REINHOLZ, Fabiana. **Breve histórico das greves gerais no Brasil.** Brasil de Fato, 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/06/04/breve-historico-das-greves-gerais-no-brasil/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

SÊNECA, Lúcio Aneu. **Cartas a Lucílio.** São Paulo: Penguin Classics, 2004. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/842733547/Cartas-a-Lucilio-PDF>. Acesso em: 05 abr. 2026.

SENADO FEDERAL. **Autonomia ou fraude? País discute limites da pejetização do trabalhador.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejetizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 07 jun. 2026.

SILVA, João Francisco da. **A pejetização e seus reflexos no Direito Previdenciário.** São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/39379/1/Jo%C3%A3o%20Francisco%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 25 maio 2026.

SILVEIRA. Aspectos jurídicos da pejetização no Brasil. **Revista Brasileira de Direito Social**, 2025. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/340/291>. Acesso em: 07 jun. 2026.

SOUSA, J. P. et al. **80 anos da Previdência Social: a história da previdência social no Brasil – um levantamento bibliográfico documental e iconográfico.** Brasília: MPAS, 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Direito garantido: primazia da realidade.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/direito-garantido-primazia-da-realidade>. Acesso em: 01 jun. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista n. 8830/2002-900-02-00.8, 6ª Turma.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/5683114>. Acesso em: 01 jun. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 276.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-a-sumula-276-do-tst/382977457>. Acesso em: 03 maio 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 331**. Brasília, DF, 2011.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 126**. Brasília, DF, 2003. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1082/Sumulas. Acesso em: 01 jun. 2026.

TOLENTINO; SOUZA. **Estratégia empresarial da pejetização e os impactos nos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal. 2025**.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Legislação geral do trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/legislacao-geral-do-trabalho>. Acesso em: 01 jun. 2026.

VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Scipione, 2016.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. Disponível em: <https://archive.org/details/max-weber-a-etica-protestante-e-o-espírito-do-capitalismo-companhia-das-letras-2007/page/n1/mode/2up>. Acesso em: 05 abr. 2026.