



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-  
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS  
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



**VINICIOS DE MORAIS SOUZA**

**A PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO: FUNDAMENTOS LEGAIS,  
JURISPRUDENCIAIS E REPERCUSSÕES SOCIAIS**

**PONTES E LACERDA  
2025**

**VINICIOS DE MORAIS SOUZA**

**A PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO: FUNDAMENTOS LEGAIS,  
JURISPRUDENCIAIS E REPERCUSSÕES SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Universidade do Estado de  
Mato Grosso como parte dos requisitos  
para conclusão do curso de graduação em  
Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel  
Pilquevitch

**PONTES E LACERDA  
2025**

S729p Souza, Vinícios de Moraes.

A PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO: FUNDAMENTOS  
LEGAIS, JURISPRUDENCIAIS E REPERCUSSÕES SOCIAIS /  
Vinícios de Moraes Souza. - Pontes e Lacerda, 2025.  
59f.: il.

Universidade do Estado de Mato Grosso "Carlos Alberto  
Reyes Maldonado", Direito/PLC - Pontes e Lacerda -  
Bacharelado - Contínua, Campus Universitário De Pontes E  
Lacerda.

Orientador: Lincoln Michel Pilquevitch.

1. Pejotização. 2. Setor de Comunicação. 3. Direito do  
Trabalho. 4. Jurisprudência. 5. Precarização. 6.  
Autonomia. I. Pilquevitch, Lincoln Michel. II. Título.

UNEMAT / MTSCB  
349.2

CDU

**VINICIOS DE MORAIS SOUZA**

**A PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO: FUNDAMENTOS LEGAIS,  
JURISPRUDENCIAIS E REPERCUSSÕES SOCIAIS**

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**PRESIDENTE: PROF. MESTRE LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR**  
UNEMAT "Campus Pontes e Lacerda"

---

**MEMBRO: PROF. FÁBIO RIBAS TERRA, AVALIADOR**  
UNEMAT "Campus Pontes e Lacerda"

---

**MEMBRO: PROF. DOUGLAS HENRIQUE DOS SANTOS SILVA, AVALIADOR**  
UNEMAT "Campus Pontes e Lacerda"

"Consagre ao Senhor tudo o que você faz, e os seus planos serão bem-sucedidos." (Provérbios 16:3)

## **AGRADECIMENTOS**

Meus sinceros agradecimentos vão, primeiramente, a Deus, meu maior alicerce e fonte de força em todos os momentos da vida. Foi Ele quem esteve ao meu lado nos dias ensolarados e chuvosos, nas noites mal dormidas e em cada etapa desta caminhada, permitindo-me persistir e alcançar a realização de mais um sonho.

Estendo minha eterna gratidão aos meus pais e irmãos, que, mesmo diante da distância e da saudade, não mediram esforços para me apoiar durante esses cinco anos de dedicação. O amor, o incentivo e a confiança que sempre depositaram em mim foram fundamentais para que eu nunca desistisse, mesmo diante das dificuldades. A eles, dedico não apenas este trabalho, mas também a conquista que ele representa.

Aos meus amigos, deixo meu reconhecimento especial, por terem sido companheiros leais ao longo desta jornada acadêmica. Com eles, compartilhei desafios, conquistas e momentos de descontração que, sem dúvida, suavizaram o peso da caminhada e se tornarão lembranças eternas em minha vida.

Manifesto também minha profunda gratidão aos professores, que, com dedicação e compromisso, foram responsáveis por transmitir não apenas conhecimento técnico, mas valores éticos e profissionais que levarei comigo na vida pessoal e na futura carreira. Em especial, ao Lincoln, grande professor em Direito do Trabalho e meu orientador, pela paciência, pela orientação e pelos valiosos ensinamentos que nortearam a construção deste trabalho. A cada docente que fez parte dessa trajetória, registro meu reconhecimento e respeito, pois graças a vocês este sonho pôde se concretizar.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este momento fosse possível, sejam familiares, amigos, professores, colegas ou demais pessoas que, com palavras de incentivo, gestos de apoio ou mesmo silenciosa torcida, me ajudaram a chegar até aqui.

A todos, minha gratidão eterna.

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como tema a pejetização no setor de comunicação, prática que consiste na contratação de trabalhadores mediante a constituição de pessoa jurídica, em substituição ao vínculo empregatício formal previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O estudo tem por objetivo analisar os fundamentos legais e jurisprudenciais que regulam essa forma de contratação, bem como suas repercussões jurídicas e sociais sobre os profissionais da área da comunicação. A pesquisa se justifica pela crescente expansão dessa modalidade contratual e pelos intensos debates que ela tem provocado no âmbito jurídico, especialmente após as decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral, que reconheceram a licitude da terceirização de atividades-fim. A metodologia adotada foi qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, com base em doutrinas, legislações e julgados recentes do STF, TST e Tribunais Regionais do Trabalho. Constatou-se que a pejetização pode ser lícita, quando há real autonomia do prestador de serviços, ou ilícita, quando utilizada como meio de fraudar direitos trabalhistas e mascarar a relação de emprego. Observou-se ainda que, no setor de comunicação, essa prática tem se tornado frequente, muitas vezes resultando em precarização das condições de trabalho e enfraquecimento da proteção social. Conclui-se que é necessário estabelecer critérios objetivos para distinguir a liberdade contratual legítima da fraude, de modo a assegurar o equilíbrio entre a livre iniciativa e a dignidade do trabalhador.

**Palavras-chave:** Pejetização. Setor de Comunicação. Direito do Trabalho. Jurisprudência. Precarização. Autonomia.

## ABSTRACT

This undergraduate thesis addresses the practice of "pejotização" (a term referring to the practice of hiring workers as independent contractors through the creation of a legal entity) in the communications sector, replacing the formal employment relationship stipulated in the Consolidation of Labor Laws (CLT). The study aims to analyze the legal and jurisprudential foundations that regulate this form of contracting, as well as its legal and social repercussions for professionals in the communications field. The research is justified by the growing expansion of this contractual modality and the intense debates it has provoked in the legal sphere, especially after the decisions of the Supreme Federal Court in ADPF 324 and in Theme 725 of General Repercussion, which recognized the legality of outsourcing core activities. The methodology adopted was qualitative, of a bibliographic and documentary nature, based on doctrines, legislation, and recent judgments of the STF, TST, and Regional Labor Courts. It was found that the practice of "pejotização" (a form of disguised employment) can be legal, when there is genuine autonomy for the service provider, or illegal, when used as a means to defraud labor rights and mask the employment relationship. It was also observed that, in the communications sector, this practice has become frequent, often resulting in precarious working conditions and weakened social protection. It is concluded that it is necessary to establish objective criteria to distinguish legitimate contractual freedom from fraud, in order to ensure a balance between free enterprise and the dignity of the worker.

**Keywords:** Pejotização. Outsourcing. Communications sector. Labor law. Case law. Precarious employment. Autonomy.

## SUMÁRIO

|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                          | <b>10</b> |
| <b>CAPÍTULO 1 – PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO, ORIGEM E CONTEXTO HISTÓRICO .....</b>                     | <b>13</b> |
| 1.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO BRASIL .....                  | 13        |
| 1.2 A PEJOTIZAÇÃO COMO FENÔMENO TRABALHISTA .....                                                | 16        |
| 1.3 DIFERENÇAS ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO .....                                         | 18        |
| 1.4 ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS QUE FOMENTARAM A PRÁTICA .....                                 | 20        |
| <b>CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTOS LEGAIS E JURISPRUDÊNCIA SOBRE A PEJOTIZAÇÃO .....</b>                | <b>25</b> |
| 2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E A CLT .....                                                     | 25        |
| 2.1.1 Princípio da proteção .....                                                                | 26        |
| 2.1.2 Princípio da primazia da realidade .....                                                   | 27        |
| 2.1.3 Princípio Da Irrenunciabilidade de direitos .....                                          | 29        |
| 2.2 LIMITES LEGAIS DA PEJOTIZAÇÃO .....                                                          | 30        |
| 2.3 ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS: TST E STF .....                                                  | 32        |
| 2.3.1 A Jurisprudência do STF acerca da ADPF 324 e do Tema 725 e 1389 da Repercussão Geral ..... | 35        |
| <b>CAPÍTULO 3 – ESTUDO DE CASOS E CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO .....</b> | <b>39</b> |
| 3.1 CASOS CONCRETOS NO SETOR DE COMUNICAÇÃO .....                                                | 39        |
| 3.2 ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS E REPERCUSSÕES .....                                          | 45        |
| 3.3 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO .....               | 48        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                                | <b>52</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                                         | <b>55</b> |

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, como ramo autônomo do ordenamento jurídico, surgiu com o propósito de proteger o trabalhador diante da desigualdade existente nas relações de emprego e assegurar condições mínimas de dignidade e justiça social. Ao longo do tempo, este campo passou por profundas transformações, acompanhando as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais. No cenário contemporâneo, marcado por novas dinâmicas produtivas e pela globalização, observa-se o surgimento de formas atípicas de contratação, que visam atender à crescente demanda por flexibilidade nas relações laborais. Dentre essas novas modalidades, destaca-se a chamada pejetização, fenômeno que tem despertado intenso debate jurídico e social no Brasil, especialmente após as reformas legislativas ocorridas nas últimas décadas.

A pejetização consiste na prática de contratar trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, em substituição à contratação tradicional pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em muitos casos, essa forma de vínculo é apresentada como uma alternativa moderna e eficiente de prestação de serviços, permitindo ao profissional maior autonomia e à empresa contratante significativa redução de encargos trabalhistas e previdenciários (Rodrigues, 2025). Entretanto, quando utilizada de forma indevida, transforma-se em instrumento de precarização, mascarando uma verdadeira relação de emprego e afastando direitos essenciais assegurados pela legislação trabalhista. A distinção entre a pejetização lícita quando há real autonomia do prestador e a pejetização ilícita quando há fraude constitui um dos principais desafios da doutrina e da jurisprudência atuais.

A relevância da temática é reforçada pela expressiva expansão dessa prática em diversos setores da economia, notadamente no campo da comunicação, onde jornalistas, repórteres, apresentadores e demais profissionais frequentemente são contratados como pessoas jurídicas. Tal fenômeno revela a tensão entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, exigindo uma interpretação jurídica que concilie a liberdade contratual com a proteção do trabalhador. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm desempenhado papel fundamental na delimitação dos contornos da pejetização, buscando definir quando essa forma de contratação pode ser considerada legítima e quando configura fraude à legislação trabalhista.

Os julgamentos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral representaram um marco na interpretação da matéria, ao reconhecer a constitucionalidade da terceirização de qualquer atividade e, por extensão, de outras formas contratuais baseadas na autonomia da vontade. Contudo, tais decisões também suscitaram divergências quanto à sua aplicação à pejetização, uma vez que muitos tribunais passaram a estender o entendimento da terceirização para casos em que havia indícios de subordinação e habitualidade. Mais recentemente, o Tema 1389 da Repercussão Geral reacendeu o debate ao tratar da competência e do ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços, evidenciando a necessidade de uma definição mais precisa dos limites jurídicos da prática.

A escolha do tema deste Trabalho de Conclusão de Curso justifica-se pela relevância jurídica e social do assunto, bem como pela sua atualidade no cenário das relações de trabalho brasileiras. A pejetização transcende o campo técnico do direito e alcança dimensões éticas e econômicas, pois envolve o equilíbrio entre eficiência empresarial e justiça social. Ao mesmo tempo em que representa uma alternativa de contratação potencialmente vantajosa em determinados contextos, também pode se tornar mecanismo de exploração e supressão de direitos, comprometendo a função social do trabalho consagrada pela Constituição Federal de 1988.

No âmbito específico do setor de comunicação, a pejetização assume contornos ainda mais complexos. A natureza intelectual e contínua das atividades exercidas por jornalistas e profissionais de mídia favorece o uso dessa modalidade contratual sob o argumento da autonomia técnica. Todavia, inúmeros casos concretos julgados pela Justiça do Trabalho têm revelado situações em que tais contratações ocultam vínculos empregatícios típicos, gerando controvérsias e decisões judiciais divergentes. Desse modo, o estudo propõe analisar criticamente as repercussões jurídicas e sociais dessa prática, com ênfase nos impactos sobre a proteção laboral e na consolidação de entendimentos jurisprudenciais.

O presente trabalho tem por objetivo geral analisar os fundamentos legais e jurisprudenciais que regulam a pejetização no Brasil, com especial enfoque em sua aplicação no setor de comunicação e nas consequências jurídicas e sociais decorrentes dessa prática. Como objetivos específicos, busca-se: contextualizar historicamente o surgimento e a evolução do fenômeno; examinar os princípios

constitucionais e as normas da CLT aplicáveis ao tema; avaliar os posicionamentos do STF e do TST sobre a licitude da pejotização; e refletir sobre os efeitos da prática na precarização das relações de trabalho e na efetividade da proteção social do trabalhador.

Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, desenvolvida a partir da análise de doutrinas, artigos científicos, legislações e decisões judiciais recentes. O método utilizado é o dedutivo, partindo dos princípios gerais do Direito do Trabalho e dos fundamentos constitucionais para a compreensão das situações concretas de pejotização no setor de comunicação. O estudo baseia-se ainda na observação crítica de casos práticos julgados pela Justiça do Trabalho, buscando relacionar os aspectos teóricos e normativos à realidade das relações laborais contemporâneas.

A estrutura do trabalho está organizada em três capítulos, o primeiro capítulo aborda a evolução histórica do Direito do Trabalho e o surgimento da pejotização como fenômeno trabalhista, destacando as mudanças econômicas e sociais que favoreceram sua difusão, o segundo capítulo analisa os fundamentos legais e jurisprudenciais da prática, com enfoque nos princípios constitucionais, na legislação infraconstitucional e nas decisões paradigmáticas do STF e do TST e por fim, o terceiro capítulo examina casos concretos no setor de comunicação, discutindo as consequências jurídicas e sociais decorrentes da pejotização e seus reflexos sobre a dignidade e a proteção do trabalhador.

Assim, este estudo pretende contribuir para o debate acadêmico e profissional sobre os desafios e limites da flexibilização contratual nas relações de trabalho, reforçando a importância de um equilíbrio entre a liberdade econômica e a função social do trabalho. A análise da pejotização no setor de comunicação, à luz da jurisprudência e da realidade social brasileira, busca, portanto, oferecer subsídios teóricos e práticos para a construção de um modelo de contratação que promova tanto a eficiência produtiva quanto a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador.

## **CAPÍTULO 1 – PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO, ORIGEM E CONTEXTO HISTÓRICO**

Esse capítulo visa apresentar a conceituação, a origem e o contexto histórico da pejotização, situando seu surgimento no cenário das transformações econômicas e sociais que impactaram o mundo do trabalho.

Inicialmente, será abordada a evolução do Direito do Trabalho e das formas de contratação no Brasil, destacando o processo de flexibilização que abriu espaço para novas modalidades contratuais. Em seguida, será analisada a pejotização como fenômeno trabalhista, com ênfase em suas características e implicações nas relações laborais. Por fim, serão examinados os aspectos econômicos e sociais que fomentaram essa prática, evidenciando como fatores estruturais contribuíram para sua expansão no país.

### **1.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO NO BRASIL**

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil encontra-se intrinsecamente relacionada às transformações sociais, políticas e econômicas que ocorreram ao longo da história, tanto em âmbito nacional quanto internacional. No período pré-industrial, as relações laborais eram marcadas pela completa ausência de legislação protetiva, prevalecendo formas de exploração como a escravidão e o servilismo. O escravo era tratado como mercadoria, reduzido à condição de objeto, sem qualquer reconhecimento de direitos, enquanto o servo encontrava-se preso à terra, submetido ao senhor feudal, limitando-se a usufruir de uma pequena porção cultivável e de sua moradia, sem possibilidade real de desvinculação de sua condição de dependência (Nascimento, 2013).

Durante a Idade Média, ainda que houvesse restrições significativas, surgiram as corporações de ofício, que representaram um avanço no disciplinamento das relações laborais, estabelecendo normas internas entre mestres, companheiros e aprendizes. Essas corporações possuíam um caráter corporativista e autoritário, mas permitiam certo regramento do trabalho, distinguindo categorias e atribuindo papéis. Outra forma de contratação da época era a locação de serviços, semelhante à atual prestação autônoma, que também não conferia direitos trabalhistas ao prestador (Nascimento, 2013).

O cenário internacional alterou-se profundamente a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial na Inglaterra. O uso da máquina a vapor, o crescimento das indústrias e a concentração de operários nos centros urbanos deram origem ao proletariado assalariado, inaugurando uma nova realidade social. Nesse contexto, o liberalismo econômico defendia que as relações de trabalho deveriam ser reguladas exclusivamente pela vontade das partes, sem qualquer intervenção estatal. No entanto, as profundas desigualdades entre empregadores e trabalhadores revelaram a insuficiência da igualdade jurídica meramente formal, abrindo espaço para o surgimento de movimentos políticos e sociais que defendiam a intervenção estatal em prol da justiça social (Nascimento, 2013).

Essa nova concepção inspirou o chamado constitucionalismo social, que incluiu normas trabalhistas em Constituições de diversos países, a exemplo da Constituição Mexicana de 1917, da Constituição de Weimar, na Alemanha, e da Carta del Lavoro, na Itália fascista. Essas experiências estrangeiras exerceram forte influência na formação do direito do trabalho no Brasil, especialmente no período posterior à Primeira Guerra Mundial, quando o país aderiu à Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919.

No Brasil, entretanto, a realidade ainda era marcada por contradições. Durante a República Velha, prevalecia o liberalismo, de modo que o governo não intervinha nas relações laborais, essa ausência de regulação resultava em condições precárias de trabalho, longas jornadas sem descanso, baixos salários, frequentes acidentes e até mutilações, além da exploração de mulheres e crianças. A sociedade desvalorizava o trabalhador manual, e a elite buscava disfarçar sua participação nesse tipo de atividade, enquanto muitos migrantes rurais vislumbravam nas fábricas uma oportunidade de ascensão social (Viana, 2013). Nessa fase, os empregadores recorreram à importação de mão de obra estrangeira, especialmente italianos, espanhóis e alemães, na expectativa de maior qualificação e disciplina. No entanto, esses trabalhadores também protagonizaram greves e reivindicações, habituados a contextos em que já existiam legislações protetivas (Martins, 2007; Viana, 2013).

O início do século XX foi marcado pelo fortalecimento dos movimentos operários, anarquistas e comunistas, que passaram a organizar manifestações em prol da redução da jornada de trabalho e da fixação de um salário mínimo. Essas mobilizações, contudo, eram reprimidas com violência, tanto pela polícia quanto pelas forças armadas. Ainda assim, o ambiente de agitação social e as transformações

internacionais influenciaram o Brasil, abrindo espaço para o surgimento das primeiras normas trabalhistas esparsas, que tratavam de questões como trabalho de menores, férias e organização sindical (Viana, 2013; Martins, 2007).

O divisor de águas ocorreu a partir da Era Vargas, em 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de regulamentar e centralizar as demandas sociais e laborais. Foram adotadas medidas de industrialização e buscou legitimar seu governo por meio de políticas voltadas à valorização do trabalhador. O ápice desse processo ocorreu em 1943, com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-lei nº 5.452, que reuniu a legislação esparsa até então existente, sistematizando direitos como jornada de trabalho, férias, salário mínimo e proteção ao trabalho feminino e infantil (Martins, 2007).

As Constituições brasileiras desempenharam papel decisivo na evolução do direito trabalhista. A de 1934 foi a primeira a inserir normas específicas sobre o trabalho, enquanto a de 1937, inspirada na Carta del Lavoro, instituiu o corporativismo e o sindicato único, submetido ao controle do Estado. A Constituição de 1946, por sua vez, retomou princípios liberais e fortaleceu a Justiça do Trabalho como órgão do Judiciário. Já a Constituição de 1967, promulgada durante o regime militar, manteve direitos já conquistados, mas limitou a atuação sindical. Por fim, a Constituição de 1988, denominada “Constituição Cidadã”, consagrou o trabalho como direito social fundamental, garantindo ampla proteção nos artigos 7º a 11 e assegurando a autonomia sindical, além de instituir novos direitos como o adicional de 1/3 de férias, a licença-paternidade e a estabilidade da gestante.

Após 1988, a legislação trabalhista brasileira continuou a evoluir por meio de leis ordinárias que ampliaram ou ajustaram direitos, como a criação do 13º salário (Lei nº 4.090/62), o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), o Programa Primeiro Emprego (Lei nº 10.748/2003), a Lei das Centrais Sindicais (Lei nº 11.648/2008) e a ampliação do aviso-prévio proporcional (Lei nº 12.506/2011).

A legislação trabalhista passou por constantes transformações, ajustando-se com as demandas da sociedade. Um marco importante foi a Reforma Trabalhista de 2017, que alterou pontos específicos da CLT, entre essas alterações, destacam-se a ampliação da terceirização (Lei nº 13.429/2017), inclusive nas atividades-fim, e a inclusão do artigo 442-B, que reconheceu a possibilidade de trabalho autônomo contínuo e exclusivo, sem caracterização automática de vínculo empregatício. Nesse

contexto de flexibilização e novas formas de contratação, ganha destaque a pejetização, prática que tem se expandido no mercado de trabalho brasileiro e despertado intensos debates sobre seus limites jurídicos. Além disso, a cada ano surgem novas jurisprudências, súmulas e informativos que buscam orientar e uniformizar as decisões do Judiciário, garantindo maior segurança e coerência na aplicação do direito do trabalho.

Diante do exposto, conclui-se que o Direito do Trabalho brasileiro evoluiu de forma gradual, acompanhando as mudanças históricas e econômicas e incorporando mecanismos de proteção que asseguram condições mais justas ao trabalhador. Entretanto, as transformações do mercado e as novas dinâmicas produtivas têm exigido interpretações mais amplas, capazes de conciliar a proteção social com a realidade contemporânea das relações laborais. Nesse cenário de modernização e redefinição dos vínculos profissionais, emerge a pejetização como um dos fenômenos mais relevantes e debatidos da atualidade, tema que será aprofundado a seguir.

## 1.2 A PEJOTIZAÇÃO COMO FENÔMENO TRABALHISTA

A evolução das formas de contratação no Brasil, impulsionada pelas transformações econômicas, tecnológicas e sociais apresentadas no tópico anterior, abriu espaço para novas modalidades de vínculo laboral. Dentre elas, destaca-se a pejetização, fenômeno que reflete a crescente flexibilização das relações de trabalho na contemporaneidade e a tentativa das empresas de reestruturar suas relações contratuais sob a lógica da eficiência econômica.

A pejetização configura-se como uma modalidade de contratação, cada vez mais presente no cenário trabalhista contemporâneo. Trata-se da prática em que o trabalhador, em vez de ser contratado como pessoa física sob o regime celetista, passa a prestar serviços por meio de uma pessoa jurídica criada em seu nome, transformando a relação empregatícia tradicional em uma suposta relação comercial. Essa mudança de paradigma, ao transferir encargos trabalhistas e previdenciários ao próprio trabalhador, reflete uma tendência de flexibilização das formas de contratação, impulsionada pela globalização e pela crescente busca empresarial por redução de custos. Conforme destaca Rúbia Zanotelli de Alvarenga, em análise crítica sobre o tema (apud Silva, 2023, p. 71):

A pejetização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias. (Silva, 2023, p. 71).

Bem como exposto por Isabel Batista e Patrick Silva (2017, p. 174):

É sabido que, para potencializar lucros e obter maior competitividade no mercado, muitas empresas utilizam-se de meios ardilosos para alcançar tais objetivos. Nesta seara, a pejetização surge como uma forma de contratação que exime o empregador de encargos trabalhistas e fiscais que advêm de uma relação de emprego (Batista; Silva, 2017, p. 174).

No entanto, a jurisprudência atual, ressalta que a licitude ou ilicitude da pejetização deve ser analisada sob duas perspectivas: a lícita e a ilícita. Nesse sentido, a pejetização é considerada lícita quando o profissional atua de fato como autônomo, mantendo autonomia sobre sua atividade. O entendimento de que a pejetização é lícita ocorre quando não há fraude à legislação trabalhista e o prestador de serviços atua com efetiva autonomia. O TST tem reconhecido a validade dessa modalidade contratual quando ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício previstos no artigo 3º da CLT, como se observa no julgamento RR 0100149-39.2021.5.01.0511, em que se afirmou ser legítima a contratação de pessoa jurídica sem subordinação. No mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar o Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), fixou a tese de que é constitucional outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, inclusive na atividade-fim, desde que não configurada fraude ou subordinação jurídica. Assim, reconhece-se que a pejetização pode constituir uma prática contratual válida, quando exercida dentro dos limites da legalidade e da livre iniciativa.

Já a pejetização ilícita caracteriza-se quando a constituição da pessoa jurídica é imposta pelo empregador como condição para contratação ou manutenção no trabalho, com a principal finalidade de fraudar um vínculo de emprego, e ao contrário dos julgados apresentados anteriormente, os tribunais tem entendido ilícita essa prática quando o vínculo existente tem presente todos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), onerosidade e subordinação jurídica.

No que concerne os impactos da pejetização revelam-se complexos. Para os empregadores, o modelo é economicamente vantajoso, pois elimina encargos como

FGTS, férias, 13º salário e contribuições previdenciárias. Já para os trabalhadores, embora em alguns casos possa significar remuneração mais elevada e certa autonomia, geralmente implica perda de direitos fundamentais, maior vulnerabilidade social e transferência dos riscos da atividade econômica para o indivíduo (Remedio; Doná, 2018; Gemelli; Closs; Fraga, 2020).

Diante disso, percebe-se que a pejetização, mais do que um simples modelo de contratação, representa um fenômeno que traduz a tensão existente entre as exigências do mercado por flexibilidade e a necessidade de garantir proteção jurídica ao trabalhador. Sua ascensão, associada à precarização e ao enfraquecimento das garantias sociais, exige vigilância da doutrina, da jurisprudência e das instituições estatais, sob pena de subverter a essência protetiva do Direito do Trabalho. No tópico a seguir será analisado as diferenças dos institutos da terceirização e pejetização.

### 1.3 DIFERENÇAS ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

Embora a terceirização e a pejetização tenham naturezas jurídicas diferentes, é comum que haja confusão quanto à sua conceituação. A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra pessoa jurídica para a execução de determinadas atividades, sejam elas meio ou fim, sem que haja vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora, conforme autorizado pela Lei nº 13.429/2017. Já a pejetização consiste na contratação de um profissional como pessoa jurídica para a prestação de serviços de natureza intelectual, técnica ou especializada. Tal prática, segundo entendimento atual do STF, não é, por si só, ilícita, desde que observados os requisitos da autonomia, ausência de subordinação e liberdade na forma de execução do trabalho. Assim, a distinção fundamental entre ambas está na preservação da autonomia contratual e na ausência de fraude à legislação trabalhista, elementos que definem a licitude ou ilicitude da pejetização em cada caso concreto.

A terceirização e a pejetização representam modalidades adotadas pelas empresas para a obtenção de força de trabalho. O professor e coordenador editorial trabalhista Ricardo Calcini (2022) estabelece uma análise comparativa entre a contratação legítima mediante terceirização e aquela realizada por meio da pejetização, destacando as diferenças estruturais e jurídicas existentes entre ambas:

A "pejetização", como é cediço, é conhecida no meio jurídico como uma prática

para mascarar uma verdadeira relação de emprego, e, por conseguinte, obter a redução de custos. Isto ocorre quando o contrato de trabalho que deveria ser firmado com a pessoa física do trabalhador se transmuta, ao arrepio da legislação trabalhista, para um contrato de prestação de serviços através de uma pessoa jurídica por ele constituída. Já na terceirização ocorre a efetiva transferência da atividade (fim ou de meio) da empresa contratante para um prestador de serviços contratado, empresa jurídica essa de direito privado à luz do artigo 44 do Código Civil, que possua capacidade econômica coadunável com a sua execução, cujo contrato seja compatível com seu número de empregados, tal como impõem os artigos 4º-A e 4ºB da Lei 6.019/74, alterada que foi pelas Leis 13.429/2017 (Terceirização) 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). (Calcini, 2022, p. 1).

Conforme demonstrado ao longo da análise, a terceirização e a pejetização apresentam semelhanças, mas não se confundem. Na terceirização, uma empresa contrata outra que disponibiliza mão de obra qualificada para a execução de determinado serviço, sendo os trabalhadores formalmente vinculados à empresa prestadora. Por sua vez, na pejetização, a empresa contrata diretamente uma pessoa física, exigindo, contudo, que esta constitua uma pessoa jurídica para formalizar a prestação de serviços, de modo que o pagamento é realizado mediante emissão de nota fiscal, e não por recibo salarial (Calcini, 2022).

No entanto, muitos doutrinadores vêm criticando a postura adotada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) ao fixar seu entendimento sobre a terceirização e pejetização. A professora e advogada Vólia Bomfim Cassar critica os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para validar a pejetização, entendida como a contratação de trabalhador mediante a imposição de abertura de pessoa jurídica. Segundo a autora, tais critérios são ainda mais amplos do que os estabelecidos no artigo 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o trabalhador hipersuficiente como aquele que possui diploma de nível superior e recebe remuneração igual ou superior ao dobro do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para ela, o STF, ao presumir que basta o trabalhador ser “esclarecido” para considerá-lo hipersuficiente, amplia de forma indevida o conceito, mesmo que sua remuneração seja inferior ao limite previsto em lei (Cassar, 2022).

Observa-se que, embora a terceirização e a pejetização possuam naturezas jurídicas distintas, o Supremo Tribunal Federal, ao firmar entendimento sobre a licitude dessas formas de contratação, pode ter contribuído para uma certa confusão conceitual entre ambas. Isso ocorreu a partir do julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), quando o Tribunal, ao reconhecer a

licitude da terceirização irrestrita e das formas de contratação por pessoa jurídica, não estabeleceu distinções claras entre a terceirização de atividades e a contratação individual mediante pejetização, tratando ambas sob o mesmo fundamento de validade, a liberdade contratual e a autonomia da vontade. Dessa forma, o STF acabou equiparando situações que, na prática, possuem fundamentos e efeitos distintos no âmbito das relações de trabalho.

Diante do exposto, conclui-se que a distinção entre terceirização e pejetização é essencial para a correta compreensão dos efeitos jurídicos e das implicações práticas decorrentes de cada forma de contratação. A análise demonstrou que, embora apresentem pontos de contato, tratam-se de institutos com naturezas e finalidades diversas, cuja confusão pode gerar interpretações equivocadas e fragilizar a proteção trabalhista. Superada essa diferenciação conceitual, passa-se, a seguir, ao exame dos fatores econômicos e sociais que impulsionaram o avanço da pejetização no cenário contemporâneo.

#### 1.4 ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS QUE FOMENTARAM A PRÁTICA

Alguns doutrinadores e pesquisadores, como Luiz Otávio Linhares e Eduardo Soares do Couto (2009), destacam que a pejetização foi implementada com base no disposto no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, cuja redação estabelece que:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (Brasil, Lei. 11.196/2005).

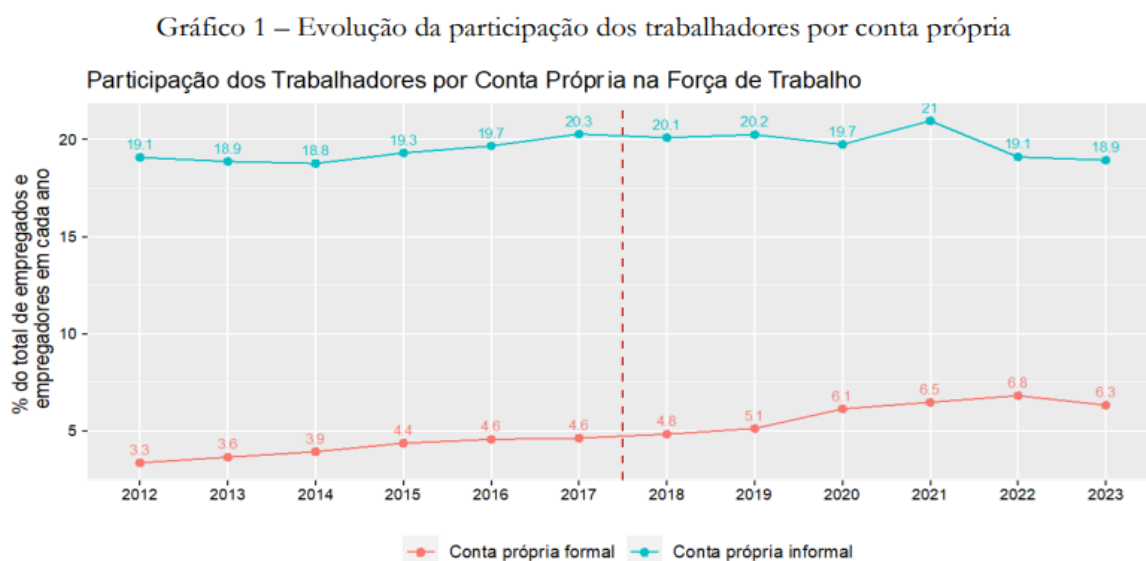
De acordo com Davi Batista Grigorio Varanda (2021), a promulgação da Lei nº 11.196/2005 representou um marco relevante nas relações laborais, ao permitir que profissionais que prestam serviços intelectuais atuassem por meio de pessoas jurídicas, fenômeno conhecido como pejetização. Inicialmente, essa forma de contratação surgiu como uma alternativa legítima e flexível para trabalhadores autônomos que buscavam maior liberdade e autonomia profissional. Contudo, com o passar do tempo, tal flexibilidade passou a ser utilizada de modo indevido por alguns empregadores, que, ao visarem a redução de encargos trabalhistas e previdenciários, acabaram transformando o mecanismo em instrumento de precarização das

condições de trabalho.

Por outro lado, a pejetização também se desenvolveu como resposta ao contexto econômico brasileiro marcado por elevadas cargas tributárias, instabilidade nas relações de emprego e busca por maior eficiência empresarial. As transformações ocorridas a partir da década de 1990, com a globalização e a abertura econômica, levaram as empresas a adotar modelos de gestão mais flexíveis, voltados à redução de custos e ao aumento da competitividade no mercado. Nesse cenário, a substituição de contratos celetistas por contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas passou a ser vista como uma alternativa estratégica para minimizar encargos trabalhistas e previdenciários (Delgado, 2022).

Além disso, vale destacar outros fatores que influenciaram essa mudança de panorama, entre eles a busca por maior autonomia profissional, melhores condições de remuneração, e flexibilidade nas relações contratuais, especialmente entre profissionais qualificados de áreas como saúde, comunicação, tecnologia da informação e educação. O avanço tecnológico e a ampliação das formas de trabalho remoto também contribuíram para consolidar esse modelo (Antunes, 2020).

De acordo com a Nota Técnica – Impactos da Pejetização sobre a Arrecadação Tributária (Marconi; Brancher, 2024), a pejetização apresentou um crescimento expressivo após a Reforma Trabalhista de 2017, conforme demonstrado na tabela a seguir:

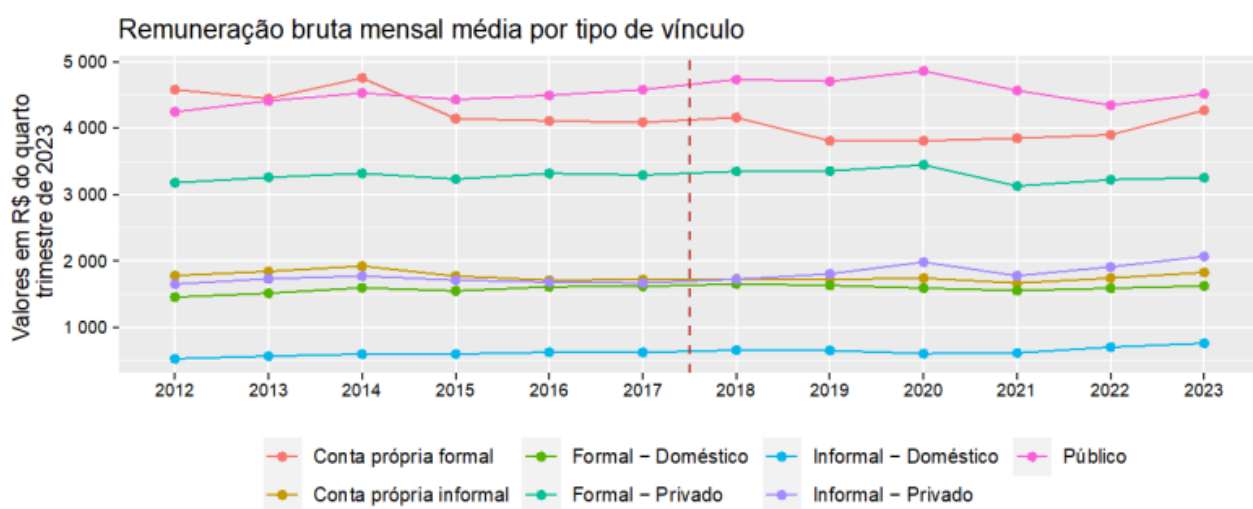


Nesse cenário, o estudo demonstra que a participação dos trabalhadores por conta própria formais (com CNPJ) na força de trabalho aumentou mais de 45% entre

2017 e 2023, enquanto o número de informais apresentou ligeira queda. Esse dado evidencia que o fenômeno não se limita à informalidade tradicional, mas está fortemente relacionado à reestruturação das relações formais de trabalho.

E mais, os dados da PNAD Contínua/IBGE, evidencia a evolução da remuneração bruta mensal média das diversas categorias de trabalhadores no período de 2012 a 2023, evidenciando um dos fatores que propiciaram o aumento dessa forma de prestação de serviço, conforme podemos observar:

Gráfico 2 – Evolução da remuneração das diversas categorias de trabalhadores



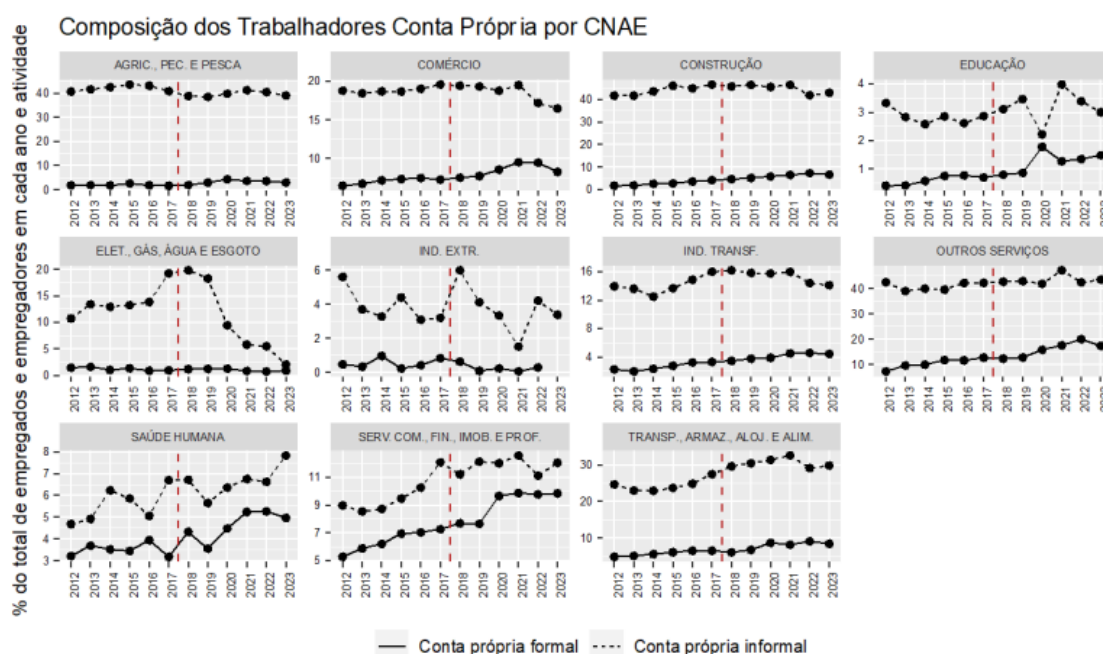
Fonte: PNAD Contínua – IBGE

Observa-se que os trabalhadores por conta própria formais, categoria na qual se enquadram grande parte dos profissionais pejetizados, apresentam rendimento superior aos trabalhadores informais e próximos aos empregados formais do setor privado. Essa constatação reforça que a pejetização não se restringe a vínculos precários ou de baixa qualificação, mas também abrange profissionais de nível técnico e superior, com maior capacidade de negociação e inserção em setores especializados, como comunicação, saúde e tecnologia (Marconi; Brancher, 2024).

Adicionalmente, dados do IBGE revelam a vulnerabilidade econômica de muitos trabalhadores pejetizados, indicando que, entre 2022 e 2024, 56% dos demitidos que optaram por essa modalidade recebiam até R\$2 mil mensais, e outros 37% auferiam até R\$6 mil. Essa realidade é acompanhada por um crescimento expressivo no número de trabalhadores por conta própria, que chegou a um aumento de até 90%. Especificamente, o número de Microempreendedores Individuais (MEI), com renda mensal de até R\$6.750, expandiu-se em 24% entre o final de 2017 e 2023. Mais preocupante, a nota técnica SEI nº. 3025/2025/MTE aponta que, de janeiro de

2022 a outubro de 2024, quase 3,9 milhões de brasileiros demitidos foram levados a constituir um MEI para se manterem no mercado de trabalho, o que caracteriza uma evidente migração forçada do emprego formal para a pejetização.

Vale destacar ainda que os dados elaborados pelo PNAD Contínua/IBGE específica a Remuneração média mensal dos trabalhadores por conta própria entre os anos de 2012 a 2023, subdivididos por CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), como se verifica no gráfico a seguir:



Esses dados evidenciam que os fatores econômicos e sociais que fomentaram a pejetização estão diretamente relacionados às mudanças estruturais do capitalismo contemporâneo, à precarização das garantias trabalhistas e à tentativa de adaptação das empresas às novas dinâmicas de mercado. Assim, a pejetização revela o conflito entre a busca por eficiência econômica e a preservação dos direitos sociais assegurados pela Constituição Federal.

Diante desses fatores, observa-se que a pejetização não é apenas um fenômeno jurídico, mas também econômico e social, cuja compreensão exige a análise dos fundamentos legais e jurisprudenciais que orientam sua aplicação no ordenamento brasileiro.

Portanto, a análise deste capítulo revelou que a pejetização é um fenômeno trabalhista de notável complexidade, enraizado na evolução histórica do Direito do Trabalho brasileiro e impulsionado por uma intrincada teia de aspectos econômicos e sociais. Com essa compreensão conceitual e contextual consolidada, torna-se

imprescindível, no capítulo subsequente, examinar aprofundadamente os fundamentos legais e os entendimentos jurisprudenciais que balizam a discussão sobre a licitude e os limites dessa prática no país, buscando entender como o ordenamento jurídico concilia a livre iniciativa com a proteção social do trabalhador.

## **CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTOS LEGAIS E JURISPRUDÊNCIA SOBRE A PEJOTIZAÇÃO**

O presente capítulo tem por objetivo analisar os fundamentos legais e jurisprudenciais que norteiam a discussão sobre a pejetização no Brasil. A partir da Constituição Federal de 1988, que consolidou princípios estruturantes do Direito do Trabalho, bem como das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), busca-se compreender como esses instrumentos normativos dialogam com a prática da pejetização e suas implicações nas relações laborais.

Para além da análise normativa, será abordado o papel da jurisprudência trabalhista, especialmente diante das frequentes tentativas de mascarar vínculos de emprego sob a relação de contratos civis de prestação de serviços e também a jurisprudência que norteia o caráter da legalidade desse sistema de prestação de serviço. Nesse sentido, a interpretação dos tribunais, tanto em âmbito regional quanto nas cortes superiores: Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF), revela-se importante para compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem enfrentado esse fenômeno.

Assim, este capítulo pretende examinar, em primeiro lugar, alguns princípios que servem de base à proteção do trabalhador, evidenciando sua função na interpretação e aplicação das normas. Em seguida, serão explorados os limites legais da pejetização e, por fim, o posicionamento dos tribunais sobre o tema, demonstrando as tensões existentes entre a proteção social do trabalho e as recentes orientações de flexibilização.

### **2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E A CLT**

A Constituição Federal de 1988 confere aos princípios constitucionais status normativo, ou seja, não são apenas recomendações políticas, mas são normas jurídicas de aplicação obrigatórias. Nesse mesmo viés, os princípios do direito do trabalho também buscam solidificar a aplicação das normas trabalhistas e solucionar as lacunas existentes no ordenamento jurídico, a CLT prevê no artigo 8º, que na falta de disposições legais ou contratuais, as decisões poderão ser tomadas por meio de princípios e normas gerais de direito.

Nesse contexto, os princípios jurídicos podem ser entendidos como deveres de otimização, aplicáveis em diferentes graus conforme as circunstâncias normativas e

fáticas, funcionando como verdadeiros pilares do ordenamento jurídico. (Ávila, 2016).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2016, p.171):

Os princípios cumprem dois papéis no âmbito do direito, sendo o primeiro como proposições ideais informadoras da compreensão do fenômeno jurídico, sendo sua função primordial, e em segundo os princípios podem ser tomados para que cumpram o papel de fonte supletiva em situações de lacuna nas fontes jurídicas principais do sistema. (Delgado, 2016, p. 171).

Por fim, o Direito do Trabalho possui princípios próprios, que orientam a interpretação e a aplicação das normas laborais ainda que a doutrina não estabeleça um número preciso desses princípios no ordenamento jurídico. Nesse sentido, esse capítulo abordará a análise dos princípios mais relevante no contexto da pejetização e seus desdobramentos.

### 2.1.1 Princípio da proteção

Entre muitos princípios existentes no Direito do Trabalho, esse princípio é considerado entre um dos mais importantes. Trata-se de um verdadeiro princípio voltado para a proteção do empregado, em razão da sua inferioridade econômica em relação ao empregador. Nesse contexto, o princípio protetor viabiliza a possibilidade de atenuar as desigualdades entre as partes que se encontram em patamares distintos de poder e condições socioeconômicas.

No que concerne a aplicação desse princípio, é possível notar um desdobramento em três subdivisões, o In Dubio pro Operario; a Aplicação da Norma Mais Favorável; e a Condição Mais Benéfica. (Martins, 2012). Um exemplo da aplicação do princípio de proteção do trabalhador encontra-se na CLT, no artigo 468:

Art. 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, CLT, 1943).

Dessa forma, percebe-se que o referido dispositivo tem por objetivo garantir que o trabalhador não seja prejudicado por eventuais alterações nas cláusulas do contrato de trabalho, ainda que manifeste concordância com elas. Isso porque, considerando a posição de vulnerabilidade do empregado, seu consentimento nem sempre pode ser considerado plenamente livre, uma vez que sua subsistência depende do vínculo empregatício.

O *In Dubio Pro Operario* (No caso de dúvida, beneficia-se o empregado), é compreendido como uma das manifestações do princípio da proteção, este princípio determina que quando surgir uma norma no ordenamento jurídico, com interpretação para ambos os lados da relação empregatícia, esta norma deve ter sua interpretação voltada para o empregado. No entanto, esse princípio não se aplica integralmente ao processo do trabalho, tendo em vista que em caso de dúvida, não se deve decidir automaticamente em favor do trabalhador, mas sim analisar, no caso concreto, conforme a distribuição do ônus da prova (Martins, 2012).

Já o Princípio da Norma Mais Favorável estabelece que quando surgir mais de uma norma ou lei aplicável para aquela situação concreta entre as partes, a norma a ser aplicada deverá ser a mais favorável ao empregado. A regra da norma mais favorável está implícita no caput do art. 7º da Constituição, quando prevê “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Por fim, o Princípio da Condição Benéfica possibilita que caso haja o surgimento de uma nova norma, o contrato de trabalho vigente entre as partes não deverá sofrer alterações que vise prejudicar o empregado, somente ocorrendo este tipo de modificação para contratos futuros.

Conforme dispõe a Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Dessa forma, conforme interpretação do próprio Tribunal, uma cláusula menos favorável somente produzirá efeitos em relação aos empregados contratados após a modificação, não sendo aplicável aos antigos, que permanecem amparados pelas condições mais benéficas anteriormente vigentes

### 2.1.2 Princípio da primazia da realidade

No que tange ao princípio da primazia da realidade, este preconiza que, envolvendo uma relação de trabalho, deve sempre prevalecer a verdadeira realidade dos fatos em relação ao vínculo atribuído entre as partes. Esse princípio, assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, baseia-se na hipossuficiência do trabalhador, com o intuito de proteger contra as divergências entre o que de fato ocorreu na prestação de serviços e o que foi documentado no contrato de trabalho.

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 122) expõe que:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. (Barros, 2016, p. 122).

Esse princípio é um importante instrumento utilizado para coibir que o empregador se valha de manobras contratuais ou artimanhas a fim de mascarar a verdadeira natureza do vínculo de trabalho celebrado entre as partes. Os tribunais constantemente se utilizam da aplicação do princípio da primazia da realidade para fundamentar decisões relacionadas à prática da pejetização, conforme se observa em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região SP (TRT-2):

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS REQUISITOS FÁTICOS E JURÍDICOS (ART. 3º DA CLT). CONFIGURAÇÃO . PRIMAZIA DA REALIDADE. **O contrato de trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, sendo inócuas manobras intentadas com o intuito de ocultar a verdadeira essência dos préstimos laborais.** A "pejetização", como forma de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas (naturais), com prestação de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, mascarando o vínculo de emprego, tem por escopo fraudar a legislação trabalhista, e, por força do princípio da primazia da realidade, não obsta o pronunciamento do vínculo empregatício. Comprovada a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, imperioso o reconhecimento do vínculo de emprego . Sentença mantida.

(TRT-2 10000544520205020202 SP, Relator.: RODRIGO GARCIA SCHWARZ, 2ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/05/2022). (Grifo nosso).

Assim como o Tribunal Superior do Trabalho recorrentemente vem aplicando esse princípio:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO . VERBAS RESCISÓRIAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Conforme salientado na decisão agravada , a Corte Regional, amparada no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e **em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços**, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa por ele constituída, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (fraude denominada na comunidade trabalhista de pejetização, isto é, uso fraudulento da pessoa jurídica para mascarar a relação empregatícia) . Nesse cenário, considerando que os elementos de prova colhidos no curso da instrução processual confirmam o preenchimento simultâneo dos elementos caracterizadores da relação de emprego, pois o autor prestava serviços regular e habitualmente, com subordinação, mostrando-se imperiosa, portanto, a manutenção da sentença que reconheceu o liame empregatício, e seus consectários legais, não havendo que se falar na reforma pretendida. Mantenho, inclusive nos demais aspectos e parâmetros quanto ao decidido em relação às verbas rescisórias. Ademais, afirmando a

Instância Ordinária a presença dos elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. 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. (TST - Ag-AIRR: 1001557-43 .2021.5.02.0016, Relator.: Adriana Goulart De Sena Orsini, Data de Julgamento: 13/03/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/03/2024). (Grifo nosso).

Dessa forma, o princípio da primazia da realidade tem como finalidade assegurar que as relações de trabalho sejam analisadas conforme sua essência real, de modo a resguardar os direitos do trabalhador e impedir práticas abusivas por parte do empregador.

### 2.1.3 Princípio Da Irrenunciabilidade de direitos

No âmbito do Direito do Trabalho, o Princípio da Irrenunciabilidade é uma garantia fundamental. Ele estabelece que o empregado não pode, por sua própria vontade, abrir mão dos direitos e proteções que a legislação lhe concede, mesmo que essa renúncia ocorra de forma aparentemente livre.

Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 123) o objetivo desse princípio é:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia. (Barros, 2016, p. 123).

No entanto, conforme ensina o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2012, p. 100), o trabalhador pode renunciar a determinados direitos apenas quando estiver em juízo, perante o juiz do trabalho, pois, nessa situação, não há que se falar em coação ou imposição. Entretanto, enquanto ainda mantiver vínculo com a empresa, a renúncia não é admitida, uma vez que poderia servir de meio para fraudes. O autor acrescenta que é possível a realização de transação entre as partes, mediante concessões recíprocas, configurando um ato bilateral.

Nesse sentido, a jurisprudência utiliza este princípio como um dos fundamentos para declarar a nulidade da pejetização quando for constatada a irregularidade. A Justiça do Trabalho, ao constatar que o trabalhador é um empregado de fato, ignora

o contrato civil e assegura a ele todos os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme a realidade dos fatos. Um exemplo claro dessa atuação é o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS):

**PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO.** As relações de emprego encobertas, infelizmente, são uma realidade neste país e combater a utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado e, conseqüentemente, sua precarização, impõe a busca da verdade real, ainda que baseada em prova indiciária. **A pejotização não pode ser admitida, na medida em que vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente.** (TRT-4 - ROT: 00206396520175040791, Data de Julgamento: 18/12/2018, 8ª Turma). (Grifo nosso).

Portanto, a jurisprudência evidencia que, diante da constatação de fraude, o judiciário trabalhista rejeita qualquer tentativa de renúncia a direitos mínimos assegurados pela legislação. Assim, fica reafirmado que tais direitos têm caráter indisponível, justamente para preservar a dignidade do empregado e evitar que a desigualdade contratual seja utilizada como instrumento de precarização das relações de trabalho.

## 2.2 LIMITES LEGAIS DA PEJOTIZAÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro, embora assegure os preceitos constitucionais da livre iniciativa e da liberdade contratual, impõe limites à pejotização enquanto forma atípica de contratação. Assim, a contratação por meio de pessoa jurídica só é admitida quando o prestador de serviços atua com real autonomia, não havendo subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade.

A Constituição Federal garante como um dos princípios gerais da atividade econômica a livre iniciativa, visando a todos a existência digna, conforme prevê o artigo 170 “ A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

No entanto, assim como muitos outros direitos, essa liberdade não é absoluta, encontrando limites na própria Constituição, ou seja, a livre iniciativa e a liberdade contratual deve respeitar fundamentos constitucionais como a dignidade da pessoa humana, valores sociais dos trabalhadores, direitos que não podem ser afastados por formas contratuais que extrapola essa garantia humana.

Nesse mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece parâmetros objetivos para impedir que a autonomia contratual seja utilizada de forma a mascarar a relação de emprego, o artigo 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Evidenciando que diante da presença de tais requisitos, não há espaço para outra classificação jurídica da relação. Nesse mesmo viés, o artigo 9º da CLT viabiliza que os atos praticados com a finalidade de desvincular, impedir ou fraudar a aplicação das regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho serão nulas de pleno direito, o que atinge diretamente a prática da pejetização quando utilizada com objetivo de suprimir os direitos trabalhistas.

Em relação à legislação mais recente, a Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/2017, em conjunto com a Lei nº 13.429/2017, promoveu mudanças importantes no regime de terceirização. Contudo, nenhuma dessas mudanças legitimaram a prática da pejetização fraudulenta, isto é, aquela utilizada para mascarar uma relação de emprego subordinado.

Importa destacar que há uma distinção entre a pejetização lícita, quando o profissional atua de forma autônoma, com liberdade na execução de suas atividades e assunção dos riscos do negócio e a pejetização ilícita ou fraudulenta, caracterizada pela utilização indevida da pessoa jurídica com o intuito de ocultar vínculo empregatício, em afronta ao artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ademais, destaca-se a relevância da jurisprudência como instrumento de concretização e interpretação desses limites. O Supremo Tribunal Federal, em 29 de novembro de 2023, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725), que teve como relator o Ministro Luiz Fux e a ADPF nº 324, relator Roberto Barroso, reconheceu a constitucionalidade da terceirização em todas as etapas da atividade econômica, inclusive a atividade-fim. Todavia, a própria Corte deixou expresso que essa liberdade não se confunde com a pejetização fraudulenta, sendo imprescindível o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Por fim, no dia 14 de abril de 2025, no âmbito do Tema 1.389 da repercussão geral, o ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional dos processos, diante das interpretações diversas quanto ao seu alcance, ou seja, tendo em vista a grande quantidade de decisões conflitantes na Justiça do Trabalho, a suspensão

busca garantir a segurança jurídica e evitar principalmente a sobrecarga do Supremo Tribunal Federal.

## 2.3 ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS: TST E STF

A jurisprudência brasileira desempenha um papel fundamental ao lidar com processos relacionados à pejetização, atuando como uma barreira de proteção em face da omissão legislativa. No entanto, o entendimento sobre o tema não é unânime entre as diferentes instâncias do Poder Judiciário, o que tem gerado insegurança jurídica e complexidade na análise dos casos.

Nesse sentido, vale ressaltar que o entendimento acerca da temática acaba sendo divergente, por isso, é necessário abordar a pejetização quando é considerada lícita pelos órgãos julgadores e também quando é considerada uma prática ilícita. Os TRTs e o TST vêm proferindo decisões em ambos os sentidos, o que demonstra a complexidade da matéria. Como exemplo, tem-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO):

RECURSO ORDINÁRIO. PEJOTIZAÇÃO. LICITUDE. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. FASE RECURSAL. MAJORAÇÃO. 1. Por disciplina judiciária, com ressalva, curvo-me ao entendimento que tem prevalecido no STF, no sentido que a pejetização é lícita, independentemente do modo de ser do contrato. 2. A majoração prevista no artigo 85, parágrafo 11, do CPC, somente tem aplicação na hipótese de desprovimento total do recurso ou de seu não conhecimento pelo Tribunal, incidindo em favor da parte contrária (STJ, Tema 1059). (TRT-18 - ROT: 0010669-24.2022 .5.18.0129, Relator.: GENTIL PIO DE OLIVEIRA, 1ª TURMA)

Tal decisão evidencia a tendência de parte da jurisprudência trabalhista em alinhar-se ao entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal, que reconhece a licitude da pejetização desde que respeitados os limites da autonomia da vontade e a ausência dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Assim, observa-se que, para alguns tribunais, a simples formalização da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica não configura fraude à legislação trabalhista, desde que o prestador atue com efetiva independência e sem subordinação jurídica.

E mais, o Supremo Tribunal Federal reafirmou tal posicionamento ao julgar o Agravo Interno em Reclamação que tratava especificamente da pejetização, nos seguintes termos:

AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. RECONHECIMENTO DE

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. 1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324. 3. Agravo interno provido. (STF - Rcl: 53688 RJ, Relator.: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/10/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023)

Esse entendimento foi fixado no âmbito do STF nos julgamentos da ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, que permite a terceirização de atividades, incluindo as atividades-fim, e autoriza a licitude da contratação por meio de pessoa jurídica (pejotização), desde que não seja constatado fraude na relação, conforme podemos observar no julgamento a seguir:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a 42 demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator (a): ROBERTO

BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09 2019) Tema 725

E mais:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PEJOTIZAÇÃO PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AGRAVO PROVIDO. 1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato de prestação de serviços, assentando a existência de relação de emprego, afirmando que a relação foi utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista. 2. **Esta CORTE tem assentado a constitucionalidade das relações de trabalho diversas das de emprego regida pela CLT**, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral. 3. Recurso de Agravo a que se dá provimento para julgar procedente a Reclamação. (STF - Rcl: 61583 MG, Relator.: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 18/09/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 20-09-2023 PUBLIC 21-09-2023). (Grifo nosso).

Por outro lado, apesar do entendimento fixado pelo STF, a prática da pejetização é acolhida por alguns tribunais como uma fraude a legislação trabalhista, quando constatada a dissimulação de um vínculo empregatício sob a forma de um contrato civil. Nesse sentido, os julgados da Justiça do Trabalho acabam anulando o contrato de prestação de serviços e reconhecem a relação de emprego, conforme demonstra o julgado da 3ª Região (MG) a seguir:

RELAÇÃO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". A **"pejetização" é a relação pela qual a utilização de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços, com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas**. Ademais, vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar aos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente. (TRT-3 - RO: 0011452-67.2015.5.03.0003 MG, Relator.: Manoel Barbosa da Silva, Data de Julgamento: 31/03/2018, Quinta Turma, Data de Publicação: 04/04/2018.) (Grifo nosso).

Nota-se que um dos pressupostos para o reconhecimento da fraude é a afronta aos artigos 2º, 3º e 9º da CLT, conforme demonstra a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE):

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. ART. 9º DA CLT. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADOR. RECURSO IMPROVIDO. I. Caso em exame: Recurso ordinário interposto pela reclamada contra decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes. Defende a inexistência de relação empregatícia, sustentando que a autora atuava como prestadora de serviços autônoma. II. Questão em discussão: (i) Saber se a relação jurídica entre as partes, no período de 02/01/2020 a 26/07/2022, caracteriza vínculo empregatício; e (ii) se a contratação da reclamante por meio de pessoa jurídica configurou

pejotização ilícita. III. Razões de decidir: 1. **O vínculo de emprego exige a presença dos requisitos do artigo 3º da CLT: pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade.** 2. A reclamada admitiu a prestação de serviços pela autora, o que atraiu para si o ônus da prova quanto à inexistência da relação empregatícia, conforme os artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC. 3. O conjunto probatório demonstrou que a reclamante desempenhava atividades típicas de empregada, com jornada fixa, subordinação direta e continuidade na prestação dos serviços. 4. A contratação da reclamante como pessoa jurídica constituiu fraude trabalhista (pejotização ilícita), em afronta ao artigo 9º da CLT, pois não houve alteração substancial das atividades quando do posterior reconhecimento formal do vínculo. 5. Diante da inaptidão da reclamada em comprovar a autonomia da relação, mantém-se o reconhecimento do vínculo empregatício no período impugnado. IV. Dispositivo e tese: 6. Recurso ordinário da reclamada desprovido. IV. Tese de julgamento: "1. **A configuração do vínculo de emprego exige a presença dos requisitos do artigo 3º da CLT: pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade.** 2. **A pejotização ilícita, como forma de mascaramento do vínculo empregatício, caracteriza fraude trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT.** 3. O empregador que admite a prestação de serviços deve comprovar a inexistência de vínculo empregatício quando sustenta a autonomia da relação." Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º e 9º; CLT, art. 818, II; CPC, art. 373, II. Jurisprudência relevante citada: TRT 6ª Região, ROT - 0000376-88.2018.5.06 .0122, Rel. Des. Fábio André de Farias, 22/08/2019; TRT 6ª Região, ROT - 0002202-11.2017 .5.06.0341, Rel. Des. Solange Moura de Andrade, 15/10/2019; TRT 6ª Região, 0000554-27.2023.5.06 .0004, Rel. Des. Virgínio Henriques de Sá e Benevides, 08/05/2024. (TRT-6 - ROT: 00003557420245060002, Relator.: VIRGINIO HENRIQUES DE SA E BENEVIDES, Segunda Turma) (Grifo nosso).

Diante disso, nota-se que a jurisprudência ainda se divide quanto à licitude da pejotização. Assim, é essencial analisar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal nas decisões que tratam da ADPF 324 e dos Temas 725 e 1389 da Repercussão Geral.

### 2.3.1 A Jurisprudência do STF acerca da ADPF 324 e do Tema 725 e 1389 da Repercussão Geral

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal consolidou importantes precedentes que influenciam diretamente a interpretação sobre a terceirização e a pejotização no Brasil. O julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral representou um marco ao reconhecer a licitude da terceirização de qualquer atividade, inclusive da atividade-fim, desde que preservados os direitos fundamentais do trabalhador e a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Conforme expôs o voto do Ministro Luís Roberto Barroso, o STF considerou que a Constituição assegura a livre iniciativa e a liberdade contratual, desde que compatíveis com a valorização do trabalho humano, permitindo, portanto, maior

flexibilidade nas formas de contratação (Brasil, STF, ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso, 2018).

O relatório elaborado pela FGV Direito SP destaca que tais precedentes passaram a ser amplamente utilizados como fundamento em reclamações constitucionais relacionadas à pejetização, muitas vezes de forma alargada e flexível, abrangendo situações não idênticas às tratadas originalmente, como relações de trabalho de autônomos, advogados associados e sócios de empresas, o que gera questionamentos quanto à aderência entre o caso concreto e o paradigma invocado (Pasqualetto; Alcaro; Fiorotto, 2025, p. 2-5).

Em 2025, o STF reconheceu repercussão geral no Tema 1389, que trata da licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo, ônus da prova e da competência da justiça do trabalho para julgar casos de alegação de fraude na contratação civil. O reconhecimento desse tema indica que o Tribunal deverá delimitar os contornos entre a liberdade de contratar e a configuração de vínculo empregatício, especialmente diante de práticas que mascaram relações de emprego sob a forma de contratos comerciais. Até o momento, o julgamento definitivo ainda se encontra pendente, mas já se observa a suspensão nacional dos processos que versam sobre o assunto, determinada pelo Ministro Gilmar Mendes em abril de 2025 (Pasqualetto; Alcaro; Fiorotto, 2025, p. 13-14).

Assim, verifica-se que, embora a ADPF 324 e o Tema 725 tenham sido originalmente fixados no contexto da terceirização, vêm sendo aplicados de maneira ampla a casos de pejetização, o que, conforme ressalta o relatório da FGV, pode resultar na validação de práticas fraudulentas e na fragilização da proteção trabalhista. O Tema 1389, portanto, surge como oportunidade para o STF redefinir os limites dessa aplicação e reafirmar o princípio da primazia da realidade sobre a forma jurídica nas relações de trabalho, conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal, possui limites materiais e processuais bem delineados. Ele não se destina a rediscutir de forma genérica a constitucionalidade da pejetização, mas a definir critérios objetivos sobre (i) a competência jurisdicional para o julgamento dessas causas e (ii) o ônus da prova nos casos em que se alegam fraudes em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços.

Segundo o relatório “Dois anos da pesquisa Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais”, da FGV Direito SP (2025), o objeto central do Tema 1389 é delimitar até que ponto é lícita a contratação de pessoa

jurídica ou trabalhador autônomo e quando essa forma de contratação pode configurar fraude trabalhista, especialmente quando mascarar uma relação de emprego. O tema, portanto, tem como propósito uniformizar a interpretação jurisprudencial e definir parâmetros de controle das decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria.

De acordo com o documento, os limites do Tema 1389 podem ser sintetizados nos seguintes eixos:

1. Âmbito de aplicação: o Tema abrange contratos civis e comerciais de prestação de serviços envolvendo pessoas físicas (autônomos) ou jurídicas (PJs), inclusive os casos em que há alegação de fraude trabalhista ou disfarce de vínculo empregatício. Não alcança, contudo, relações tipicamente empresariais entre sociedades que atuam de forma independente e com efetiva autonomia econômica.
2. Competência jurisdicional: busca definir se a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações em que se discute a existência de fraude em contratos civis ou se a matéria deve ser apreciada inicialmente pela Justiça Comum. O relatório destaca que, em conformidade com o artigo 114 da Constituição Federal, a competência natural é da Justiça do Trabalho, por se tratar de controvérsias “oriundas da relação de trabalho” (Pasqualetto; Alcaro; Fiorotto, 2025, p. 14).
3. Ônus da prova: o Tema também pretende esclarecer a quem incumbe provar a fraude — se ao trabalhador, que alega a nulidade do contrato civil e requer o reconhecimento do vínculo empregatício, ou à empresa contratante, que defende a licitude da contratação. A discussão gira em torno da aplicação dos princípios trabalhistas da proteção e da primazia da realidade, que podem implicar uma distribuição dinâmica do ônus probatório.
4. Limites interpretativos: conforme ressalta o relatório da FGV, o STF não examinará a pejetização em abstrato como prática válida ou inválida, mas sim os parâmetros jurídicos e probatórios que devem ser observados para identificar quando um contrato civil disfarça uma relação de emprego. Dessa forma, o Tema 1389 se limita a harmonizar a jurisprudência e evitar decisões contraditórias que ora reconhecem, ora afastam o vínculo empregatício em situações semelhantes.

5. Suspensão nacional dos processos: outro limite de natureza processual é que o reconhecimento da repercussão geral no Tema 1389 suspendeu nacionalmente todos os processos em curso que discutem a existência de fraude na contratação de PJs ou autônomos, conforme decisão do Ministro Gilmar Mendes, de 14 de abril de 2025 (Pasqualetto; Alcaro; Fiorotto, 2025, p. 13).

Em síntese, o Tema 1389 não pretende legitimar genericamente a pejetização, mas definir os contornos jurídicos e probatórios que permitem diferenciar uma contratação civil legítima de uma fraude trabalhista disfarçada, preservando tanto a liberdade contratual quanto a proteção ao trabalho assegurada pela Constituição Federal.

Por fim, recentemente o Ministro Gilmar Mendes, em sede de repercussão geral, determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a existência de fraude em contratos civis de prestação de serviços, a licitude da contratação de pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos e a distribuição do ônus da prova nessas demandas. O relator destacou que tais discussões têm se multiplicado nos tribunais trabalhistas, em muitos casos em contradição com a orientação fixada pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente após o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725), que reconheceram a constitucionalidade da terceirização.

Dessa forma, visando assegurar a segurança jurídica e evitar decisões conflitantes, foi determinada a suspensão nacional até o julgamento definitivo do mérito. Adiante será abordado o estudo dos casos concretos e as consequências pejetização no setor de comunicação.

## **CAPÍTULO 3 – ESTUDO DE CASOS E CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO**

O setor de comunicação tem se mostrado um dos ambientes em que a pejetização mais se expandiu, especialmente em razão da busca por maior flexibilidade contratual por parte das empresas e da fragilidade da proteção jurídica destinada a jornalistas e demais profissionais da área. Essa realidade proporcionou inúmeros litígios judiciais, que oferecem um material importante para compreender como o fenômeno se manifesta na prática.

Neste capítulo, serão examinados casos concretos, tanto aqueles em que houve o reconhecimento da fraude trabalhista quanto os que mantiveram a validade da contratação como pessoa jurídica. A partir desses exemplos, será possível identificar os critérios adotados pela Justiça do Trabalho e pelas cortes superiores na solução de controvérsias.

Posteriormente, será realizada uma reflexão crítica sobre os resultados e suas repercussões, evidenciando como as decisões judiciais impactam a dinâmica do setor e influenciam a segurança jurídica.

Por fim, serão analisadas as consequências jurídicas e sociais da pejetização na comunicação, considerando seus efeitos sobre os direitos trabalhistas, a precarização das relações de trabalho e o papel social desempenhado pelos profissionais desse segmento.

### **3.1 CASOS CONCRETOS NO SETOR DE COMUNICAÇÃO**

A pejetização tem se consolidado como prática recorrente no setor de comunicação, especialmente no jornalismo, sendo reconhecida em diversos casos concretos que ganharam repercussões em muitos estados e até mesmo nacional. Um exemplo emblemático foi a Ação Trabalhista nº 1000681-42.2023.5.02.0041, proposta do jornalista Marcos Hummel contra a Rede Record, julgado pela 41ª Vara do Trabalho de São Paulo, vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ficou reconhecida a prática de pejetização fraudulenta.

O jornalista, contratado formalmente por meio de pessoa jurídica, prestou serviços durante 18 anos com subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, o que levou a Justiça do Trabalho a declarar a nulidade do contrato civil

e reconhecer o vínculo empregatício desde 14/10/2004 até a dispensa imotivada em 07/07/2022.

Entre os pontos fixados, a sentença determinou o pagamento de aviso prévio indenizado proporcional, diferenças salariais, férias acrescidas de 1/3, 13º salários, FGTS com multa de 40%, além de benefícios como vale-refeição, cesta básica, entre outros direitos. Também foram deferidas obrigações de fazer, como a anotação da CTPS e liberação das guias para saque do FGTS e habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva, condenando a empresa no montante de aproximadamente R\$ 2.500.000,00.

No caso, a ação foi proposta por, que atribuiu à causa o valor de R\$ 3.558.084,18. A reclamada, Rádio e Televisão Record S.A., sustentou que a prestação de serviços se deu de forma autônoma, por meio de pessoa jurídica, e que o reclamante seria profissional “hipersuficiente”, amparando-se nas decisões do Supremo Tribunal Federal (ADC 66 e Reclamações 47.843 e 59.836). Por sua vez, o autor alegou que a contratação por intermédio de pessoa jurídica serviu apenas para mascarar uma relação típica de emprego, em afronta ao princípio da primazia da realidade.

Ao analisar os autos, a magistrada da 41ª Vara do Trabalho de São Paulo reconheceu a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, ou seja, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, declarando a nulidade do contrato de prestação de serviços firmado com a pessoa jurídica e reconhecendo a existência de relação de emprego. Fundamentou sua decisão no artigo 3º da CLT e na jurisprudência consolidada do STF, destacando que a litude da terceirização e da pejetização não alcança hipóteses em que há simulação contratual para fraudar direitos trabalhistas.

Em razão disso, a empresa foi condenada ao pagamento de diversas verbas contratuais e rescisórias, totalizando aproximadamente R\$ 2.500.000,00. Após a sentença, o reclamante opôs embargos de declaração, os quais foram conhecidos, porém rejeitados, em decisão proferida em 18 de dezembro de 2023, mantendo-se íntegra a decisão de primeira instância. Posteriormente, a reclamada interpôs recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sendo o recurso conhecido e parcialmente provido, apenas para determinar que as contribuições previdenciárias fossem apuradas conforme o regime jurídico vigente à época dos fatos, nos termos da Lei nº 12.546/2011. No mais, foi mantida integralmente a sentença, inclusive

quanto ao valor da condenação.

Entretanto, em sede de Reclamação Constitucional (Rcl 77209/SP), ajuizada pela Rádio e Televisão Record S/A perante o Supremo Tribunal Federal, a decisão proferida pela 17ª Turma do TRT da 2ª Região foi cassada, sob o fundamento de que o acórdão reclamado violou a autoridade das decisões desta Suprema Corte proferidas nos julgamentos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48, bem como contrariou a tese fixada no Tema 725 da Repercussão Geral, que reconhece a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas.

Na decisão, o Ministro Alexandre de Moraes destacou que, ao reconhecer o vínculo de emprego entre o jornalista Marcos Hummel de Castro e a emissora reclamada, a Justiça do Trabalho desconsiderou a validade e eficácia do contrato de prestação de serviços firmado entre pessoas jurídicas, em afronta direta aos precedentes vinculantes do STF. Ressaltou, ainda, que é legítima a constituição de vínculos civis de trabalho diversos da relação de emprego celetista, desde que ausentes os elementos caracterizadores previstos no art. 3º da CLT, em respeito aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.

Dessa forma, com fundamento no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, o Ministro Alexandre de Moraes julgou procedente a Reclamação Constitucional, cassando o acórdão reclamado e julgando improcedente a reclamação trabalhista nº 1000681-42.2023.5.02.0041, restabelecendo, assim, a validade do contrato civil de prestação de serviços celebrado entre as partes.

Já o caso da jornalista Rachel Sheherazade que ajuizou a reclamação trabalhista de nº 1000258-94.2021.5.02.0383 contra o SBT (TV SBT Canal 4 de São Paulo S/A), pleiteando o reconhecimento de vínculo de emprego no período de 13/03/2011 a 31/10/2020, embora contratada por meio de sua empresa Sheherazade Produções Jornalísticas Ltda. Na petição inicial, atribuiu à causa o valor de R\$ 19.651.317,00, correspondente a verbas trabalhistas, indenizações e reflexos diversos. O juízo de primeiro grau reconheceu o vínculo empregatício e arbitrou a condenação em aproximadamente R\$ 4 milhões.

No entanto, o SBT recorreu, alegando que a contratação foi empresarial e lícita, realizada entre pessoas jurídicas autônomas e sem subordinação, defendendo a

validade dos contratos com fundamento na livre iniciativa e em precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre terceirização e pejetização lícita. O TRT da 2ª Região manteve a sentença, aplicando o princípio da primazia da realidade, e o TST negou seguimento ao recurso de revista da emissora com base na Súmula 126, que impede reexame de fatos e provas.

Diante disso, o SBT ajuizou a Reclamação Constitucional nº 64.273/SP, sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes, sustentando que as decisões trabalhistas violaram a autoridade dos precedentes do STF firmados na ADPF 324, ADC 48, ADI 5625 e no Tema 725 da Repercussão Geral, que reconhecem a licitude de contratações entre pessoas jurídicas distintas, independentemente da atividade exercida.

O ministro Alexandre de Moraes julgou procedente a Reclamação, cassando as decisões das instâncias trabalhistas e declarando improcedente a ação de Rachel Sheherazade, ao entender que o contrato firmado era válido e lícito, caracterizando uma relação empresarial legítima, e não vínculo empregatício.

Ademais, as decisões proferidas em demandas envolvendo o setor de comunicação e jornalismo não apresentam uniformidade. Observa-se, na prática, a existência de julgados favoráveis e desfavoráveis às pretensões do trabalhador. Nesse sentido, destaca-se a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT) - (TRT-23), proferida em sede de Recurso Ordinário Trabalhista, a qual ilustra essa oscilação jurisprudencial:

RECURSO ORDINÁRIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE CONFIGURADA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO . ART. 9º DA CLT. No caso dos autos, **o cenário descrito é de porte a configurar a subordinação jurídica própria a relações de emprego, evidenciando que a contratação da trabalhadora sob vestes de pessoa jurídica materializou fraude aos diretos trabalhistas da obreira ("pejotização")**, a qual é nula nos termos do art. 9º da CLT . Recurso a que se nega provimento, mantendo-se a sentença por seus próprios fundamentos.  
(TRT-23 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000715-43.2022.5 .23.0022, Relator.: PAULO ROBERTO RAMOS BARRIONUEVO, 1ª Turma - Gab. Des. Paulo Barrionuevo) (Grifo nosso).

Na presente ação, de número 0000820-73.2019.5.23.0006, a 6ª Vara do Trabalho de Cuiabá, com base em provas documentais, testemunhais e no depoimento do representante da empresa, concluiu que a relação mantinha todos os requisitos característicos de uma relação de emprego, incluindo onerosidade, pessoalidade e subordinação, entendendo que a empresa praticou a pejetização

fraudulenta para não pagar os direitos trabalhistas e reconheceu o vínculo de 28 anos entre grupo de comunicação e vendedora de publicidade, determinando o pagamento de verbas como férias, 13º salário e FGTS, sendo o valor da causa de R\$ 61.764,44. O reclamante interpôs recurso ordinário, mas, por unanimidade, o Tribunal Regional do Trabalho conheceu do recurso, mas, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo a decisão da primeira instância.

Dessa forma, como exemplificado nos casos acima é possível notar que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho vem aplicando o entendimento do Supremo Tribunal Federal afirmado que a contratação por pessoa jurídica é válida, inclusive em atividades-fim da empresa, desde que não haja fraude.

Um dos pontos fundamentais nessas decisões é a não configuração dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, conforme se observa no seguinte julgado:

CONTRATO ENTRE PESSOAS JURÍDICAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE JORNALISMO. AUSÊNCIA DE VÍCIOS DE VONTADE. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO . Considerando-se que o Supremo Tribunal Federal considera lícita qualquer divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas (RE 958252), e que não há prova de vício de vontade no contrato que viabilizou a prestação de serviços do autor por meio de pessoa jurídica, descabe reconhecer vínculo de natureza empregatícia entre as partes, uma vez que não estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. (TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 01003421020215010073, Relator.: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO, Data de Julgamento: 12/06/2024, Nona Turma, Data de Publicação: DEJT)

Esse entendimento evidencia a orientação atual de parte da jurisprudência trabalhista, segundo a qual a ausência dos elementos caracterizadores da relação de emprego como a pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, inviabiliza o reconhecimento do vínculo, ainda que a contratação se dê por meio de pessoa jurídica. Ao invocar o precedente do Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - RJ reforça a legitimidade da pejetização quando não configurada fraude, alinhando-se à lógica da livre iniciativa e da autonomia privada prevista no artigo 170 da Constituição Federal.

Cumprе ressaltar que não há ampla quantidade de julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) especificamente voltados ao setor de comunicação e jornalismo. Todavia, existe semelhança de decisões proferidas em relação a outras categorias profissionais, o TST já se manifestou acerca do tema, reconhecendo que não se pode ignorar o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), o qual considera lícita a prática da prestação de serviços por meio da pejetização, desde que

ausente fraude. Tal posicionamento pode ser observado no julgado transcrito a seguir:

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO . INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO . 1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. **A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324** . 3. Agravo interno provido.

(STF - Rcl: 53688 RJ, Relator.: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/10/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023)

E mais:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PEJOTIZAÇÃO . PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AGRAVO PROVIDO. 1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato de prestação de serviços, assentando a existência de relação de emprego, afirmando que a relação foi utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista . 2. **Esta CORTE tem assentado a constitucionalidade das relações de trabalho diversas das de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324**, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral . 3. Recurso de Agravo a que se dá provimento para julgar procedente a Reclamação.

(STF - Rcl: 61583 MG, Relator.: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 18/09/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 20-09-2023 PUBLIC 21-09-2023) (Grifo nosso).

Dessa forma, verifica-se que a jurisprudência brasileira acerca da pejotização ainda se apresenta dividida. Enquanto a Justiça do Trabalho, em muitos casos, reconhece a fraude e declara a nulidade de contratos de prestação de serviços por pessoa jurídica quando presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, o Supremo Tribunal Federal tem reafirmado a constitucionalidade dessa modalidade de contratação, desde que ausente fraude e respeitada a autonomia da vontade das partes.

Essa dualidade revela o tensionamento existente entre a proteção social do trabalho e a liberdade contratual assegurada pela Constituição Federal. Assim, cabe à jurisprudência trabalhista viabilizar o equilíbrio entre a preservação dos direitos mínimos do trabalhador e a flexibilização das formas de contratação admitidas pela ordem constitucional.

Nesse cenário de insegurança jurídica e divergência jurisprudencial, destaca-se que, em 14 de abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal

Federal, determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços. A medida, de caráter cautelar, busca uniformizar o entendimento sobre o tema e conferir maior segurança jurídica, até que o Plenário do STF profira decisão definitiva. Encerrada essa análise dos casos concretos, passa-se à análise crítica dos resultados e repercussões dessas decisões.

### 3.2 ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS E REPERCUSSÕES

A análise das decisões apresentadas revela a profunda divergência interpretativa existente entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal quanto à licitude da pejetização. Observa-se que os tribunais trabalhistas, têm reconhecido a prática como fraude à legislação trabalhista quando verificada a presença simultânea dos requisitos do artigo 3º da CLT, ou seja, subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, aplicando o princípio da primazia da realidade como critério de identificação do vínculo. Em contrapartida, o Supremo Tribunal Federal tem sustentado a validade da contratação por pessoa jurídica quando comprovada a autonomia da vontade e a inexistência de subordinação jurídica, interpretando tal prática como expressão legítima da livre iniciativa e da liberdade contratual previstas no artigo 170 da Constituição Federal.

Nos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, o enfoque recai sobre a proteção do trabalhador e a vedação de fraudes. Decisões como as proferidas pelo TRT da 2ª, 3ª e 23ª Regiões demonstram que a pejetização é declarada ilícita quando a constituição da pessoa jurídica é imposta como condição para a prestação de serviços, restando configurada a subordinação hierárquica e a pessoalidade. Tais elementos, reiteradamente reconhecidos em casos como o do jornalista Marcos Hummel (TRT-2) e da vendedora de publicidade (TRT-23), foram determinantes para o reconhecimento do vínculo empregatício e para a nulidade dos contratos civis firmados, em observância ao artigo 9º da CLT.

Por outro lado, o STF, a partir dos precedentes firmados na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral) e em reclamações constitucionais recentes (como as de números 61.583/MG e 53.688/RJ), consolidou entendimento de que a pejetização, por si só, não constitui fraude, desde que inexistam indícios de subordinação ou dependência econômica, reconhecendo-a como manifestação da

liberdade negocial e da pluralidade das formas de organização do trabalho. Tal posicionamento foi reafirmado em casos envolvendo jornalistas de grande projeção, como o de Rachel Sheherazade, no qual o STF entendeu legítima a contratação empresarial e cassou as decisões trabalhistas que haviam reconhecido o vínculo de emprego.

Essas orientações antagônicas revelam o ponto de tensão entre dois valores constitucionais fundamentais: de um lado, a proteção social ao trabalhador e a função social do trabalho; de outro, a livre iniciativa e a autonomia privada. Enquanto a Justiça do Trabalho aplica o critério fático da subordinação e habitualidade para reconhecer a fraude e assegurar os direitos celetistas, o STF privilegia a autonomia da PJ e a presunção de validade do contrato civil, exigindo prova robusta de vício de vontade ou de subordinação direta.

Já em relação aos impactos práticos das decisões voltadas para o âmbito da pejetização, segundo a Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) em um estudo elaborado por Arthur Welle e Gabriel Petrini, entre os efeitos diretos mapeados estão: aumento aparente do salário líquido do trabalhador, devido à menor contribuição previdenciária; redução dos custos salariais para as empresas; eliminação do salário mínimo como referência; fim de direitos como FGTS, seguro-desemprego, férias remuneradas, 13º salário, adicionais e benefícios coletivos; além da redução das receitas de fundos públicos como FAT, PIS/Pasep e Sistema S.

No que tange aos julgados apresentados, podemos observar dois pontos voltados para o lado das empresas: por um lado, empresas se absolvendo de condenações milionárias, reforçando a ideia da livre iniciativa e a autonomia privada, como no caso da jornalista Rachel Sheherazade contra o SBT; por outro, empresas sofrendo condenações com valores extremamente altos, conforme o caso de Marcos Hummel de Castro, estando sujeitos a encargos trabalhistas como férias + 1/3; 13º salário; FGTS + multa rescisória; INSS patronal; hras extras, adicionais e reflexos e honorários advocatícios, custas processuais, entre outros, valores facilmente ultrapassam dezenas de milhares de reais em passivos trabalhistas.

Pelo lado do trabalhador, tais decisões evidenciam a instabilidade jurídica e o risco de precarização das relações de trabalho, sendo que a ausência de vínculo formal pode resultar em perda de direitos fundamentais, gerando incerteza sobre a proteção social a que teriam direito.

No entanto, essa prática deve ser vista também como vantajosa para os

profissionais PJ, uma vez que proporciona maior autonomia e flexibilidade na gestão do próprio trabalho, permitindo ao indivíduo organizar seus horários, escolher projetos e adotar métodos de execução mais compatíveis com seu perfil e objetivos. Além disso, há o potencial de uma renda líquida mais elevada, em razão da menor incidência de encargos trabalhistas e tributários, especialmente quando o profissional opta por regimes simplificados de tributação, como o Simples Nacional. Outro aspecto positivo é a possibilidade de diversificação de clientes, reduzindo a dependência econômica de um único contratante e ampliando as oportunidades de mercado. Ademais, o exercício da atividade de forma autônoma estimula o desenvolvimento de competências empreendedoras, como gestão, negociação e planejamento financeiro, que contribuem significativamente para o amadurecimento e fortalecimento profissional.

Do ponto de vista social, as repercussões da pejetização ultrapassam a esfera individual. A redução de contribuições previdenciárias e tributárias decorrente dessa prática impacta o financiamento da seguridade social e das políticas públicas, conforme alertado por especialistas e pela própria Auditoria Fiscal do Trabalho (Brasil, 2025). A expansão dessa forma de contratação pode comprometer não apenas a dignidade do trabalhador, mas também o equilíbrio fiscal do Estado e a efetividade das políticas de proteção social.

Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal realizou, em 6 de outubro de 2025, uma audiência pública para debater a licitude da pejetização, no âmbito do ARE 1.532.603, tema reconhecido com repercussão geral. O evento contou com a participação de 48 expositores selecionados entre mais de 500 inscritos, incluindo juristas, entidades sindicais, empresários, acadêmicos e representantes da sociedade civil. O ministro Gilmar Mendes, relator do caso, destacou que o objetivo da audiência foi ampliar o diálogo institucional e buscar clareza e segurança jurídica diante das transformações nas relações de trabalho. Foram debatidos temas como a competência da Justiça do Trabalho, o ônus da prova em casos de alegação de fraude e os limites da autonomia privada frente à proteção social. A realização dessa audiência pública evidencia o reconhecimento, pelo STF, da relevância social e econômica da matéria, reforçando a necessidade de uma decisão que harmonize a liberdade contratual com a proteção dos direitos trabalhistas (Migalhas, 2025).

Por fim, observa-se que a decisão cautelar proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, em abril de 2025, ao suspender nacionalmente os processos sobre a licitude

da pejetização, representa um ponto necessário para pacificar um entendimento capaz de tratar as milhares de demandas de forma menos divergente possível. A medida demonstra o reconhecimento, por parte do STF, da necessidade de uniformizar o entendimento sobre o tema, buscando estabilidade e coerência jurisprudencial.

Dessa forma, verifica-se que a pejetização constitui um fenômeno complexo e dinâmico, marcado por tensões entre a proteção trabalhista e a liberdade contratual, refletidas nas decisões divergentes entre o STF e a Justiça do Trabalho. As repercussões práticas demonstram tanto vantagens econômicas e de autonomia para os profissionais e empresas, quanto riscos de precarização e impactos sociais significativos. A atual suspensão dos processos pelo Supremo evidencia a urgência de uma definição jurisprudencial estável, capaz de equilibrar segurança jurídica, proteção social e livre iniciativa. Nesse contexto, as considerações finais a seguir buscarão consolidar as principais conclusões sobre a temática, destacando os desafios e perspectivas futuras para o tratamento jurídico da pejetização no Brasil.

### 3.3 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DA PEJETIZAÇÃO NO SETOR DE COMUNICAÇÃO

A utilização inadequada da pejetização acarreta sérias consequências legais e sociais, sobretudo na área da comunicação, onde a informalidade nos acordos e a busca por contratos flexíveis são, por vezes, pretextos para camuflar verdadeiros empregos. Essa manobra não só prejudica os direitos do trabalhador, mas também afeta a arrecadação de impostos e contribuições para a previdência social.

No âmbito do direito do trabalho, uma das consequências é a perda de direitos previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas como férias, o 13º salário, FGTS, aviso prévio e seguro-desemprego. Nesse mesmo sentido, ao transformar um emprego em um serviço prestado por uma empresa, o empregador transfere indevidamente ao trabalhador os riscos do negócio, o que vai contra o artigo 2º da CLT, além de violar os princípios de proteção ao trabalhador e da primazia da realidade, que são pilares do Direito do Trabalho.

No campo do tributário e previdenciário, os impactos são também expressivos e impactantes. A contratação de profissionais por meio de pessoa jurídica reduz a base de arrecadação tributária e previdenciária, uma vez que as contribuições sobre

a folha de pagamento como INSS, FGTS, Seguro de Acidente de Trabalho, Sistema S e outras não são recolhidas. De acordo com estudo elaborado por Marconi e Brancher (2024), a pejetização provocou, entre 2018 e 2023, uma perda estimada de R\$ 144 bilhões em arrecadação tributária, considerando o cenário em que trabalhadores pejetizados poderiam estar contratados pelo regime celetista de empresas tributadas pelo Lucro Real ou Presumido, mesmo em um cenário mais conservador, a perda ultrapassa R\$ 89 bilhões.

Além da redução direta de tributos, verifica-se o enfraquecimento da Previdência Social, pois a contribuição dos trabalhadores pejetizados é, em média, muito inferior àquela recolhida por empregados formais. A nota técnica publicada por Marconi e Brancher (2024), ressalta que, enquanto um empregado celetista gera cerca de R\$ 25 mil anuais em arrecadação, o trabalhador pejetizado contribui com apenas R\$ 1,6 mil, o que representa uma diminuição média de 95% na arrecadação por trabalhador. Essa discrepância compromete a sustentabilidade fiscal e previdenciária, impactando programas públicos de saúde, habitação e seguridade social.

Ademais, os órgãos de fiscalização, como a Receita Federal e o CARF, têm constantemente reconhecido que, se existirem os elementos que caracterizam um emprego, ou seja, se existir a subordinação, pessoalidade, rotina e salário, a realidade dos fatos deve prevalecer sobre o tipo de contrato. Assim, a relação é desconsiderada para fins de impostos e direitos trabalhistas, sendo exigido o pagamento retroativo das contribuições devidas e a aplicação de punições administrativas e fiscais.

Com base nos dados do eSocial e informações levantadas pela auditoria-fiscal do Trabalho Lorena Guimarães Arruda, entre 2022 e 2025, a pejetização resultou em um déficit de R\$ 70 bilhões na Previdência Social, R\$ 8 bilhões no Sistema S e R\$ 27 bilhões no FGTS, esses recursos que deixaram de ser aplicados em habitação, saneamento, qualificação profissional e políticas de inclusão no mercado de trabalho.

Do ponto de vista social, a pejetização ilegal aumenta a precariedade do trabalho e enfraquece a proteção social dos trabalhadores. Já em relação ao setor de comunicação, esse fenômeno agrava a falta de estabilidade profissional, dificulta o acesso a benefícios da previdência e aumenta a insegurança jurídica. Os Jornalistas e outros profissionais da área, por exemplo, que trabalham muitas horas e estão expostos a riscos, ficam desprotegidos em caso de demissões sem justa causa ou rescisões de contrato inesperadas, sem qualquer apoio legal, conforme foi destacado

anteriormente alguns casos emblemáticos que atingiram grandes emissoras no Brasil como Rede Globo e Record TV.

Por outro lado, é importante reconhecer que a pejetização, quando utilizada de forma lícita e transparente, pode gerar efeitos positivos tanto para o profissional quanto para as empresas contratantes. Em um cenário de constante transformação do mercado de trabalho, especialmente no setor de comunicação, a flexibilização das relações laborais possibilita maior autonomia profissional, otimização de custos empresariais e inovação nas formas de prestação de serviços.

Para os profissionais, a pejetização regular pode representar liberdade na gestão do próprio trabalho, permitindo que assumam diversos contratos simultaneamente, ampliem sua carteira de clientes e negociem valores mais compatíveis com sua qualificação e produtividade. Essa autonomia, aliada à possibilidade de emissão de notas fiscais e dedução de despesas operacionais, também pode resultar em melhor planejamento financeiro e tributário, garantindo maior controle sobre os próprios rendimentos.

Conforme destaca a advogada e professora Camila Betanin (2023), a contratação de profissionais como pessoa jurídica possibilita redução de custos operacionais, maior flexibilidade nas contratações e acesso facilitado a especialistas, o que contribui para a modernização das relações laborais. No aspecto econômico, a autora observa que a empresa, ao deixar de arcar com encargos trabalhistas e previdenciários típicos de um contrato celetista, como FGTS, férias e 13º salário, pode alcançar economia de até 70% em comparação com a contratação tradicional.

A flexibilidade contratual é outro ponto positivo amplamente reconhecido. Por meio da pejetização regular, é possível contratar profissionais para projetos específicos ou por tempo determinado, adequando o quadro de colaboradores às demandas variáveis de produção. No setor de comunicação, em que há constantes oscilações de demanda, essa característica representa um fator estratégico, permitindo que empresas ajustem suas equipes conforme o cronograma de campanhas publicitárias, produções audiovisuais e coberturas jornalísticas (Betanin, 2023).

Além disso, a diminuição da burocracia e a celeridade nas contratações e rescisões favorecem a eficiência administrativa. Como se trata de uma relação de natureza civil e não trabalhista, a empresa pode encerrar o contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de verbas rescisórias, desde que respeitados os termos

acordados.

Por fim, Camila Betanin (2023) ressalta que a pejetização pode representar uma via legítima de acesso a profissionais altamente qualificados, especialmente aqueles que optam por atuar de forma autônoma e independente, prestando serviços para diversas empresas simultaneamente. Esse modelo, quando pautado na legalidade, estimula o empreendedorismo, fomenta a livre iniciativa e dinamiza o mercado de trabalho, permitindo que tanto empresas quanto profissionais explorem novas formas de parceria e inovação.

Assim, é possível concluir que, embora a pejetização exija atenção e responsabilidade jurídica para não se tornar uma forma de fraude trabalhista, ela pode, sob o ponto de vista econômico e organizacional, gerar resultados positivos e sustentáveis, principalmente em setores que demandam agilidade, especialização e flexibilidade produtiva.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu compreender que a pejetização, enquanto fenômeno jurídico e social, reflete as transformações estruturais do mundo do trabalho e o constante tensionamento entre os princípios da livre iniciativa e da valorização da dignidade do trabalhador.

Neste percurso, constatou-se que os objetivos propostos gerais e específicos foram plenamente alcançados, proporcionando uma compreensão aprofundada da temática. Isso foi possível mediante a conceituação detalhada da pejetização e sua distinção de outras formas contratuais, a análise crítica do arcabouço legal e principiológico do Direito do Trabalho aplicável, o aprofundamento na interpretação jurisprudencial do TST e STF, a apresentação de casos concretos no setor de comunicação e a discussão das suas repercussões jurídicas e sociais.

A partir do estudo dos fundamentos legais, dos entendimentos jurisprudenciais e dos casos concretos observados no setor de comunicação, verificou-se que essa prática, embora possa ser admitida em determinados contextos, tem sido amplamente utilizada como mecanismo de flexibilização contratual e, em não raras ocasiões, como instrumento de precarização das relações laborais.

Nesse sentido, constatou-se que a pejetização lícita é juridicamente possível quando há real autonomia do prestador de serviços, inexistindo os elementos caracterizadores da relação de emprego como pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, previstos no artigo 3º da CLT. Nesses casos, a contratação por pessoa jurídica constitui legítima expressão da liberdade contratual e da livre iniciativa, princípios assegurados pela Constituição Federal. Contudo, quando a constituição da pessoa jurídica é imposta pelo empregador como forma de mascarar o vínculo empregatício, transferindo ao trabalhador os riscos da atividade econômica e suprimindo direitos fundamentais, resta configurada a chamada pejetização ilícita, caracterizando fraude trabalhista em afronta aos artigos 2º, 3º e 9º da CLT.

O estudo revelou que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, consolidou o entendimento de que é constitucional a terceirização e outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, inclusive na atividade-fim, desde que não haja fraude ou subordinação. Todavia, a aplicação desses precedentes de forma ampla e indistinta à pejetização acabou gerando controvérsias e decisões conflitantes na Justiça do Trabalho, sobretudo em

casos em que a autonomia do trabalhador é meramente formal. A recente instauração do Tema 1389 da Repercussão Geral, que trata da competência e do ônus da prova nos processos sobre fraude em contratos civis e comerciais de prestação de serviços, surge como tentativa de delimitar esses contornos e harmonizar o entendimento jurisprudencial sobre o tema.

No âmbito da Justiça do Trabalho, verificou-se que os tribunais continuam reconhecendo a nulidade de contratações fraudulentas, com fundamento nos princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos, reafirmando que a forma contratual não pode prevalecer sobre a realidade fática da relação de trabalho. Esses princípios, aliados à função social do contrato e à proteção da parte hipossuficiente, permanecem como pilares da interpretação trabalhista, garantindo que a evolução das formas contratuais não resulte em retrocesso social.

Ao se observar o setor de comunicação, objeto específico deste estudo, constatou-se que a pejetização se tornou prática amplamente difundida, especialmente entre jornalistas, apresentadores e profissionais de mídia, sob o argumento de promover flexibilidade e liberdade profissional. No entanto, inúmeros casos analisados demonstraram que essa modalidade, em diversas situações, serve para ocultar vínculos de emprego contínuos e subordinados, privando os trabalhadores de direitos como férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias. Essa realidade evidencia que, no setor, em alguns casos pejetização tem contribuído para a fragilização das garantias sociais e o aumento da vulnerabilidade profissional, reproduzindo um modelo que privilegia a redução de custos empresariais em detrimento da proteção ao trabalho humano.

Além disso, os aspectos econômicos e sociais examinados também demonstraram que a pejetização está inserida em um contexto mais amplo de reestruturação produtiva, influenciada pela globalização, pela automação e pela busca incessante por eficiência empresarial. Embora essas transformações exijam adaptações do Direito do Trabalho às novas realidades, é imperativo que a flexibilização não seja confundida com a desregulamentação, sob pena de se comprometer a finalidade protetiva do ramo e a justiça social consagrada pela Constituição Federal de 1988.

Diante desse panorama, conclui-se que o desafio contemporâneo consiste em equilibrar a liberdade contratual com a função social do trabalho, assegurando que novas formas de contratação, como a pejetização, sejam compatíveis com os direitos

fundamentais do trabalhador e com os princípios que regem o Direito do Trabalho. A atuação conjunta do Poder Legislativo, do Poder Judiciário e dos órgãos de fiscalização é essencial para estabelecer critérios objetivos que distingam a pejetização legítima da fraudulenta, promovendo segurança jurídica sem comprometer a proteção social.

Por fim, ressalta-se que a pejetização, especialmente no setor de comunicação, deve ser compreendida não apenas como questão jurídica, mas também como fenômeno social e econômico que demanda reflexão crítica e contínua. A consolidação de entendimentos jurisprudenciais equilibrados e a conscientização das partes envolvidas podem contribuir para a construção de um modelo de relações laborais mais justo, que valorize o trabalho humano e preserve a dignidade do trabalhador sem inviabilizar a liberdade empresarial. Assim, o estudo reforça a necessidade de um Direito do Trabalho contemporâneo, adaptado às transformações do mundo produtivo, mas fiel à sua vocação originária de promover a justiça social e a proteção da pessoa que trabalha.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Especialistas mostram pejotização como fraude que precariza jornalismo: Debate aponta deteriorização do trabalho no mercado de comunicação.** Brasília, 12 jul. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>. Acesso em: 29 ago. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios.** 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas. **A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n.º 2, abr./jun. 2017, p. 171–194. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017\\_batista\\_isabel\\_pejotizacao\\_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017_batista_isabel_pejotizacao_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- BETANIN, Camila. **Contratação PJ: vantagens, riscos e cuidados essenciais.** Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/424428/contratacao-pj-vantagens-riscos-e-cuidados-essenciais>. Acesso em: 1 nov. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.** Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 nov. 2005.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324.** Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 22 set. 2025.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental na Reclamação nº 53.688/RJ.** Brasília, DF. Julgado em 17 out. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2101588528>. Acesso em: 25 de ago. 2025.
- BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental na Reclamação nº 47.843/BA.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1487235092>. Acesso em: 9 nov. 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 64.273/SP.** Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 7 dez. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15363532598&ext=.pdf>. Acesso em: 28 out. 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em 14 abr. 2025. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=A1DD-67F7-E3AA-D5C6>. Acesso em: 22 set. 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG** (Tema 725 da repercussão geral). Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 22 set. 2025.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 77209/SP.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 14 mar. 2025. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 1 nov. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Trabalhista nº 1000681-42.2023.5.02.0041.** Reclamante: Marcos Hummel de Castro. Reclamada: Rádio e Televisão Record S.A. 41ª Vara do Trabalho de São Paulo. Relatora: Danielle Viana Soares Longano. Julgado em: 29 set. 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/23092916401208000000319412771?instancia=1>. Acesso em: 27 out. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº 1000054-45.2020.5.02.0042-SP.** Disponível em: Jusbrasil: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1498695373>. Acesso em: 20 agosto. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 0011452-67.2015.5.03.0003** Disponível em: Jusbrasil: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110584695>. Acesso em: 20 agosto. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista ROT 0020639-65.2017.5.04.0791.** Disponível em: Jusbrasil: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1133168307>. Acesso em: 20 de agosto. 2025.

**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista ROT 0000355-74.2024.5.06.0002.** Disponível em: Jusbrasil: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/3504421904>. Acesso em: 20 de agosto 2025.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR 1001557-43.2021.5.02.0016.** Disponível em: Jusbrasil: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2241543398>.

Acesso em: 20 agosto. 2025.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51: Cláusulas regulamentares. Alteração ou revogação.** Aplicação. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 21 out. 2025.

CALCINI, Ricardo; MORAIS, Leandro Bocchi de. **STF e a pejetização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?** Consultor Jurídico (ConJur), 7 jul. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejetizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude/>

CASAGRANDE, Cássio; DÓRIA, Isabel Petrenko. Fraudados e mal pagos: **impactos do julgamento da pejetização, no Tema 1389, pelo STF. JOTA – O mundo fora dos autos**, 3 nov. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/opinioe-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/fraudados-e-mal-pagos-impactos-do-julgamento-da-pejetizacao-no-tema-1389-pelo-stf>

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejetização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica, 2009.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária**. São Paulo: OAB/SP; FGV, 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/34507>. Acesso em: 6 out. 2025.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica: impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas – FGV, 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/34507>. Acesso em: 20 out. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MIGALHAS. **1ª Turma do STF derruba vínculo de emprego entre Sheherazade e SBT**. São Paulo, 20 mar. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/403825/1-turma-do-stf-derruba-vinculo-de-emprego-entre-sheherazade-e-sbt>. Acesso em: 28 out. 2025.

MIGALHAS. **Alcance da suspensão nacional da pejetização divide ministros do STF**. Migalhas Quentes, 7 jul. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/434164/alcance-da-suspensao-nacional-da-pejetizacao-divide-ministros-do-stf>

MIGALHAS. **STF realiza audiência pública sobre pejetização**. São Paulo, 6 out.

2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/441537/stf-realiza-audiencia-publica-sobre-pejotizacao>. Acesso em: 7 out. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Pejotização ameaça direitos e desestrutura políticas públicas**, diz auditora-fiscal do Trabalho. Brasília, 06 out. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/outubro/pejotizacao-ameaca-direitos-e-desestrutura-politicas-publicas-diz-auditora-fiscal-do-trabalho>. Acesso em: 06 out. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NATELINHA. **Record é condenada: Marcos Hummel receberá R\$ 2,5 milhões de indenização**. Coluna do Sandro, 30 set. 2023. Disponível em: <https://natelinha.uol.com.br/colunas/coluna-do-sandro/2023/09/30/record-e-condenada-marcos-hummel-recebera-r-25-milhoes-de-indenizacao-202363.php>. Acesso em: 20 ago. 2025.

NOTÍCIAS DA TV. **Jornalista que abriu processo contra a Globo vira diretor de afiliada da Band**. São Paulo: UOL, 2024. Disponível em: <https://noticiasdatv.uol.com.br/noticia/televisao/jornalista-que-abriu-processo-contr-a-globo-vira-diretor-de-afiliada-da-band-121229>. Acesso em: 05 out. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; ALCARO, Ana Luisa Coelho; FIOROTTO, Laura Arruda. Dois anos da pesquisa **“Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais” – um balanço do tema entre os anos de 2023 e 2025**. São Paulo: FGV Direito SP, 2025, p. 13-14.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma. **A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018.

SALA DA NOTÍCIA. **Demissão em massa na Globo evidencia problema da “pejotização” no jornalismo**. Daniele Kupper, 21 abr. 2023. Disponível em: <https://sala-da-noticia.com/noticia/3830/demissao-em-massa-na-globo-evidencia-problema-da-pejotizacao-no-jornalismo>. Acesso em: 01 ago. 2025.

SGA ADVOGADOS. **Pejotização: vantagens e desvantagens**. Disponível em: <https://sgaadogados.com.br/pejotizacao-vantagens-e-desvantagens/>

SILVA, Leônidas Gonçalves da. **Uma análise sobre o fenômeno da pejotização e suas consequências**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande, 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0100342-10.2021.5.01.0073**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/2552548212>. Acesso em: 28 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Estudiosos apontam**

**confusão entre pejetização e terceirização.** Disponível em:  
[https://www.trt7.jus.br/index.php?id=14144&option=com\\_content&view=article](https://www.trt7.jus.br/index.php?id=14144&option=com_content&view=article).  
Acesso em: 28 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **Recurso Ordinário n.º 0000572-13.2021.5.09.0658.** Relator: Eliazer Antonio Medeiros. 1ª Turma. Julgado em 25 abr. 2023. Publicado em 2 maio 2023. Tema: vínculo de emprego / pessoalidade e subordinação / pejetização – fraude.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO (TRT-23). **Vendedora de publicidade tem vínculo de 28 anos reconhecido com grupo de comunicação.** Cuiabá, 2 dez. 2020. Disponível em:  
<https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/vendedora-de-publicidade-tem-v%C3%ADnculo-reconhecido-com-grupo-de-comunica%C3%A7%C3%A3o-para-o-qual-atuou>. Acesso em: 27 out. 2025.

VARANDA, Davi Batista Grigório. **A pejetização e seus reflexos nas relações de trabalho no Brasil.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2021.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores.** 2013.