

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS DECISÕES DO STF E SEUS IMPACTOS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS

Brendha Maria Fagundes de Souza¹

Lair Loureiro²

RESUMO

A Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na sociedade, sendo por meio dela que as relações laborais se estabelecem com a devida segurança jurídica. Ao longo dos anos, observa-se uma trajetória marcada pelas lutas dos trabalhadores e pela conquista de direitos que hoje são fundamentais para o exercício digno do trabalho. Contudo, nos últimos tempos, a justiça do trabalho vem enfrentando novos desafios, entre os quais se destaca o fenômeno da pejotização.

Diante desse cenário, verifica-se um crescimento de distribuições de reclamações trabalhistas que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício, muitas das quais são levadas ao Supremo Tribunal Federal onde afastam o reconhecimento de vínculo. A partir disso se faz necessário uma análise da presente situação e de como as decisões do STF impactam a justiça do trabalho.

Palavras-chave: Pejotização; Direito do Trabalho; STF; Decisões trabalhistas.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem a finalidade de analisar o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho e as decisões do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, à luz das transformações no mundo do trabalho e das tensões entre a proteção jurídica do trabalhador e a liberdade contratual nas dinâmicas contemporâneas.

Para compreender esse cenário, é essencial retomar brevemente a evolução histórica do

trabalho. Desde a antiguidade, passando pelo trabalho servil e pela Revolução Industrial, a relação entre capital e trabalho foi se moldando até culminar na criação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, voltado à proteção de quem vende sua força de trabalho em condições de desigualdade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Brasil, representou um marco nesse processo, reunindo garantias mínimas que buscam equilibrar essa relação.

Contudo, nas últimas décadas, com o avanço da tecnologia, a globalização e as mudanças econômicas, novas formas de prestação de serviços passaram a surgir, muitas delas à margem das normas clássicas da CLT. Nesse contexto, ganha destaque a pejotização, prática pela qual os trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas, ainda que preencham os requisitos legais de vínculo empregatício.

Diante dessa realidade, o Poder Judiciário, em especial o STF, tem sido cada vez mais acionado a decidir sobre a licitude dessas formas contratuais, questiona-se até que ponto a intervenção do STF na regulamentação das relações de trabalho é necessária e legítima? Se, por um lado, a atuação do Tribunal pode garantir a adaptação do Direito do Trabalho às novas realidades, por outro, há o risco de flexibilizações que comprometam direitos historicamente conquistados. Assim, este estudo busca refletir sobre os impactos das decisões do STF no Direito do Trabalho especificamente sobre a pejotização, ponderando os desafios da segurança jurídica.

¹ Graduando em Direito da Universidade Santo Amaro, SP.

² Orientador, Universidade Santo Amaro, SP.

A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Ao longo da história do Brasil, desde o início, o trabalho não teve o mesmo significado que possui na atualidade, sua origem está ligada à escravidão.

Período esse em que a força de trabalho era explorada de forma compulsória, sem qualquer garantia de direitos ou remuneração. Durante séculos, a economia brasileira foi sustentada pelo uso da mão de obra escravizada, inicialmente de povos indígenas e, posteriormente, de africanos escravizados.

Sendo esse período marcado por leis que gradualmente concederam a liberdade aos escravizados, temos nesse sentido a Lei do Ventre Livre, promulgada em 28 de setembro de 1871, determinando que os filhos de pessoas escravizadas não herdariam essa condição, fato esse que acontecia até esse período. Posteriormente, em 28 de setembro de 1885, a Lei Saraiva-Cotegipe concedeu liberdade aos escravizados com mais de 60 anos. Tendo por fim, em 13 de maio de 1888, a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, abolindo oficialmente a escravidão no Brasil.

Para além da mão de obra, ocorreu a evolução na maneira de produção, assim com o acontecimento da Revolução Industrial e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, cresce a necessidade de regulamentação das relações trabalhistas no país.

Temos no Brasil a chegada de imigrantes e o crescimento das atividades industriais, que fomentaram a organização dos trabalhadores, resultando em movimentos operários que reivindicavam melhores condições de trabalho e direitos.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, se observa a evolução dos direitos trabalhistas:

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930. Passou o Presidente da República a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justi-

ça do Trabalho (1939) etc. Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento. (MARTINS, Sergio P, p. 3, 2025).

Destarte, a partir da Constituição de 1934, sendo a primeira a tratar sobre o Direito do Trabalho, prevendo o salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho e férias anuais remuneradas.

O Governo de Getúlio Vargas, foi imprescindível para a criação da Consolidação da Leis Trabalhistas, sendo chamada dessa forma, pois não é um código e sim, a união de diversas leis esparsas tratando-se sobre o mesmo tema.

Pelo citado supra, podemos falar que a construção da CLT possui três fases na Era Vargas. A primeira era dos decretos legislativos de 1930 a 1934. A segunda aproveita o material legislativo do Congresso Nacional de 1934 e 1937 e por fim os decretos-leis de 1937 a 1941. A CLT ordenou os decretos-leis existentes até então. Não inovando o cenário do direito do trabalho, apenas organizando. (Martins, 2025)

Com a promulgação da Constituição de 1988, especificamente nos Art. 7ª e 11, nota-se a preocupação do Estado em regulamentar o direito do trabalho, sendo incluído no livro de "Direitos Sociais", e nas constituições anteriores os direitos trabalhistas eram previstos na Ordem econômica e Social. (Martins, 2025).

Atualmente os direitos trabalhistas são garantias constitucionais, além da existência de uma consolidação que dita as leis para a uma relação de emprego.

CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Surge assim uma reflexão, se o trabalho só pode ser considerado valoroso quando há uma retribuição financeira, ou se ele deve ser compreendido como uma expressão da atividade humana voltada à transformação da realidade social, independentemente da existência de uma contraprestação.

Nas palavras de Maria Chalfin Coutinho, vejamos a definição do Trabalho:

Parto da concepção de trabalho como sendo toda a ação humana sobre a natureza com objetivo de transformá-la de acordo com uma necessidade (Marx, 1968). Configura-se, assim, uma relação dialética, de mútua transformação entre os seres humanos e a natureza. O processo de trabalho tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto criado para satisfazer necessidades humanas. (Coutinho, 2009, p.1)

Podemos concluir desta forma, que o trabalho acontece de acordo com sua necessidade. Na sociedade capitalista, o trabalho é base da geração de valor, e da mais valia econômica, onde o trabalhador vende sua força para sobreviver, nesse processo o homem perde sua essência e o que vigora é o produto obtido.

Diante desse cenário ocorre a necessidade de uma proteção jurisdicional e social do trabalhador, pois nessa relação ele é vulnerável perante seu empregador sendo a parte desse pacto contratual. A legislação trabalhista, portanto, surge como um instrumento fundamental para equilibrar essa relação, buscando mitigar a exploração do trabalho humano e assegurar condições mínimas de dignidade.

Nesse sentido nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, Sergio P, p. 19, 2025)

Além dos princípios e regras há a existência de instituições que criam e aplicam normas trabalhistas, como por exemplo o Estado, o Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho que desempenha um papel crucial pois colocam as normas jurídicas em prática quando um empregado ou empregador está tendo algum direito violado.

Sendo assim, o direito do trabalho surge como uma forma de assegurar melhores condições para os obreiros, onde corrige as falhas que são encontradas numa relação de emprego.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Na doutrina trabalhista, é fundamental distinguir os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego, pois embora frequentemente utilizados como sinônimos no senso comum, possuem conformações jurídicas distintas e consequências práticas relevantes.

A relação de trabalho constitui um gênero que abrange todas as formas de prestação de serviços por uma pessoa física a outrem, seja pessoa física ou jurídica, com ou sem vínculo empregatício. Compreende, portanto, não apenas o trabalho subordinado, mas também o autônomo, eventual, avulso, voluntário, cooperado e estatutário, entre outros.

Enquanto para a relação de emprego que prevê a CLT, são necessárias as seguintes características:

- Ser pessoa física
- Deve ter habitualidade o serviço prestado ao empregador deve ser de forma habitual.
- Subordinação do empregado ao empregador que detém o controle diretivo.
- Pessoalidade, não podendo se fazer substituir.
- Onerosidade, recebendo uma contraprestação pelo trabalho prestado.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

Prefiro, assim, conceituar empregado como a pessoa física que presta serviços de natureza contínua a empregador, sob subordinação deste, mediante pagamento de salário e pessoalmente (MARTINS, Sergio P, p. 168, 2025).

Preenchidos os cinco requisitos, estamos diante de uma relação de emprego, cujo empregador possui obrigações trabalhistas a serem cumpridas ao seu empregado decorrente do contrato firmado entre as partes.

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO A TERCEIRIZAÇÃO

Durante muito tempo o C.TST através da Súmula nº 331, considerou ilícita a terceirização de atividade principal, sendo lícito, apenas de atividade meio, tais como, serviços de limpeza e vigilância.

Após a promulgação da reforma trabalhista, Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a legis-

lação foi alterada, passando a permitir a terceirização da atividade-fim.

Essa nova modalidade de contratação, influenciou na precarização do trabalho, segundo o CUT (Central Única dos Trabalhadores) a terceirização é a porta de entrada para o trabalho análogo a escravidão, visto que muitas vezes não é realizado a fiscalização dos contratados decorrentes dessa prática. Segundo o Professor Marcio Pochaman: “De cada dez trabalhadores resgatados em condição análoga à escravidão, nove são terceirizados”.

Além disso, dados empíricos reforçam a preocupação com a precarização. Estudos da DIEESE demonstram que trabalhadores terceirizados têm, em média, salários 25% menores, jornadas mais longas e maior rotatividade em comparação com empregados diretos.

Além disso, a terceirização contribui para o enfraquecimento da organização sindical, uma vez que fragmenta a base de representação dos trabalhadores e dificulta a ação coletiva por melhores condições de trabalho. Essa vulnerabilidade facilita práticas abusivas, como jornadas exaustivas, salários inferiores ao mínimo legal e ausência de garantias básicas, todos elementos frequentemente identificados em casos de trabalho análogo ao escravo.

Isso evidencia que, embora a terceirização seja juridicamente aceita, seus efeitos práticos recaem sobre a diminuição de direitos sociais assegurado pela Constituição Federal.

A PEJOTIZAÇÃO

Nos últimos anos, tem ganhado destaque e preocupação o fenômeno da pejetização, onde o empregador como uma forma de se esquivar dos seus encargos trabalhistas, contrata pessoas físicas através de um CNPJ.

Para ilustrar a lógica dessa prática, considere-se que um empregado que recebe um salário bruto de R\$3.000,00 pode gerar um custo total de aproximadamente R\$5.500,00 ou mais para o empregador, quando somados todos os encargos legais.

Segundo a ANAMATRA, a pejetização tem sido tema de milhares de recursos ao STF, após a permissão da atividade-fim, muitos dos recursos que são protocolados buscam anular vínculo de emprego reconhecidos pela justiça

do trabalho, muitas vezes com decisões favoráveis ao empregador, com o fundamento de que as contratações regulares de pejetização não podem ser fraudulentos.

Em decorrência dessa modalidade, o número de denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho aumentou, as denúncias sobre pejetização passaram de 367 registro em 2014 para quase 2 mil em 2024.

Ao analisar melhor o fenômeno, se constata que os trabalhadores têm uma perda de direitos historicamente conquistados, além de contribuir para a precarização do trabalho, por outro lado, do ponto de vista das empresas, possui uma flexibilização do emprego, além de diminuir os encargos trabalhistas.

IMPACTOS ECONÔMICOS

Além dos acontecimentos supra, a pejetização também impacta nas arrecadações tributárias, fundiária e previdenciária.

Em parecer enviado ao STF, sob a reclamação nº 60,620, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, alertou os riscos que aconteceriam ao autorizar a pejetização, principalmente sobre a arrecadação fiscal e previdenciária.

No trecho do parecer se constata melhor os impactos na economia:

Tal artifício aniquilaria o dever que vincula profissionais liberais qualificados ao pagamento de imposto de renda – a tributação de tais empresas unipessoais tende a ocorrer, de forma extraordinariamente favorecida, no âmbito do SIMPLES NACIONAL, ao mesmo tempo em que são isentos os dividendos e lucros distribuídos ao controlador – e desfalcaria o caixa da previdência social, afastando-se da incidência da contribuição social patronal. Em resumo, cria-se um ardil para impedir a tributação dos salários e vencimentos pagos pelas empresas e dos rendimentos recebidos pelos profissionais mais ricos e qualificados. (Brasil, STF, p.x, 2023)

Além da perda dos direitos trabalhistas, os impactos na economia referente a possível prática de terceirização merecem destaque, a fiscalização tributária decorrente de um contrato celetista, deixa de incidir tributação sobre os salários e vencimentos pagos pela empresa, o

que resulta em perda significativa de arrecadação para o governo.

Para melhor compreensão um empregado que é regido pelas normas celetistas, tem sua remuneração sujeita a tributos e contribuições que contribuem para a previdência social. Pois incidem os descontos do INSS (entre 7,5% e 14%) do salário bruto, sendo esses descontos progressivos, junto com o Imposto de Renda Retido na Fonte que varia conforme a faixa salarial. Enquanto ao empregador, as contribuições tributárias como o INSS Patronal que incide sobre 20% do salário do empregado e o recolhimento do FGTS 8% sobre o salário bruto (dependendo o tipo do empregado).

Assim a carga tributária sobre um celetista pode chegar entre 35% e 45% da folha salarial, somando os encargos patronais e os tributos sobre o salário do trabalhador.

Enquanto na pejetização, o trabalhador abre uma empresa, que muitas vezes é através da sociedade unipessoal ou MEI, e emite notas fiscais pelos seus serviços, a tributação nessa modalidade é consideravelmente menor.

Os regimes tributários mais comuns são o Simples Nacional, onde as alíquotas variam entre 4,5% e 16,85% sobre o faturamento bruto mensal. E o Lucro Presumido, onde tem o Imposto de Renda de Pessoa Jurídica entre 11,33%, PIS/COFINS de 3,65% e o ISS que varia de acordo com a cidade, entre 2% e 5%. Nesse cenário, sem a contribuição do INSS (optativo pelo prestador de serviço), a carga total pode variar entre 6% e 20% do faturamento, muito inferior à de um vínculo CLT.

Essa prática impacta diretamente na Previdência Social, pois é financiada pelo modelo de repartição simples, pelo qual os trabalhadores ativos contribuem para garantir os benefícios dos aposentados e segurados. Assim, a contribuição obrigatória dos empregados, empregadores e autônomos é essencial para a manutenção do sistema.

Segundo estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), se os trabalhadores pejetizados entre 2018 e 2023 tivessem sido contratados formalmente, a arrecadação tributária poderia ter sido entre R\$ 89 bilhões (caso fossem empregados em empresas do Simples Nacional) ou de R\$144 (caso fossem empregados em empresas do Lucro Real ou Lucro Presumido) bilhões maior no período. Isso demonstra que

a pejetização, em sua dimensão estrutural, representa uma forma de evasão indireta da contribuição previdenciária.

ANÁLISE DOS JULGADOS DO STF

Em decorrência dessa modalidade de contratação o número de reclamações trabalhistas aumentou. Em 2024 a Justiça do Trabalho registrou, um total de 285.055 processos que pedem o reconhecimento de vínculo empregatício. O número representa um aumento de 57%, em comparação com 2023 e refletindo o crescimento da prática.

Segundo o G1, o número de reclamações constitucionais de natureza trabalhistas pelo STF superou as civis pela primeira vez, foram 4.274 ações do tipo, o que resultou num crescimento de 65% em relação a 2023.

Alguns dos motivos das reclamações envolvem questionamentos acerca das interpretações da justiça do trabalho em relação às novas modalidades de contratações.

Uma pesquisa realizada pela FGV, onde o objetivo era analisar as reclamações constitucionais decorrentes da terceirização e pejetização no STF revelou um pensamento de liberdade contratual e livre iniciativa por parte da corte, o que resulta uma tendência de flexibilização de novas formas de contratação.

A pesquisa também destacou o uso frequente de decisões monocráticas e o controle sobre decisões da Justiça do Trabalho, o que demonstra a centralização do poder de interpretação sobre direitos fundamentais sociais no STF. Como resultado, verifica-se uma tendência à desjudicialização da proteção trabalhista, comprometendo a eficácia das normas que visam equilibrar a desigualdade estrutural entre empregador e empregado.

Como objeto dessa análise, foi escolhido a reclamação constitucional nº 62.425, onde a justiça do trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre uma trabalhadora e a empresa com base na prova oral que revelou o intuito de mascarar a relação de vínculo empregatício.

Todavia, o STF em sua análise, entendeu que a decisão da Justiça do Trabalho violou precedentes vinculantes da própria corte, em especial o julgamento da ADPF 324 e o Tema 725

de Repercussão Geral (RE 958.252/MG). Nesses precedentes, o Supremo assentou a constitucionalidade da terceirização e da contratação por pessoa jurídica, inclusive nas atividades-fim, desde que ausente fraude e respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Ministro Edson Fachin, foi voto vencido, o Ministro argumentou que ainda não houve o esgotamento das demais instâncias e que estavam presentes os requisitos para caracterização do vínculo empregatício.

O ministro Gilmar Mendes, divergiu do voto e se manifestou nos seguintes termos:

Com efeito, destaco que esta Corte já se manifestou no sentido de inexistir qualquer irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços inerentes à atividade-fim da contratante, concluindo, assim, pela licitude da “terceirização” por “pejotização”. (BRASIL, STF, 2024, p.30)

Enquanto o ministro Nunes Marques, divergiu do Ministro Edson Fachin e adotou o seguinte posicionamento:

Embora cada um dos precedentes mencionados tenha abarcado aspectos diversos da divisão de trabalho, o ponto nodal é comum entre eles é a compreensão de que o princípio constitucional da livre iniciativa autoriza a adoção de estratégias negociais distintas do modelo empregatício. (BRASIL, STF, 2024, p.34)

Ao analisar o acórdão se constata um pensamento liberal, prevalecendo a liberdade econômica, livre iniciativa e autonomia contratual, prevalecendo sobre as normas trabalhistas.

O que se destaca neste acórdão é que o STF, reforçou a tese de que a existência de prestação de serviços por meio de CNPJ não pode ser desqualificada pela justiça do trabalho, com base apenas na atividade fim desenvolvida, devendo haver demonstração objetiva de fraude.

O julgado também demonstra implicações na justiça do trabalho, pois primeiramente deve ser respeitado os precedentes da corte, observando a segurança jurídica e liberdade contratual, o que aumenta o ônus probatório para o trabalhador, que busca o reconhecimento, o que na prática, impõe ao trabalhador uma prova diabólica, visto que é a parte vulnerável dessa relação.

Diante das repercussões trazidas referente ao tema da pejotização, o que se observa é que na prática não há um esgotamento das instâncias ordinárias, onde o STF vem anulando decisões da justiça do trabalho, que reconhecem as fraudes nos contratos de prestações de serviços.

Uma crítica necessária das decisões decorrentes das reclamações constitucionais que se discutem as pejotizações, é que a corte estaria confundindo os conceitos.

Ao analisar a pejotização e terceirização como fenômenos iguais transmite a ideia de que a contratação por meio da CLT é facultativa e segundo deixa de enxergar um contrato de terceirização como uma relação trabalhista, transferindo para a justiça comum sobre esses temas.

O ponto crucial dessa problematização é que o STF deixa de aplicar uns dos princípios fundamentais da justiça do trabalho e que muitas vezes são utilizados, como fundamentação, como exemplo o Princípio da Primazia da Realidade, utilizado para determinar a existência de fraudes contratuais, pois o que prevalece são os fatos e não o contrato.

Nota-se que o STF adota um entendimento civilista em relação às fraudes decorrentes de uma relação trabalhista, pois o que prevalece é o contrato celebrado entre as partes, o que muitas vezes não conversa com a realidade fática, muito menos com o conjunto probatório.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo central analisar o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho à luz das decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), destacando seus impactos sobre os direitos trabalhistas e a estrutura da Justiça do Trabalho. A pesquisa demonstrou que a pejotização, embora muitas vezes apresentada como uma forma legítima de flexibilização contratual, revela-se, na prática, uma estratégia empresarial voltada à redução de custos e à evasão de obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Verificou-se que, apesar da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecer critérios claros para o reconhecimento do vínculo empregatício — pessoalidade, habitualidade, su-

bordinação e onerosidade —, o avanço da pejo-
tização desafia a efetividade desses parâ-
metros. Nesse cenário, a atuação do STF tem
sido decisiva, sobretudo a partir dos julgamen-
tos da ADPF 324, do RE 958.252 (Tema 725)
e da Reclamação 62.425/SP, nos quais a Cor-
te tem reafirmado a possibilidade de contrata-
ção por pessoa jurídica, mesmo em atividades
-fim, desde que ausente fraude.

Contudo, essa orientação tem provocado críti-
cas da doutrina e da magistratura trabalhista,
pois, ao privilegiar princípios como a liberdade
econômica e a autonomia contratual, o STF
tem relativizado fundamentos históricos do Di-
reito do Trabalho, como o princípio da prima-
zia da realidade e a proteção ao trabalhador
hipossuficiente. Além disso, o crescimento das
decisões monocráticas e o uso da repercus-
são geral vêm contribuindo para uma crescen-
te centralização interpretativa, que fragiliza a
autonomia da Justiça do Trabalho e enfraque-
ce sua capacidade de tutelar os direitos soci-
ais.

Ademais, os impactos da pejo-
tização extrapolam a esfera individual e atingem o financia-
mento da Seguridade Social, como evidenciado
pelos dados da FGV sobre a perda de arre-
cação previdenciária. Tais consequências
reforçam a urgência de um debate público
mais aprofundado sobre os limites da flexibili-
zação das relações de trabalho e sobre o pa-
pel constitucional do STF na harmonização
entre desenvolvimento econômico e justiça
social.

Portanto, conclui-se que a pejo-
tização, em sua
forma estrutural, não apenas precariza os di-
reitos trabalhistas, mas também desafia os
princípios que fundamentam a justiça do tra-
balho. Cabe ao legislador, à sociedade civil e
às instituições jurídicas, em especial ao STF,
buscarem um ponto de equilíbrio entre inova-
ção econômica e proteção social, sob pena de
se comprometer a própria função do direito do
trabalho.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRA-
DOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Decisão
do STF sobre pejo-
tização é alvo de protes-
tos de procuradores e juizes.** Disponível em:

[https://www.anamatra.org.br/imprensa/
anamatra-na-midia/35709-decisao-do-stf-
sobre-pejotizacao-e-alvo-de-protestos-de-
procuradores-e-juizes](https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/35709-decisao-do-stf-sobre-pejotizacao-e-alvo-de-protestos-de-procuradores-e-juizes). Acesso em: 14 maio
2025.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Rcl
62425**. Brasília: STF. 29 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclama-
ção nº 60.620**. Reclamante: TIM S/A. Recla-
mado: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª
Região. Terceira Interessada: União. Procura-
dor da Fazenda Nacional: Carlos de Araújo
Moreira. Brasília: STF, 2023.

BORTOLON, Eugênio. **Como a terceirização
e a uberização precarizam as condições de
vida dos trabalhadores**. Brasil de Fato, Porto
Alegre, 24 jul. 2023. Disponível em: [https://
www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-
terceirizacao-e-a-uberizacao-precizam-as-
condicoes-de-vida-dos-trabalhadores/](https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores/). Acesso
em: 10 jun. 2025.

CARRANÇA, Thais. **Pejo-
tização no STF: o
que está em jogo no julgamento que paralisou
todas as ações do tema pelo Brasil**. G1, 15
abr. 2025. Disponível em: [https://
g1.globo.com/trabalho-e-carreira/
noticia/2025/04/15/pejotizacao-no-stf-o-que-
esta-em-jogo-no-julgamento-que-paralisou-
todas-as-acoes-do-tema-pelo-brasil.ghtml](https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/15/pejotizacao-no-stf-o-que-esta-em-jogo-no-julgamento-que-paralisou-todas-as-acoes-do-tema-pelo-brasil.ghtml).
Acesso em: 14 maio 2025.

COUTINHO, Maria Chalfin. **Sentidos do tra-
balho contemporâneo**: as trajetórias identitá-
rias como estratégia de investigação. Cader-
nos de Psicologia Social do Trabalho, São
Paulo, dez. 2009. Disponível em: [https://
pepsic.bvsalud.org/scielo.php?
pid=s151637172009000200005&script=sci_art
text](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=s151637172009000200005&script=sci_arttext). Acesso em: 12 jun. 2025.

NUNES, Júlia; MOURA, Rayane. **MPT regis-
tra aumento de denúncias sobre
'pejo-
tização'; STF tem decidido a favor do
modelo**. G1 – Trabalho e Carreira, 1 maio
2025. Disponível em: [https://g1.globo.com/
trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/01/mpt-
registra-aumento-de-denuncias-sobre-](https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/01/mpt-registra-aumento-de-denuncias-sobre-)

pejotizacao-stf-tem-decidido-a-favor-do-modelo.shtml. Acesso em: 12 jun. 2025.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária.** Fundação Getúlio Vargas - FGV EAESP, 2024. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impac-tos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 14 maio 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho.** 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 14 maio 2025.

PASQUALETO, Olívia de Q. F.; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejotização no STF:** análise das reclamações constitucionais. Relatório de pesquisa – FGV Direito SP, São Paulo, 2023. 19 p. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acesso em: 12 jun. 2025.

ROCHA, Rosely. **Entenda como a terceirização é a porta de entrada para o trabalho escravo.** São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2024. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/entenda-como-a-terceirizacao-e-a-porta-de-entrada-para-o-trabalho-escravo-33d7>. Acesso em: 14 maio 2025

SMETAL. **Estudo do Dieese revela que salário de terceirizado é 25% menor.** Disponível em: <https://www.smetal.org.br>. Acesso em: 14 maio 2025.