

PEJOTIZAÇÃO, O HIPERSUFICIENTE E O SERVENTE DE OBRA: PROGNÓSTICOS DE UMA CLT (QUASE) FACULTATIVA

Cesar Zucatti Pritsch¹

SUMÁRIO: 1. TEMA 1389 DA REPERCUSSÃO GERAL: PEJOTIZAÇÃO LÍCITA OU FRAUDULENTA, SEPARANDO O JOIO DO TRIGO; 1.1. Elementos Caracterizadores da Relação de Emprego; 1.2. Ônus da prova quanto à eventual existência de fraude; 1.3. Elementos indicativos de fraude na formalização de contrato para prestação de serviços por autônomos e por pessoas jurídicas; 2. O HIPERSUFICIENTE, O JARDINEIRO E O AJUDANTE DE PEDREIRO; 2.1. A hipossuficiência do trabalhador como motivo original para a criação de uma modalidade contratual estatalmente tutelada; 2.2. Água e óleo – hipersuficientes e hipossuficientes; 2.3. Os riscos de uma CLT “facultativa”; 3. PEJOTIZAÇÃO, DESPROTEÇÃO E A ‘BOMBA PREVIDENCIÁRIA’; 3.1. Prejuízos previdenciários e ao FGTS decorrentes da ampla pejotização; 3.2. Vantagens financeiras e tributárias auferidas pelos trabalhadores hipersuficientes que optam pela prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica? 3.3. A ‘bomba previdenciária’; Considerações finais; Referências

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal promoveu audiência pública para a manifestação quanto à matéria objeto do Tema 1.389 da Repercussão Geral (ARE 1.532.603, Rel. Min. Gilmar Mendes), cuja questão jurídica controvertida é *“a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil”*. O Ministro Relator entendeu por aprofundar o debate, colhendo mais subsídios sobre tão importante matéria, destacando que, dada a prática frequente da contratação de serviços através de autônomos ou por intermédio de pessoas jurídicas (*“pejotização”*), *“a definição de critérios claros e objetivos para a caracterização de eventual fraude torna-se imprescindível para assegurar a transparência, a proteção das partes envolvidas e, sobretudo, a segurança jurídica nas contratações.”* Ponderou que necessário o equilíbrio da *“liberdade da organização produtiva dos cidadãos e da proteção ao trabalhador, especialmente no que se refere aos hipossuficientes”* (ver decisão de 3/7/2025).

Em tal contexto, organizamos este ensaio em três partes, com algumas das principais considerações que permeiam tal debate. A matéria se faz complexa, uma vez que, como pondera o Relator, se de um lado existe a constitucional garantia da *“liberdade da organização produtiva dos cidadãos”*, por outro existe o também nuclear cânone da *“proteção ao trabalhador, especialmente no que se refere aos hipossuficientes”*, que seguramente serão prejudicados, caso flexibilizada excessivamente a legislação trabalhista.

Tal pode se dar seja pelo vício de vontade, impondo-se uma aparência de contratação cível autônoma a contratos de trabalho subordinado e, portanto, empregatício – seja pela falta ou recolhimento a menor das necessárias contribuições previdenciárias, o que ensejará um rombo atuarial trilionário e insanável nas contas da Previdência, ameaçando gerar uma multidão de desamparados a médio e longo prazos, com implicações desastrosas para o país.

¹ Juris Doctor pela Universidade Internacional da Flórida (EUA), Doutorando pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Mestre em Processo Civil pela UFRGS. Juiz Auxiliar da Presidência do TST (2024-2025) e de sua Vice-Presidência (2022-2024). Juiz do Trabalho, membro do Centro de Inteligência e Coordenador do Núcleo de Gestão de Precedentes do TRT da 19ª Região/AL. Autor de “Manual de Prática dos Precedentes no Processo Civil e do Trabalho” (3ª ed., Mizuno, 2025) e de “O TST enquanto corte de precedentes” (Mizuno, 2ª ed., 2025). Professor da ENAMAT, da Escola Nacional da Magistratura/AMB e de várias Escolas Judiciais dos TRTs. cezucatti@gmail.com. <https://lattes.cnpq.br/9400045759349559>

Para que se compreenda a dimensão da "pejotização" no país, é importante sua contextualização com os demais números relativos ao trabalho. Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que, para uma população ocupada de 102,5 milhões, há no país, 38,7 milhões de trabalhadores com carteira assinada, 32,5 milhões de trabalhadores atuam como *autônomos informais* (sem CNPJ) ou são *empregados sem carteira assinada* no setor privado (31,7% da população ocupada), e 15,7 milhões de MEIs ativas – com as quais 6,8 milhões de pessoas efetivamente trabalham.²

Assim, veremos os principais elementos que distinguem a pejotização lícita da fraudulenta. A seguir, examinaremos a dificuldade de criação de uma regra geral para fenômenos distintos, que são a pejotização de trabalhadores de elevada remuneração e responsabilidade – que não raro se voluntariam a tal regime para pagamento de tributação inferior – em relação à massa de trabalhadores humildes, que representam mais de 90% da população economicamente ocupada, aos quais a proteção legal estatal fará enorme falta. Finalmente, examinaremos o risco de desproteção e a ‘bomba previdenciária’ – uma “bolha” que, quando explodir, levará o país a grave crise econômica e social.

1. TEMA 1389 DA REPERCUSSÃO GERAL: PEJOTIZAÇÃO LÍCITA OU FRAUDULENTA, SEPARANDO O JOIO DO TRIGO

A pejotização é a prática de contratar um trabalhador como pessoa jurídica (PJ, daí o neologismo), ou a “*contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço*” (e.g., Rcl 57917 AgR, Red. Min. Dias Toffoli, 2ª Turma, 05-06-2023). Pode ser *lícita*, nos casos em que tal trabalhador atue de fato com *autonomia*, mas também pode ser *fraudulenta*, se utilizada para mascarar uma verdadeira relação de trabalho subordinado, utilizando tal roupagem como *mero subterfúgio*.

Aliás, daí a primeira dificuldade de disciplina da questão pelos Tribunais Superiores, uma vez que não pode ser tratada em tese, abstratamente, já que a incidência do reconhecimento da relação de emprego, a partir dos pressupostos insculpidos nos arts. 2º e 3º da CLT, depende de uma complexa análise fática, a partir do acervo probatório dos autos, pelos Juízes de primeiro grau e Tribunais Regionais do Trabalho, que fixam soberanamente a moldura fática, caso a caso.

Em suma, nada há na lei ou na Constituição que impeça o trabalhador – quando *verdadeiramente autônomo* - de ter sua relação jurídica de prestação de serviços formalizada em nome próprio, pessoa física, ou em nome de uma pessoa jurídica unipessoal, de sua titularidade. *Inexiste óbice legal ou constitucional* à forma de contratação de serviços (verdadeiramente) *autônomos*, junto à pessoa natural do trabalhador, ou junto à sua pessoa jurídica unipessoal.

O trabalho autônomo se distingue da relação de emprego pela ausência de um ou mais dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, especialmente a *subordinação jurídica*.

² ABDALA, Vitor. Agência Brasil. *Mais de 32 milhões são autônomos informais ou trabalham sem carteira*. 01/05/2025. Disponível em < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/mais-de-32-milhoes-sao-autonomos-informais-ou-trabalham-sem-carteira>>. ANDRADE, Mariana. Número de pessoas com carteira assinada bate recorde em 2024, diz IBGE. 31/01/2025. Disponível em <<https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/numero-de-pessoas-com-carteira-assinada-bate-recorde-em-2024-diz-ibge>>. SEBRAE. Tudo sobre o MEI: tire todas as dúvidas, 22/04/2025. Disponível em <<https://digital.sebraers.com.br/blog/empreendedorismo/tudo-sobre-o-mei-mkt/>>.

O autônomo (contratado como pessoa física) exerce suas atividades com liberdade para definir a forma como executa suas tarefas e gerência seus próprios horários, sem estar sob a direção ou dependência de um empregador. Ele assume os riscos de sua própria atividade econômica e não está sujeito a ordens diretas ou controle de jornada.

Já no caso de uma contratação legítima de serviços através de PJ unipessoal, a autonomia funciona da mesma forma, apenas se alterando a modalidade de contrato – ao invés de se dar entre o tomador e uma pessoa física, se dá com a pessoa jurídica unipessoal do prestador de serviços. O foco está na entrega de um serviço ou projeto, e não na disponibilidade de mão de obra subordinada (o que seria, *de fato, emprego*). A autônomo pejotizado tem verdadeira autonomia para organizar seu trabalho, subcontratar, e se fazer substituir, não está sujeita aos mesmos controles de horário e disciplina que um empregado, não fica à disposição, aguardando ordens. Tampouco recebe salário e consectários, como 13º salário e férias. Por exemplo, caso queira tirar férias, provavelmente terá de reservar valores para tanto e arranjar alguém para lhe cobrir em sua ausência.

A distinção entre uma *relação de emprego regida pela CLT* e a *contratação autônoma*, inclusive via pessoa jurídica para prestação de serviços, é fundamental no Direito do Trabalho, já que tal definição se torna a porta de acesso a todo um arcabouço protetivo trabalhista e previdenciário. É delineada pela presença ou ausência de elementos fático-jurídicos específicos. Os artigos 2º e 3º da CLT estabelecem os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade (ou habitualidade), alteridade, e onerosidade.

Assim, se a empresa fornece os meios para a prestação dos serviços (e.g., sala, mesa, computador, paga despesas de energia elétrica, *internet*, fornece veículo para usar em serviço, paga algum tipo de “bônus” equivalente ao 13º salário, libera o trabalhador para um mês de descanso mantendo seus pagamentos – tudo isto integra um *complexo exame do acervo probatório onde, sopesando-se tais fatores, poderá ser reconhecido o vínculo de emprego, ocultado sob outra roupagem jurídica*. Neste caso, os exemplos mencionados induzem a que o negócio não se dava por conta e risco do prestador, mas sim da empresa contratante, configurando o pressuposto da alteridade, forte indicativo da presença de relação de emprego.

Há, assim, *casos em que o trabalhador não é de fato autônomo*, nos quais a contratação encobre uma verdadeira relação de trabalho subordinada - portanto emprego. Não é raro o uso da personalidade jurídica para encobrir um trabalho com subordinação, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e alteridade, pressupostos legais da relação de emprego, arts. 2º e 3º da CLT, no intuito de fraudar a legislação e reduzir custos com encargos previdenciários e trabalhistas, tais como férias, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A exegese do art. 7º da Constituição parece sim impor uma *forma específica de contratação para o trabalhador subordinado*, que é o contrato de emprego. Apesar de indicar como destinatários, em seu *caput*, o termo “trabalhadores”, a interpretação sistemática com seus incisos denota direitos aplicáveis tipicamente a trabalhadores *empregados* (relação de emprego protegida, seguro-desemprego, salário mínimo, piso salarial, décimo terceiro, limitação de jornada, repouso remunerado, férias etc.).

Por outro lado, não faria sentido consagrar tais direitos no nível mais elevado de positivação, no núcleo constitucional, se por via de subterfúgios burocráticos (formalizando-se outras modalidades de contratação), se oculta um trabalho de fato verdadeiramente subordinado, atraindo a incidência dos arts. 2º e 3º da CLT, pudesse ser alijado do albergue de tais garantias

constitucionais. Independente do rótulo ou roupagem jurídica alegada, a Constituição não pode ser afastada, tornando inerte seu art. 7º se – de fato – estivermos diante de um *trabalhador subordinado*, enquadrável nos termos cogentes dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT.

1.1. Elementos Caracterizadores da Relação de Emprego

Como vimos, independente do rótulo ou roupagem jurídica alegada, a Constituição não pode ser afastada – tornando inerte seu art. 7º - se, de fato, estivermos diante de um *trabalhador subordinado*, enquadrável nos termos cogentes dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT.

A onerosidade se refere ao fato de que a prestação de serviços deve ser remunerada, ou seja, o trabalhador recebe um salário em contrapartida ao trabalho executado, não configurando vínculo empregatício, por exemplo, o *trabalho voluntário*. Em nada nos auxilia em tal distinção, já que também caracteriza o serviço autônomo, inclusive o pejotizado e, portanto, não serve para diferenciá-lo do emprego.

Já a não eventualidade e a pessoalidade, ficam em uma categoria intermediária, uma vez que são úteis para exame do contexto, mas, isoladamente, não são conclusivas.

A pessoalidade significa que o serviço deve ser prestado pessoalmente pelo trabalhador, sem a possibilidade de ser substituído por outra pessoa. No contrato de emprego se obriga a prestar o trabalho uma pessoa física específica. Implica, ainda, que o empregado é sempre uma pessoa física. No entanto, nada impede que o profissional autônomo também se perpetue com determinado tomador, desde que mantenha sua independência (o modo de realizar o serviço, horários, quantidade, ritmo etc), não sendo incomum *certa pessoalidade*.

No caso de profissionais muito especializados, outrossim, o serviço pode não ser fungível, ou haver questões de responsabilidade técnica, havendo relação de confiança que dificulta a substituição – mas ainda assim o profissional deve manter o uso de seus meios próprios para a prestação (assumindo o risco do negócio) e não receber ordens.

O autônomo pode ter prestações de serviços mais longas, e até mesmo com exclusividade e não perder sua autonomia. Do contrário, a exclusividade, embora comum nos contratos de emprego, não é um elemento essencial dos arts. 2º e 3º da CLT, havendo também, com certa frequência, trabalhadores com mais de um emprego, desde que o horário seja compatível.

A não eventualidade (ou habitualidade) indica certa regularidade ou rotina, não sendo esporádica ou eventual. Não é necessário que o trabalho seja diário para que habitual ou não eventual. Geralmente o labor em três dias por semana já é considerado, na jurisprudência, como suficiente para atingir tal pressuposto – por exemplo, para distinguir a situação de empregado doméstico daquela dos diaristas autônomos. Tanto é assim que a CLT, em seu artigo 3º, utiliza a expressão "*serviços de natureza não eventual*". Enquanto que os serviços do empregado serão necessariamente "*não eventuais*", os do autônomo, como mencionado, também podem manter regularidade.

Já a alteridade significa que o trabalho se dá por conta e risco de outro – um indicativo mais eloquente da presença da relação de emprego, embora ainda não conclusivo. Por definição legal, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica (art. 2º), não podendo colher os bônus sem arcar com os ônus e riscos do negócio. Assim, ainda que seja irrelevante, do ponto de vista jurídico, que o prestador de serviços atue na atividade-fim do tomador (ver Tema 725 da Repercussão Geral), se tal prestador não arcar com os custos e riscos do negócio, mas sim

tais custos e estrutura material for suportada pelo tomador, estará presente o indicativo fático de um vínculo de emprego encoberto, na forma do art. 2º da CLT.

Finalmente, a subordinação jurídica constitui o elemento mais distintivo, sendo a própria antítese do *trabalho autônomo* (pejotizado ou não). Ou existe subordinação, ou existe autonomia, são praticamente antônimos. Significa que o trabalhador está a sob a dependência (art. 3º) e direção (art. 2º) do empregador, recendo suas ordens quanto a *que, quando* e *como* deve ser feito. O empregado recebe ordens, tem um supervisor e não controla a forma da prestação do serviço, enquanto que o autônomo – pessoa física ou pejotizado – possui verdadeira liberdade para a execução de suas atividades. A ausência de controle sobre a forma de prestação do serviço, horários e condições de trabalho são indicativos de uma relação autônoma ou civil.

A mera formalidade de um contrato de prestação de serviços ou a constituição de uma PJ, todavia, não afasta o vínculo empregatício se, na prática, os elementos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, subordinação, alteridade e onerosidade) estiverem presentes. Nesses casos, o princípio da primazia da realidade sobre a forma prevalece, e o vínculo de emprego deve ser reconhecido. Assim, podemos dizer que a subordinação é o fator mais decisivo, distintivo entre a relação de emprego e a relação autônoma (pejotizada ou não) – reforçada pela *alteridade*, ou seja, o trabalho por conta de outrem, em nome de outrem e com os meios (ferramentas, estrutura, recursos, carteira de clientes) de outrem.

Nem sempre a subordinação implica em ordens exatas sobre *como* fazer, por exemplo, no caso de profissionais de nível superior sujeitos a seus conselhos profissionais, como engenheiros, médicos e advogados, já que são estes que se responsabilizarão perante os respectivos conselhos em caso de eventual negligência. Assim, tem-se que a subordinação jurídica implica no controle da prestação de serviços (onde, quando, como, por qual valor, a quem etc) – ainda que detalhes técnicos possam ficar sob responsabilidade do empregado, conforme regulamentação específica de certas profissões.

1.2. Ônus da prova quanto à eventual existência de fraude

A questão do ônus da prova na alegação de vínculo empregatício, especialmente em casos de pejotização, é um ponto delicado, uma vez que contrapõe duas presunções. De um lado, admitida a prestação de trabalho, presume-se que se trata de relação de emprego, salvo prova em contrário, inclusive aquela decorrente de outra modalidade de contratação, por escrito. Por outro lado, havendo instrumento de contrato relativo a outra modalidade de relação jurídica, este se presume válido, salvo prova que o nulifique. A regra geral do ônus da prova é estabelecida no Art. 818 da CLT e no Art. 373 do Código de Processo Civil (CPC), aplicável subsidiariamente.

Conforme o Art. 818 da CLT (com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017) e o Art. 373 do CPC, o ônus da prova incumbe **ao reclamante (trabalhador)**, quanto ao fato constitutivo de seu direito (inciso I) – no caso, comprovar que *existiu a prestação de trabalho*, a qual se presume que continuará indefinidamente no tempo até que demonstrado o rompimento do liame, em atenção ao princípio da continuidade da relação de emprego. Ao **reclamado (empresa)**, incumbe a prova quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (inciso II). Ou seja, tendo havido alguma prestação de trabalho (que se presume empregatícia), incumbe à empresa demonstrar que se deu de forma autônoma.

Assim, conforme a doutrina e jurisprudência trabalhista consolidada, em razão da presunção em favor do vínculo de emprego, inverte-se o ônus da prova em situações específicas, especialmente quando inexistente contrato escrito sob outra modalidade e a empresa admite a prestação de serviços, mas nega a natureza empregatícia da relação, arguindo que se deu a outro título (por exemplo, como autônomo pessoa física ou jurídica), atraindo para si o ônus de provar que a relação jurídica estabelecida era, de fato, diversa da empregatícia, sem os requisitos do vínculo de emprego. Em outras palavras, a inversão ocorre porque a alegação empresarial – de que a prestação de serviços era autônoma – constitui um fato impeditivo do direito ao reconhecimento do vínculo empregatício postulado pelo trabalhador.

Se houver contrato relativo a outras modalidades de contratação, todavia, é do autor o ônus de demonstrar presentes os pressupostos da relação de emprego e, portanto, a invalidade de tal contrato.

1.3. Elementos indicativos de fraude na formalização de contrato para prestação de serviços por autônomos e por pessoas jurídicas

Em síntese, haverá fraude quando, analisando-se as peculiaridades fáticas firmadas nas instâncias ordinárias, a partir do respectivo acervo probatório, estiverem presentes os elementos da relação de emprego previstas nos art. 2º e 3º da CLT, a despeito de tentativa de ocultação através de eventual roupagem de contratação cível.

Quanto menor a qualificação ou especialização exigida para a atividade, mais óbvia a fraude, uma vez que mais facilmente identificáveis elementos como a subordinação jurídica. Por exemplo, são corriqueiros os casos de servente de pedreiro pejotizado, situações em que o profissional, no mínimo estará subordinado ao pedreiro ou mestre de obra a quem serve.

Nos casos de mais elevadas habilidades e responsabilidades, todavia, tais profissionais possuem maior conhecimento e autonomia técnica, não costumando receber ordens quanto ao conteúdo técnico do serviço, limitando-se a subordinação, geralmente, aos fatores como *quando, onde, a quem, e por quanto* executar o serviço (não necessariamente *como* executá-lo, quando isto depender de conhecimentos técnicos especiais).

Por outro lado, o trabalhador mais humilde ou intermediário (**95%** da população ocupada, se tomarmos a faixa de até 6,4 salários mínimos de renda, R\$ 9.956,00 mensais; **90%** da população ocupada, se considerarmos até 4 salários mínimos; ou **70%** da população ocupada, se tomarmos a faixa de renda de até dois salários mínimos) não possui geralmente real poder de barganha e nem meios de resistir a eventual imposição de uma roupagem jurídica fraudulenta para um contrato, de fato, subordinado.

No entanto, o STF tem reconhecido situação um pouco diversa em relação aos mais altos profissionais. Embora os direitos de qualquer trabalhador sejam irrenunciáveis (art. 444, *caput*), a jurisprudência tem relativizado tal irrenunciabilidade em relação ao chamado trabalhador *hipersuficiente*, para o qual o legislador (parágrafo único do art. 444 da CLT) previu a possibilidade de negociação das condições de seu contrato empregatício sem intervenção sindical.

É justamente em tal zona cinzenta que têm se concentrado a maior parte dos casos enfrentados pelo STF, geralmente associando, nas situações em que ausente uma subordinação mais típica, com ordens e controle, à ausência de vulnerabilidade ou hipossuficiência, o que afastaria a presunção de vício de vontade quando tais profissionais contratam sua prestação de

serviços sob roupagem de contrato de prestador de serviços autônomo, ou de prestador enquanto pessoa jurídica unipessoal.

Nesses casos, quiçá com uma aplicação analógica da noção de “hypersuficiência” do parágrafo único do art. 444 da CLT, a Excelsa Corte tem afastado a presunção de vício de vontade e convalidado os contratos de prestação de serviços autônomos ou pejotizados (reiterando-se o aresto já transcrito acima, Rcl 57.917 AgR, Rel. p/ Acórdão Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28/6/2023, cujo critério tem sido replicado em dezenas de decisões).

Em suma, a fraude não é, em si, pejotizar (um autônomo contratado através de sua pessoa jurídica unipessoal), mas sim o mascaramento de um emprego subordinado típico, de fato, através da roupagem meramente formal do contrato como autônomo pejotizado, objetivando elidir direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários.

A fraude na pejotização geralmente se concretizará com a configuração dos seguintes fatores:

- Presença conjunta dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego (pessoalidade, onerosidade, alteridade, não eventualidade, subordinação jurídica – portanto com falta de verdadeira autonomia).
- Pode ainda vir caracterizado o vício na manifestação da vontade, como no caso de imposição da forma contratual simulada, em desacordo com a realidade fática que contém as características da relação de emprego. Dadas as infinitas variações váticas, não há uma fórmula exata, mas geralmente a subordinação e o vício de vontade estarão mais caracterizados em relação aos trabalhadores mais humildes, e menos claros em relação aos profissionais de elevada qualificação, responsabilidade e remuneração, que acabam se beneficiando do regime tributário da pessoa jurídica.

2. O HIPERSUFICIENTE, O JARDINEIRO E O AJUDANTE DE PEDREIRO

Um dos principais debates da atualidade é um dilema regulatório. Como se pode equilibrar liberdade contratual aos profissionais qualificados, que de fato possuem maior poder de negociação, sem abrir espaço para que essa flexibilidade sirva de pretexto à precarização das verdadeiras relações de emprego, especialmente em relação aos mais humildes? Aliás, não se olvide que, mesmo em relação aos chamados “altos empregados”, de maior responsabilidade, qualificação e remuneração, pode haver real subordinação, alteridade, pessoalidade e não eventualidade, pressupostos legais da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).

O desafio está em equilibrar autonomia e proteção, de modo que os precedentes formados pelos Tribunais Superiores não sejam tirados do contexto da moldura fática em que formados, servindo como escusa para o afastamento das garantias do art. 7º da Constituição dos trabalhadores vulneráveis. Por exemplo, como examinaremos abaixo, o *leading case* do Tema 1.389 da Repercussão Geral (ARE 1.532.603) versa sobre o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre um *corretor de seguros que prestava serviços à seguradora através de sua pessoa jurídica franqueada* – portanto envolvendo tipo de profissionais que frequentemente atuam com verdadeira autonomia, situação bastante distinta de um operador de máquina, ou de um ajudante de pedreiro, profissionais mais humildes e que, geralmente, trabalham sob ordens de um empregador, no desempenho das respectivas atividades produtivas.

2.1. A hipossuficiência do trabalhador como motivo original para a criação de uma modalidade contratual estatalmente tutelada

A hipossuficiência do trabalhador é um conceito basilar no Direito do Trabalho – aliás, trata-se da maior motivação do próprio surgimento de uma proteção estatal diferenciada aos contratos de trabalho, ramificando-se como um corpo de Direito próprio, independente do Direito Civil, de onde se origina, no início do século XX.

Até então, o trabalho humano era regulado como “*locação de serviços*”, presumindo-se entre as partes uma paridade que inexistia de fato.

Greves ou recusa ao trabalho resultavam em prisão, assim como a falta de pagamento de valores devidos ao empregador, o que permitia a permanência de um regime de servidão por dívida. Em 1903 (Decreto 979) e 1907 (Decreto 1637) foram legalizados os sindicatos de trabalhadores rurais e urbanos. Porém, à falta de órgãos e leis para regular o trabalho, tais reivindicações eram frequentemente tratadas como caso de polícia e, nas vezes em que resultavam em acordos entre empregadores e empregados, retornando a fábrica à normalidade, tais acordos eram engavetados e descumpridos.

O Direito do Trabalho se solidifica notadamente a partir de 1930, gerando um contrato híbrido, combinando a vontade das partes com um policiamento pelo Estado, justamente para garantir o cumprimento de regras mínimas de civilidade e dignidade, condições de trabalho que o trabalhador, sozinho, não teria potência para exigir daqueles que são proprietários do empreendimento.

É em tal contexto que se caracteriza a hipossuficiência - não meramente pela assimetria econômica, mas também pela assimetria jurídica, pela dependência que um profissional tem em relação à sua fonte de subsistência, ainda que eventualmente se trate de um profissional de nível superior, geralmente melhor remunerado. É que, mesmo para profissionais mais qualificados, que depende de uma determinada relação de trabalho para subsistir, muitas vezes há um nicho de atuação específico ou reduzido, e ele não terá condições de recusar eventual renúncia a direitos trabalhistas, caso isso lhe seja imposto.

Naturalmente, há também aqueles profissionais de altas habilidades que podem, de certa forma, ditar as condições de sua contratação, trata-se de questão complexa de oferta e demanda, proporcionalmente às qualidades únicas ou não de determinado profissional, em relação às opções do mercado para contratá-lo.

Em suma, hipossuficiência do trabalhador em relação a quem detém os meios de produção é o que fundamenta o princípio da proteção, que norteia o Direito do Trabalho. É entendida como a *condição de desvantagem econômica e, conseqüentemente, de dependência do empregado em relação ao empregador*, desigualdade de poder negocial que justifica a intervenção estatal para equilibrar a relação, conferindo ao trabalhador uma “isonomia material”, jurídica, para compensar sua inferioridade econômica.

No contexto da pejotização, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal a tem afastado nos casos de trabalhadores de altas habilidades, profissionais liberais, com alta remuneração e responsabilidade, onde a subordinação seria mais rarefeita e por isso mais difícil de caracterizar a relação de trabalho subordinado. Em tal zona mais cinzenta entre o vínculo e a autonomia, o STF tem frequentemente afastado a vulnerabilidade ou hipossuficiência do trabalhador e exigido o respeito às cláusulas contratuais a que ele se submeteu livremente (*pacta*

sunt servanda), afastando a presunção de vício de vontade que permeia os contratos com trabalhadores hipossuficientes.

Afigura-se que a Excelsa Corte toma como inspiração a distinção já acolhida pelo legislador - em seara análoga, de afastamento da presunção de vício de vontade na negociação direta individual de certos direitos – quanto ao trabalhador “hipersuficiente”, contida no parágrafo único do art. 444 da CLT, que porta diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do RGPS – o que corresponde a **apena cerca de 3% da população ocupada**, conforme dados do IBGE (ver, por todos, o acórdão da Rcl 57.917 AgR, Rel. p/ Acórdão Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28/6/2023, cujo critério tem sido replicado em dezenas de decisões).³

Assim, veja-se que a hipossuficiência ou vulnerabilidade do trabalhador ou prestador de serviços, mesmo que formalmente PJ ou autônomo, é um ponto central de controvérsia. Os pressupostos da configuração de hipossuficiência, em tal sentido, são a *dependência econômica*, e a ausência de poder negocial efetivo (portanto assimetria no poder de barganha).

2.2. Água e óleo – hipersuficientes e hipossuficientes

No entanto, diante das peculiaridades atinentes a cada tipo de atividade, bem como das diversas possíveis variações de praxes e condições de trabalho no caso concreto, ainda que dentro do mesmo nicho laboral, a *análise da subordinação* deve ter em conta a distinção em ao menos dois grandes agrupamentos, de grande diversidade entre si e que, naturalmente, não podem ser analisadas sob o mesmo prisma. É que tais situações fáticas, de molduras tão diversas, possivelmente não poderão ser enquadradas em uma *ratio decidendi* única, do precedente ora afetado para decisão, torna-se difícil analisar fenômeno tão heterogêneo sob ótica conceitual única ou uniforme.

Nos referimos à dicotomia entre os *trabalhadores efetivamente hipossuficientes, ou vulneráveis*, situação que a própria jurisprudência dessa Excelsa Corte já vem tomando como fator de *distinguishing* (por exemplo, Rcl 57.917 AgR, Rel. Min. Edson Fachin, Rel. p/ Acórdão Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28/6/2023 – ementa transcrita mais adiante), e chamados trabalhadores *hipersuficientes*, geralmente com maior poder de barganha na negociação laboral, por possuírem altas habilidades ou especialização, maior nível de remuneração e responsabilidade, e que constituem apenas 1 a 5% da população ocupada brasileira, como veremos.

A preocupação com tal distinção se dá, tendo em vista que o *leading case* do Tema 1.389 da Repercussão Geral (ARE 1.532.603) versa sobre o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre um *corretor de seguros* que prestava serviços à seguradora através de sua *pessoa jurídica franqueada* – portanto envolvendo tipo de profissionais que frequentemente atuam com verdadeira autonomia. É importante lembrar que a presente discussão “não está limitada apenas ao contrato de franquia. É fundamental abordar a controvérsia de maneira ampla, considerando

³ Veja-se o dispositivo: **CLT, art. 444. Parágrafo único.** “A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

todas as modalidades de contratação civil/comercial. Isso inclui, por exemplo, contratos com representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores, entre outros.” (ARE 1532603, Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, 11/04/2025, pg. 9).

Assim, é importante destacar as situações faticamente não equiparáveis, aqui potencialmente implicadas. Como água e óleo, são situações que não se misturam, fenômenos bastante diversos.

De um lado, há profissionais de elevada remuneração e responsabilidade, que frequentemente exercem seu mister com verdadeira autonomia, com médicos, advogados, contadores, jornalistas, artistas, diretores ou consultores empresariais, programadores, atletas de alto rendimento, representantes comerciais ou corretores – aliás, como no caso dos autos.

Em tais nichos profissionais – justamente porque laboram não raro de forma verdadeiramente autônoma, de fato e de direito – costuma ser difícil a caracterização, caso-a-caso, da autonomia ou subordinação. Quanto a estes é comum o trabalho através de contratos de prestação de serviços, enquanto pessoa física ou pessoa jurídica unipessoal (*pejotização*), não raro, inclusive, como forma de *reduzir seus recolhimentos de imposto de renda*, que tendem a ser menores para as pessoas jurídicas.

No outro extremo do espectro, todavia, há trabalhadores evidentemente *hipossuficientes*, em funções onde tipicamente inexistente autonomia, que necessitam de maior proteção estatal – como aquela preconizada pelo art. 7º da Constituição – e que geralmente não possuem meios para resistir quando lhes é imposto algum subterfúgio para ocultar a relação de emprego, dada a necessidade do sustento imediato.

Já há Universidade pública contratando profissionais de jardinagem como Microempreendedor Individual (MEI) – que, portanto, não faz concurso público para a contratação direta, nem tampouco contrata uma empresa terceirizada, que virá com seus próprios empregados – estes, por sua vez, usufruindo dos direitos do art. 7º da Constituição. Passa ao largo de ambas as modalidades, optando pela forma menos custosa e mais precarizada.⁴

Da mesma forma, há Município contratando garis também como Microempreendedores Individuais, cujo labor autônomo, segundo a compreensão de tal ente público, é a insalubre atividade de recolher e arremessar sacolas de dejetos no caminhão de lixo, em horário noturno.⁵

Por outro lado, veja-se a situação de servente de obra que atuava para construtora como MEI, em que a própria construtora juntou contrato de emprego relativo ao período final (ATOrd 0020438-23.2024.5.04.0405, 5ª VT de Caxias do Sul), tendo sido o processo suspenso, tendo em vista a discussão de pejotização quanto ao período anterior (Rcl 79.106, 05/05/2025).

Na mesma linha, outra situação eloquente é a de uma construtora de Alagoas que não possui empregados, todos os pedreiros, serventes de pedreiro, eletricitas etc, são contratados como supostos microempreendedores autônomos. Em um dos diversos litígios decorrentes, envolvendo o pedido de vínculo julgado procedente, de um servente de pedreiro (0000175-

⁴ UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. *Ufal abre credenciamento de MEIs para serviços de jardinagem nos campi*. 30/04/2025. Disponível em <<https://noticias.ufal.br/servidor/noticias/2025/4/ufal-abre-credenciamento-de-meis-para-servicos-de-jardinagem-nos-campi>>.

⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Gari contratado como pessoa jurídica obtém reconhecimento de vínculo de emprego*. 06/06/2024. Disponível em <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/653447>>.

97.2024.5.19.0260, 2º VT de União dos Palmares, 19/11/2024), a 1ª Turma da Excelsa Corte já teve oportunidade de se manifestar, nos seguintes termos:

AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL. ALEGADA OFENSA AO DECIDIDO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NAS ADPF N. 324, ADC N. 48 E ADI'S NS. 3.961 E 5.625. **SERVENTE DE PEDREIRO. HIPOSSUFICIÊNCIA CONFIGURADA.** IMPERATIVA ANÁLISE FUNDAMENTADA NOS VALORES CONSTITUCIONAIS DAS **RESPONSABILIDADES FISCAL E SOCIAL.** ÓBICES PROCESSUAIS.

REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADOS. CONSOANTE ANÁLISE DE **FATOS E PROVAS NA INSTÂNCIA PRÓPRIA.** **IMPOSSIBILIDADE DE REVOLVIMENTO** DO ACERVO PROBATÓRIO NA EXCEPCIONAL VIA DA RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL, QUE NÃO É SUCEDÂNEO RECURSAL.

AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA ENTRE A RECLAMAÇÃO E OS PRECEDENTES. AGRAVO DESPROVIDO.

(AG-.REG. RCL 74.125, 1ª Turma, Rel. Min; Flávio Dino, 28/03/2025)

Aliás, há julgados do Supremo Tribunal Federal que têm utilizado a *presença ou ausência de vulnerabilidade* como critério distintivo, para fins de análise da higidez da descaracterização de contratos cíveis e reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, por exemplo:

Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da 'pejotização'. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente. 1. O tema de fundo, referente à regularidade da **contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para a prestação de serviço médico**, atividade-fim da empresa tomadora de serviços, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. ... 3. Procedência do pedido para afirmar a licitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, **destacando-se não somente a compatibilidade dos valores** do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, **mas também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato** firmado na relação jurídica estabelecida **que justifique a proteção estatal por meio do Poder Judiciário.** Precedentes. 4. Agravo regimental provido e reclamação julgada procedente (Rcl 57.917 AgR, Rel. p/ Acórdão Min. Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe 28/6/2023 – grifei).

O que preocupa é que, partindo-se da formação de um precedente vinculante tomando como base a *situação mais rara dos altos profissionais* – efetivamente dotados de maior autonomia e poder de negociação –, a comunidade jurídica acabe compreendendo que o mesmo nível de *simetria* negocial e de *desproteção* estatal será também aplicável aos *trabalhadores mais humildes, geralmente tipicamente subordinados*.

Tal se justifica tendo em vista que, diante dos votos seriados e com argumentação não coincidente, a comunidade jurídica *tende a se basear na tese abstrata, retirando a razão fundamental da decisão de seu contexto original* e, não raro, aplicando-a a contextos estranhos aos limites objetivos da lide que serviu de leading case para o precedente.

No entanto, os **altos profissionais** (se assim considerarmos aqueles que recebem mais que R\$ 20.337,00 mensais, cerca de 13,5 salários-mínimos), correspondem a **apenas 1% da população ocupada**. Ou, ainda que consideremos aqueles que percebem entre R\$ 9.956,00 e R\$ 20.337,00 mensais (de 6,5 a 13,5 salários-mínimos) temos apenas outros 4% da população ocupada.⁶ Finalmente, ainda, caso se queira tomar como linha divisória o critério legal do chamado **trabalhador “hipersuficiente”**, estabelecido no parágrafo único do art. 444 da CLT, portanto, que “*perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social*” (portanto, R\$ 16.314,82), tal grupo compõe apenas **cerca de 2 ou 3% da população ocupada** do país.

Enquanto isso, a massa daqueles que se socorrem da Justiça do Trabalho está no outro extremo do espectro de renda no Brasil, constituindo-se, em geral, dos trabalhadores mais humildes e, na busca por meios de subsistência, destituídos de poderio para resistir à renúncia do direito, caso lhes seja imposto um contrato cível pejotizado como condição para a prestação do trabalho (o que poderia ser, conforme o caso, equivalente a um vício de vontade por coação econômica).

Vejam-se as principais faixas de renda da população economicamente ocupada, no Brasil:

Até 40%	Até R\$ 1.624,00
Entre 30% e 70%	De R\$ 1.624,00 a R\$ 2.987,00
Entre 70% e 90%	De R\$ 2.987,00 a R\$ 6.035,00
Entre 90% e 95%	De R\$ 6.035,00 a R\$ 9.956,00
De 95% a 99%	De R\$ 9.956,00 a R\$ 20.337,00
Acima de 99%	Acima de R\$ 20.337,00

Fonte: IBGE-PNAD – percentuais da população ocupada por faixa de renda⁷

De tais dados se vislumbra que, embora os paradigmas da discussão sejam em geral profissionais melhor remunerados, na realidade, estes são exceção, no universo das lides trabalhistas, não constituindo um bom representativo do tipo mais comum de discussões de vínculo de emprego nas Varas do Trabalho, em todo o Brasil – onde ainda existe muita informalidade ou ocultação do vínculo, ainda mais em circunscrições do interior.

Assim, **o leading case do Tema 1.389** serve para exemplificar apenas as situações de profissionais efetivamente com maior autonomia e responsabilidade, mas ***não espelha a dura realidade dos trabalhadores mais humildes*** que não têm sua carteira de trabalho anotada ou seus direitos alimentares pagos. São operários, ajudantes de pedreiro, auxiliares de mecânico, faxineiros, varredores de rua, e tantas outras funções evidentemente subordinadas – a esmagadora maioria dos casos de vínculo que são litigados na primeira instância, embora *as respectivas partes frequentemente não tenham lastro para fazer tais processos chegarem aos Tribunais Superiores*.

Mesmo na área da saúde, todavia, nem sempre a pejotização trará mais renda e flexibilidade, podendo se tornar um fator de precarização e insegurança, **principalmente para as**

⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Remuneração de todas as fontes; Limites superiores das classes de percentual das pessoas em ordem crescente de rendimento habitualmente recebido, a preços médios do último ano - Brasil. Tabela 7540. Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/7540>>.

⁷ Idem.

mulheres, que sob o vínculo pejotizado ficam alijadas das garantias do art. 10 do ADCT de nossa Constituição,⁸ tornando a *maternidade* uma fonte de sofrimento, ao invés de alegria, por conta do fácil descarte das trabalhadoras gestantes – consideradas *fictamente como pessoas jurídicas*, ao invés de *pessoas naturais* dependentes da proteção prevista na Constituição.

2.3. Os riscos de uma CLT “facultativa”

O vetor de forte proteção ao *valor social do trabalho*, um dos motes de nossa Carta Cidadã, através do “*Bill of Rights*” laboral de seu art. 7º, regulado especialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – ***é de aplicação cogente***. Não podem, tais direitos fundamentais sociais estarem desvinculados da situação real ocorrente no mundo dos fatos, bastando conferir-lhe outra forma, para lhe afastar a aplicação.

Priorizar a forma sobre a substância permitiria uma fuga generalizada da regulação do emprego – aliás o que já vem ocorrendo, tendo ***5,5 milhões de trabalhadores migrado diretamente do regime formal de emprego (CLT) para se tornarem pessoas jurídicas, apenas nos últimos três anos***, movimento visto pelo Ministério do Trabalho e Emprego como indício de fraude, já que grande parte dos trabalhadores pode ter sido obrigada a se tornar PJ pelos empregadores.⁹

Caso o Tema 1.389 da Repercussão Geral seja resolvido com uma tese que “pareça” legitimar uma ***pejotização irrestrita***, tal fenômeno aumentará exponencialmente. Poderá tornar a CLT e o art. 7º da Constituição letra morta, vistos como “*facultativos*” – em consequência da migração em massa da maioria dos empregados para a ficção jurídica da pejotização, com notável desproteção de tais trabalhadores e quebra do regime de previdência e da própria economia nacional.

E dizemos “pareça” liberar a pejotização irrestrita, pois é o que basta.

A técnica de cotejo analítico dos fatos do precedente e do caso *sub judice*, para fins de aplicação ou distinção de precedentes, embora evidente na lei (por exemplo, art. 896-C, § 16º, da CLT) e pacífica na doutrina,¹⁰ infelizmente ainda é incipiente em nossa praxe forense, sendo

⁸ Exemplifica-se a situação de uma dentista que foi dispensada em um dos seus contratos *uma semana após anunciar a gestação* e, no outro, passou dois meses afastada para ter o bebê – portanto bem menos que uma licença maternidade prevista na lei, e sem qualquer remuneração, já que contratada como pessoa jurídica. Na volta, já havia alguém em seu lugar, ficando novamente desamparada. Segundo o relato, a experiência foi traumática o suficiente para que ela resolvesse abandonar a profissão de dentista e buscasse trabalho mais estável – e jamais novamente como PJ. “*É muito mais barato para a empresa contratar um PJ. Só que até que ponto isso vai fazer bem para a sociedade e para os empregados? Eu fiquei traumatizada e não quero viver o resto da minha vida com medo. ... Me pergunto até hoje como puderam demitir uma pessoa recém-formada e grávida, em clara situação de vulnerabilidade*” – questionou a dentista em entrevista. VETOS, Bárbara. *Pejotização e precariedade no trabalho desafiam empresas na era ESG*. In ESG Insights. 30/04/2024. Disponível em <<https://esginsights.com.br/pejotizacao-e-precariedade-no-trabalho-desafiam-empresas-na-era-esg/>>.

⁹ CANZIAN, Fernando. *5,5 milhões de CLTs migram direto para regime de PJs*. Folha de São Paulo. 31/10/2025. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/10/55-milhoes-de-clts-migram-direto-para-regime-de-pjs-e-governo-suspeita-de-fraude.shtml>>.

¹⁰ Ver nossa monografia sobre o tema, especialmente no capítulo sobre *ratio decidendi*. PRITSCH, Cesar Zucatti. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho: uma visão interna das cortes*. Lema-SP: Mizuno, 3ª ed., 2025, p. 210-255.

comum tratar os enunciados de teses dos precedentes como se lei abstrata fossem, distorcendo-se a real *ratio* que deveria ser extraída do julgamento concreto do respectivo *leading case*.¹¹

Diz-se, ainda, “pareça”, uma vez que não se crê que nossa Suprema Corte sequer cogitaria legitimar situações fraudulentas de camuflagem de vínculos de emprego reais, notadamente dos trabalhadores mais humildes, sob a fácil simulação de uma contratação pejotizada.

Ocorre, entretanto, que o *leading case* do Tema 1.389 da Repercussão Geral (ARE 1.532.603) versa sobre o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre um *corretor de seguros que prestava serviços à seguradora através de sua pessoa jurídica franqueada* – portanto envolvendo um profissional de mais elevada remuneração e responsabilidade, que geralmente trabalha com verdadeira autonomia. O risco será que, ao redigir a tese para sumarizar a respectiva *ratio decidendi*, a respectiva redação pareça (dentro de uma equivocada – mas frequente – leitura abstrativizada) permitir uma aplicação mesmo a situações de real subordinação, encoberta fraudulentamente.

Além de problemas quanto ao esvaziamento da legislação estatal tuitiva, há ainda a ***discussão da competência*** para o julgamento de tais relações formalizadas sob o manto da pejotização.

Caso se remeta o trabalhador pejotizado para discutir eventuais fraudes perante a Justiça Comum – em descompasso com o art. 114, I, da Constituição, que atribui a discussão das relações jurídicas oriundas do trabalho humano à Justiça do Trabalho – ainda teremos um fluxo processual tumultuário, que faria Franz Kafka corar as faces.¹² Atribuir a competência para a já sobrecarregada Justiça Comum poderá tornar bem mais frágil e lenta a jurisdição, já que o fluxo sairia da celeridade que é comum às causas trabalhistas.¹³

- O caso iria à Justiça Comum, para a definição da *nulidade de eventual alegação de contrato cível*, com todos os seus incidentes e recursos, até que remetidos os autos para a Justiça do Trabalho;
- Após, iria à Justiça do Trabalho – reiniciando o processo e ouvindo novamente testemunhas e colhendo documentos, *para o reconhecimento do vínculo de emprego* e verificação dos decorrentes consectários.

A fragilidade e lentidão de tal sistemática traria o grande risco de submeter as relações jurídicas em debate a uma situação gravíssima, ***induzindo à demissão em massa dos empregados existentes, substituindo-os todos por contratações mais baratas*** – na informalidade (verbalmente, sem qualquer registro), ou como *free lancer*, ou ainda sob a aparência de contrato cível, despido de quaisquer dos direitos do ***art. 7º da Constituição (que assim perderia sua cogência)***.

¹¹ Idem, pgs. 371-379 (discorrendo sobre o “vício de abstrativização” dos julgamentos concretos dos precedentes).

¹² KAFKA, Franz. O processo. Companhia de Bolso, 2005.

¹³ Tivemos a oportunidade de escrever sobre o tema da competência da Justiça do Trabalho para as relações de trabalho pejotizada, na honrosa coautoria com o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. VEIGA, Aloysio Corrêa da; PRITSCH, Cesar Zucatti. Novas formas de trabalho e “um museu de grandes novidades”: análise retrospectiva e prospectiva da competência da Justiça do Trabalho. In *Justiça do Trabalho: jurisdição e competência* (coord. Aloysio Corrêa da Veiga et al.), Brasília, DF : Editora Venturoli, 2025, p. 27-46.

Devemos pensar se é isto que queremos, afastando mais de um século de proteção estatal ao trabalho e retornando aos abusos do século XIX, onde as pessoas laboravam nas fábricas por horas ilimitadas - já que as partes estavam “livres” para negociar seus contratos, trabalhando até o adoecimento, não raro havendo mortes por exaustão.

Em tese, se aceitas até mesmo alegações verbais de contratação cível para excluir as respectivas lides da Justiça Especializada, deslocando-as para a já sobrecarregada Justiça Estadual, com pouca perspectiva de solução das lides com a emergência que verbas alimentares requerem, não é difícil antever que será esta a trilha à frente do trabalho no Brasil.

A etapa seguinte – tomando-se em conta tais perspectivas futuras – será uma multidão de trabalhadores em sua doença ou velhice, sem terem contribuído e levando a previdência ou assistência social à inviabilização, como veremos adiante.

3. PEJOTIZAÇÃO, DESPROTEÇÃO E A ‘BOMBA PREVIDENCIÁRIA’

Vimos que a pejotização, quando utilizada para dissimular uma relação de emprego sob a roupagem de um contrato de prestação de serviços por pessoa jurídica, acarreta uma série de efeitos deletérios, *sonegando direitos trabalhistas*, já que o contrato de emprego, devidamente reconhecido, é a porta de acesso à maior parte das garantias constitucionais de proteção laboral.

Por outro lado, é importante destacar que a pejotização reduz em bilhões o recolhimento de contribuições previdenciárias. É ruim para o trabalhador, que poderá ficar desamparado na velhice, doença ou invalidez, e para o Estado, já que, de forma geral, os contratantes privados economizam com o respectivo custo mais baixo, mas *acabam empurrando tal ônus para a Sociedade, que terá que arcar com o Rombo Fiscal e com o custo da assistência social e de saúde a uma multidão de desamparados*, como veremos.

Em termos de perda de direitos trabalhistas, veja-se que o autônomo (repita-se, seja como pessoa física, seja como pessoa jurídica), não terá acesso a um conjunto robusto de direitos e proteções sociais, como verbas rescisórias (aviso-prévio, multa de 40% sobre o saldo do FGTS), férias remuneradas e 13º Salário, limitação de jornada e horas extras, licença maternidade ou paternidade remunerada, seguro-desemprego etc.

Por outro lado, veja-se que na formalização do vínculo com o manto da autonomia (PF ou PJ), o tomador acaba transferindo o risco e os custos do negócio (por exemplo: custos de contador, tributos, bem como proteção em caso de acidentes de trabalho, doenças ou desemprego).

Veja-se que eventual generalização da pejotização, além de implicar na quebra do sistema de previdência social (como veremos abaixo), gerará uma **competição predatória** entre as empresas, as quais se sentirão pressionadas a demitir todos os seus empregados e contratá-los sob formas mais precarizadas e baratas, sob pena de não conseguir competir com os concorrentes que o fazem. Poderá levar à extinção de todos os direitos trabalhistas, na prática, já que o Direito do Trabalho se tornaria "facultativo", bastando a opção por uma forma mais barata de contratação, mesmo que em situações fáticas de clara e verdadeira subordinação.

Ainda que plenamente justificável o debate quanto a algumas categorias de profissionais, que figuram em zona mais cinzenta – entre a autonomia e o emprego, *tal dúvida não ocorre com*

*relação àquelas óbvias relações de emprego*_as quais, todavia, são objeto de informalidade que tolhe ao trabalhador o feixe de direitos que a lei e a Constituição lhe garantem.

No entanto, no Brasil – como já exemplificamos acima – já existem empresas de construção sem empregados, onde serventes de pedreiro são supostamente autônomos, havendo ainda entes públicos municipais que não possuem pudores em contratar garis como microempreendedores individuais.

Assim, ao tornar tais situações infensas à atuação protetiva e fiscalizatória do Estado Social de Direito, não é difícil antever mortes e adoecimento, por falta de segurança no trabalho, ou por prestação de serviços até a exaustão, diante da ausência de férias e controle de jornada. Além disso, em médio prazo, haverá uma multidão de trabalhadores em idade de aposentadoria que não terão conseguido separar valores para contribuir à previdência, podendo levar os sistemas de previdência e assistência social à ruptura.

Ainda que de um ponto de vista de uma *análise econômica do Direito*, não podemos olvidar que o contrato de emprego, ainda mais em relação aos hipossuficientes, se traduz em um enorme valor agregado para a Sociedade, regulando os naturais conflitos entre o capital e o trabalho, bem como zelando pela aplicação da regulação estatal quanto ao mínimo para garantir a *segurança, integridade física e subsistência de importante parcela da população*. Devem fazer parte de tal equação:

- O custo, para o país e para seus cidadãos, de ambientes de trabalho inseguros que causam mortes, amputações e doenças, onerando as famílias, assim com a Previdência Social.
- O custo da informalidade ou da ocultação de relações de emprego, onerando os cofres públicos quanto à evasão de impostos e de contribuições previdenciárias, causando uma “Bomba Fiscal” – considerando o desamparo desses trabalhadores na velhice e os decorrentes custos em benefícios assistenciais, agravados pelo quase trilionário déficit atuarial já instalado.
- O custo, para os cidadãos brasileiros e suas famílias, quando não recebem o pagamento de salários e outros direitos, ou que não recebem seus valores rescisórios no momento em que demitidos, perdendo sua fonte de subsistência quando mais precisam.

3.1. Prejuízos previdenciários e ao FGTS decorrentes da ampla pejotização

A submissão de trabalhadores à pejotização, quando utilizada para camuflar uma relação de emprego, pode gerar prejuízos significativos e diretos no acesso a benefícios e na arrecadação previdenciária (INSS) e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), impactando a segurança e assistência social, bem como esvaziando o fundo de garantia que, além de servir como uma poupança para o trabalhador, para aquisição de sua casa própria ou lhe auxiliar em momentos de desamparo, é essencial para o país, financiando a construção civil, gerando progresso da economia e criando milhões de empregos.

A pejotização, segundo estudos, acaba sendo mais danosa ao INSS que a recente megafraude nas aposentadorias. Para efeito de comparação, enquanto os cálculos preliminares do escândalo dos descontos irregulares das aposentadorias e pensões do INSS chega à casa dos **R\$ 6,3 bilhões** no período entre 2019 e 2024, um estudo da FGV (Fundação Getúlio Vargas),

publicado no ano passado, calculou uma **perda de arrecadação para os cofres públicos de até R\$ 144 bilhões, entre 2012 e 2023**. O prejuízo aos cofres públicos ocorreu porque, na pejotização, mesmo quando regularmente recolhidas as contribuições previdenciárias (e frequentemente não o são), tais recolhimentos se dão percentuais são irrisórios, diante do cálculo atuarial do necessário para sustentar o pagamento dos benefícios por doença ou aposentadoria. Se dão em patamares muito inferiores aos recolhimentos previdenciários incidentes em um contrato celetista.¹⁴

Quanto à diferença em relação ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), trata-se de um direito exclusivo dos trabalhadores com carteira assinada, regidos pela CLT. Para trabalhadores submetidos à pejotização, tem-se a *completa ausência de recolhimento do FGTS*.

- *O impacto financeiro* é que, como mencionado, o FGTS representa uma poupança forçada para o trabalhador, que pode ser sacada em diversas situações (demissão sem justa causa, aposentadoria, compra da casa própria, doenças graves, entre outras). Ao ser "pejotizado", o trabalhador perde tal segurança financeira, ficando sem essa reserva para momentos de necessidade ou para a realização de projetos de vida. Adicionalmente, considerando que os recursos do FGTS são o grande financiador da atividade da construção civil no país, o seu esvaziamento acarreta o risco de encarecer o crédito e desaquecer tal importante área da economia nacional, que emprega milhões de trabalhadores – com consequências potencialmente desastrosas.
- Por outro lado, sua relação de trabalho pejotizado será *mais precária, menos estável*, já que inexistirá a *multa de 40% do FGTS*, legalmente prevista justamente para desestimular a *rotatividade de mão-de-obra*, a qual é ruim para a sociedade como um todo. Gera insegurança que desestimula, inclusive, a ampliação do mercado de consumo de bens de maior valor, cuja aquisição depende da previsibilidade da renda. Para os trabalhadores contratados como empregados, em caso de rescisão sem justa causa, há o direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS, o que não ocorre com o trabalhador PJ. Este não possui tal direito, agravando-se sua insegurança, em cenários de rescisão unilateral de seu contrato de prestação de serviços.

Finalmente, reitere-se, em relação à **cobertura previdenciária do pejotizado**, esta depende de sua disciplina para efetuar como contribuinte individual seus recolhimentos – o que não raro deixa de ocorrer, quanto à massa dos trabalhadores de menor faixa remuneratória, que tendem a direcionar sua renda para a subsistência imediata, não havendo ainda uniformidade e universalidade na arrecadação de tais contribuições pelos respectivos contratantes, na condição de substitutos tributários.

¹⁴ ICL NOTÍCIAS. 'Pejotização' é mais danosa ao INSS do que fraudes, 07/05/2025. Disponível em <<https://iclnoticias.com.br/economia/pejotizacao-e-mais-danosa-ao-inss/>>. O relato se apoia no multicitado estudo da FGV, MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária. 2024. Disponível em <https://easp.fgv.br/sites/easp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf>.

3.2. Vantagens financeiras e tributárias auferidas pelos trabalhadores hipersuficientes que optam pela prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica?

A percepção de vantagens financeiras e tributárias é um dos principais atrativos para a adesão à pejotização ou à prestação de serviços autônomos com habitualidade, principalmente para empresas tendo em vista a redução de custos trabalhistas e previdenciários, mas também para um nicho de trabalhadores de maior renda. Quanto às vantagens para os trabalhadores, pode se tratar de uma vitória de Pirro. Estudos apontam que muitas dessas vantagens são ilusórias e se diluem diante dos custos e riscos que são transferidos do detentor do empreendimento para o trabalhador. Em termos de vantagens cogitadas (parte delas aparentes), situações que criam incentivos econômicos para atuação enquanto PJ, temos:

- Uma **maior remuneração líquida imediata**, com um valor bruto mais elevado do que receberia como empregado celetista, uma vez que a empresa contratante, ao evitar o pagamento de encargos sociais e trabalhistas (como INSS patronal, FGTS, 13º salário, férias etc.), pode repassar uma parte dessa economia para o valor do contrato com o PJ.

- **Quanto à tributação**, veja-se que, para os trabalhadores de maior renda, que ultrapassam significativamente o limite de R\$ 5.830,85 (abaixo do qual há IRPF reduzido ou isento¹⁵), os recolhimentos de imposto de renda são significativamente menores enquanto MEI ou pelo regime do SIMPLES, enquanto que as contribuições previdenciárias são feitas na faixa declarada pela pessoa física enquanto contribuinte individual, não necessariamente refletindo a renda real.

- Por outro lado, em uma pejotização verdadeiramente autônoma, existe **maior flexibilidade**. Registre-se, todavia, que a promessa de maior flexibilidade de horários, não raro, não se cumpre, seja por exigência do contratante quanto à prestação em determinada quantidade e horários, seja pela necessidade de atingir certa quantidade para alcançar a renda almejada, laborando-se jornadas extenuantes. Para alguns profissionais altamente qualificados, que realmente possuem poder de barganha e autonomia, a modalidade PJ pode ser uma escolha estratégica para otimizar a carga tributária e gerenciar a própria agenda, ganhando qualidade de vida.

Reitere-se o alerta, todavia, quanto ao possível esvaziamento das vantagens acima (conforme cada caso específico) por:

- Ausência de direitos trabalhistas (como férias remuneradas, 3º salário, FGTS e multa de 40%, aviso-prévio, seguro-desemprego, horas extras, estabilidade gestante e acidentária etc), que podem ultrapassar as vantagens cogitadas.
- Prejuízos previdenciários, como mencionado, já que, embora o PJ possa contribuir para o INSS sobre o pró-labore, muitos optam por não fazê-lo ou contribuem sobre o mínimo, perdendo ou reduzindo o acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença, e salário-maternidade, já que a responsabilidade pela contribuição previdenciária recai sobre o próprio pejotizado.

¹⁵ Conforme faixas reajustadas a partir de maio de 2025. Ver <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/04/14/governo-publica-mp-que-reajusta-faixa-de-isencao-do-imposto-de-renda#:~:text=Com%20o%20reajuste%20salarial%2C%20a,da%20MP%20corrige%20essa%20defasagem>>.

- Assunção de custos e riscos empresariais, passando a arcar com despesas que seriam do empregador em um contrato CLT, como os custos com contador, taxas de abertura e manutenção da empresa, impostos, infraestrutura (equipamentos, software etc.), bem como riscos empresariais como a ausência de renda em caso de falta de demanda, inadimplência do cliente, impossibilidade de trabalhar por doença etc.
- Insegurança quanto à possibilidade de rompimento contratual a qualquer momento, sem direito a indenização (valor este que, ao mesmo tempo, serviria como reserva para momentos sem renda, e desestímulo à própria dispensa).

3.3. A ‘bomba previdenciária’

O avanço da pejotização tem um impacto fiscal e previdenciário nefasto sobre a arrecadação pública. Um importante estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), publicado em 2024, estimou que a pejotização gerou uma **perda de arrecadação fiscal de R\$ 89 bilhões** entre 2017 (ano da aprovação da terceirização da atividade-fim) e o final de 2023.¹⁴

Caso a pejotização continue a progredir e atinja metade dos trabalhadores com carteira assinada, esse impacto **pode superar os R\$ 380 bilhões**. A perda de receita decorrente da pejotização tem um impacto relevante nas contas públicas, sendo um aspecto crucial a ser considerado ao analisar os efeitos da flexibilização do mercado de trabalho que pode levar a violações da legislação trabalhista".¹⁶

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) ressaltou que a pejotização afeta principalmente trabalhadores altamente qualificados e com salários mais elevados. Isso ocorre porque esses profissionais podem evitar o pagamento de Imposto de Renda, e as empresas contratantes não precisam efetuar as contribuições habituais à seguridade social. A PGFN destacou que *"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"*.¹⁷

Por outro lado, o regime do Microempreendedor Individual (MEI), frequentemente utilizado na pejotização, tem provocado um **déficit atuarial expressivo na Previdência Social brasileira, estimado em R\$ 711 bilhões** atualmente, com projeção de chegar a cerca de R\$ 974 bilhões com o crescimento do salário-mínimo. Embora o MEI tenha ampliado a inclusão

¹⁶ PONTES, Felipe. Agência Brasil. *Pejotização tem impacto nefasto sobre arrecadação, afirma governo*. 16/04/2025. Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/pejotizacao-tem-impacto-nefasto-sobre-arrecadacao-afirma-governo>>. Ver o a íntegra do estudo em MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária. 2025. Disponível em <https://easp.fgv.br/sites/easp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf>.

¹⁷ Idem.

previdenciária, sua contribuição (5% do salário-mínimo) é considerada insuficiente para financiar os benefícios futuros do INSS, gerando uma distorção fiscal.¹⁸

Considerações finais

O debate em torno da pejotização, central no Tema 1389 da Repercussão Geral, transcende a mera formalidade contratual, adentrando o cerne da proteção social e dos direitos fundamentais do trabalho no Brasil, além da própria viabilidade da Previdência Social, através do respectivo equilíbrio atuarial, a manutenção do importante Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e a saúde fiscal do país.

A importância do presente debate é exponencial. A respectiva discussão afetará milhões de processos em todo o Brasil, assim como a manutenção ou não do modelo atual de relação de emprego, já que eventual entendimento excessivamente leniente poderá ter como efeito prático acabar com o emprego no país. É que, a depender da *ratio decidendi* do precedente que será formado, a respectiva tese poderá ser retirada de contexto, interpretando-se lhe como uma carta branca para que se ignorem os fatos comprovados na realidade dos casos concretos, permitindo-se que a forma prevaleça sobre a substância.

É importante ter em conta, especialmente, a distinta situação dos trabalhadores “hipersuficientes” – critério que tem sido adotado jurisprudencialmente por vários Ministros do STF para afastar uma presunção de vício de vontade nos contratos de prestação de serviços mediante pessoa jurídica unipessoal. Suas relações de trabalho possuem peculiaridades em relação à maioria dos trabalhadores, que recebem remunerações menores e, pela hipossuficiência típica, dependem da legislação estatal protetiva.

Como vimos, o debate em torno da pejotização representa, em grande parte, o tipo de país que pretendemos, buscando-se o equilíbrio entre a agilidade e pujança da atividade econômica com a proteção dos mais humildes. Há, pois, uma grande dificuldade em se encontrar uma fórmula regulatória que permita maior liberdade ao profissional melhor remunerado e geralmente dotado de efetivo poder de negociação quanto às cláusulas de seu contrato, em relação à massa de trabalhadores humildes que, diante de alguma brecha que possa se abrir na jurisprudência dos Tribunais Superiores, poderá restar alijada da proteção trabalhista estatal mediante o uso de subterfúgios.

Ademais, tecemos algumas considerações relativamente à perspectiva de explosão de uma ‘bomba previdenciária’, assim como outras lacunas de desproteção, as quais arriscam convulsionar nossa sociedade. Há risco da desproteção social, notadamente envolvendo a própria inviabilização da Previdência Social, cujo funcionamento depende do rigoroso equilíbrio atuarial, decorrente da participação contributiva de todos os elementos da sociedade, assim como mencionamos a importância da manutenção dos níveis de contribuição ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, essencial para a saúde econômica do país.

A relevância do tema é exponencial. A depender da evolução do debate nos Tribunais Superiores, nada impedirá que milhões de empregados sejam demitidos, substituídos por formas de contratação mais precárias e baratas, com consequências nefastas para a economia do país -

¹⁸ JORNAL DE BRASÍLIA. MEIs já respondem por déficit futuro de R\$ 711 bi na Previdência, mostra estudo. 30/06/2025. Disponível em < <https://jornaldebrasilia.com.br/noticias/economia/meis-ja-respondem-por-deficit-futuro-de-r-711-bi-na-previdencia-mostra-estudo/>>.

seja pelo empobrecimento geral da população e do mercado consumidor, seja pela ausência ou diminuição dos recolhimentos previdenciários, ensejando, a médio prazo, um rombo fiscal inadministrável. Por tais razões, a análise aprofundada das questões propostas revela uma complexidade que demanda a consideração de todos os fatores aqui debatidos.

Referências

ABDALA, Vitor. Agência Brasil. Mais de 32 milhões são autônomos informais ou trabalham sem carteira. 01/05/2025. Disponível em < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/mais-de-32-milhoes-sao-autonomos-informais-ou-trabalham-sem-carteira>>.

ANDRADE, Mariana. Número de pessoas com carteira assinada bate recorde em 2024, diz IBGE. 31/01/2025. Disponível em <<https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/numero-de-pessoas-com-carteira-assinada-bate-recorde-em-2024-diz-ibge>>. SEBRAE. Tudo sobre o MEI: tire todas as dúvidas, 22/04/2025. Disponível em <<https://digital.sebraers.com.br/blog/empreendedorismo/tudo-sobre-o-mei-mkt/>>.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Gari contratado como pessoa jurídica obtém reconhecimento de vínculo de emprego. 06/06/2024. Disponível em < <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/653447>>.

CANZIAN, Fernando. 5,5 milhões de CLTs migram direto para regime de PJs. Folha de São Paulo. 31/10/2025. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/10/55-milhoes-de-clts-migram-direto-para-regime-de-pjs-e-governo-suspeita-de-fraude.shtml>>.

ICL NOTÍCIAS. 'Pejotização' é mais danosa ao INSS do que fraudes, 07/05/2025. Disponível em <<https://iclnoticias.com.br/economia/pejotizacao-e-mais-danosa-ao-inss/>>. O relato se apoia no multicitado estudo da FGV, MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária. 2024. Disponível em <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Remuneração de todas as fontes; Limites superiores das classes de percentual das pessoas em ordem crescente de rendimento habitualmente recebido, a preços médios do último ano - Brasil. Tabela 7540. Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/7540>>.

JORNAL DE BRASÍLIA. MEIs já respondem por déficit futuro de R\$ 711 bi na Previdência, mostra estudo. 30/06/2025. Disponível em < <https://jornaldebrasil.com.br/noticias/economia/meis-ja-respondem-por-deficit-futuro-de-r-711-bi-na-previdencia-mostra-estudo/>>.

KAFKA, Franz. O processo. Companhia de Bolso, 2005.

PONTES, Felipe. Agência Brasil. Pejotização tem impacto nefasto sobre arrecadação, afirma governo. 16/04/2025. Disponível em <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/pejotizacao-tem-impacto-nefasto-sobre-arrecadacao-afirma-governo>>. Ver o a íntegra do estudo em MARCONI, Nelson;

BRANCHER, Marco Capraro. Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária. 2025. Disponível em <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf>.

PRITSCH, Cesar Zucatti. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho*: uma visão interna das cortes. Lema-SP: Mizuno, 3ª ed., 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. Ufal abre credenciamento de MEIs para serviços de jardinagem nos campi. 30/04/2025. Disponível em <<https://noticias.ufal.br/servidor/noticias/2025/4/ufal-abre-credenciamento-de-meis-para-servicos-de-jardinagem-nos-campi>>.

VETOS, Bárbara. Pejotização e precariedade no trabalho desafiam empresas na era ESG. In ESG Insights. 30/04/2024. Disponível em <<https://esginsights.com.br/pejotizacao-e-precariedade-no-trabalho-desafiam-empresas-na-era-esg/>>.