v7.n11.2026

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

A PEJOTIZAÇÃO E O CONFLITO CAPITAL-TRABALHO: UMA ANÁLISE DA APARENTE AUTONOMIA FRENTE À EXPLORAÇÃO CONTEMPORÂNEA

PEJOTIZAÇÃO AND THE CAPITAL-LABOR CONFLICT: AN ANALYSIS OF APPARENT AUTONOMY IN THE FACE OF CONTEMPORARY EXPLOITATION

LA PEJOTIZAÇÃO Y EL CONFLICTO CAPITAL-TRABAJO: UN ANÁLISIS DE LA APARENTE AUTONOMÍA FRENTE A LA EXPLOTACIÓN CONTEMPORÁNEA

Kárita de Andrade Santana[1]

e7118691
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i11.8691

PUBLICADO: 11/2026

RESUMO

O presente artigo analisa a pejotização, isto é, a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas, à luz do conflito histórico entre capital e trabalho. O problema que orienta a pesquisa consiste em verificar se essa modalidade de contratação expressa autonomia empreendedora legítima ou se, em parte dos casos, encobre relações de emprego e transfere ao trabalhador riscos próprios da atividade econômica. Adota-se pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com análise normativa e jurisprudencial e exame de dados secundários do IBGE, do IPEA e do Mapa de Empresas do Governo Federal. O referencial teórico revisita os conceitos de trabalho, capital e empreendedorismo, a formação do Direito do Trabalho brasileiro e as transformações contemporâneas do capitalismo, marcadas pela reestruturação produtiva, pela plataformização do trabalho, pela Indústria 4.0 e pela inteligência artificial. Os resultados indicam que, após a Reforma Trabalhista de 2017, a desocupação permaneceu elevada por vários anos, a informalidade cresceu e a abertura anual de empresas individuais mais que dobrou entre 2017 e 2025. Discute-se, ainda, a controvérsia submetida ao Supremo Tribunal Federal no Tema 1389 da Repercussão Geral, pendente de julgamento de mérito. Conclui-se que a constituição de pessoa jurídica não é, por si só, ilícita, mas não afasta a incidência do Direito do Trabalho quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, impondo-se a compatibilização entre livre iniciativa, autonomia contratual e proteção ao trabalho humano.

PALAVRAS-CHAVE: Pejotização. Relação de emprego. Reforma Trabalhista. Livre iniciativa. Transformações tecnológicas.

ABSTRACT

This article analyzes pejotização, that is, the hiring of workers through legal entities, in light of the historical conflict between capital and labor. The research problem is whether this type of contract expresses legitimate entrepreneurial autonomy or whether, in some cases, it conceals employment relationships and shifts to the worker risks that belong to the economic activity. The study adopts a qualitative approach, based on bibliographic and documentary research, normative and case-law analysis, and secondary data from IBGE, IPEA and the Federal Government's Business Map. The theoretical framework revisits the concepts of labor, capital and entrepreneurship, the formation of Brazilian Labor Law and the contemporary transformations of capitalism, marked by productive restructuring, the platformization of work, Industry 4.0 and artificial intelligence.

[1] Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Cambury (UNICAMBURY), contadora e economista, com atuação em perícia judicial contábil e econômico-financeira.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

The results show that, after the 2017 Labor Reform, unemployment remained high for several years, informality increased and the annual number of new individual businesses more than doubled between 2017 and 2025. The article also discusses the controversy before the Brazilian Supreme Federal Court under Theme 1389 of General Repercussion, whose merits are still pending. It concludes that setting up a legal entity is not unlawful in itself, but it does not exclude the application of Labor Law when the requirements of articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) are present, which requires balancing free enterprise, contractual autonomy and the protection of human labor.

KEYWORDS: *Pejotização. Employment relationship. Labor Reform. Free enterprise. Technological transformations.*

RESUMEN
Este artículo analiza la pejotização, es decir, la contratación de trabajadores por medio de personas jurídicas, a la luz del conflicto histórico entre capital y trabajo. El problema que orienta la investigación consiste en verificar si esta modalidad de contratación expresa una autonomía emprendedora legítima o si, en parte de los casos, encubre relaciones laborales y transfiere al trabajador riesgos propios de la actividad económica. Se adopta una investigación cualitativa, bibliográfica y documental, con análisis normativo, jurisprudencial y de datos secundarios del IBGE, del IPEA y del Mapa de Empresas del Gobierno Federal. El marco teórico revisa los conceptos de trabajo, capital y emprendimiento, la formación del Derecho del Trabajo brasileño y las transformaciones contemporáneas del capitalismo, marcadas por la reestructuración productiva, la plataformización del trabajo, la Industria 4.0 y la inteligencia artificial. Los resultados indican que, tras la Reforma Laboral de 2017, el desempleo se mantuvo elevado durante varios años, la informalidad aumentó y la apertura anual de empresas individuales se duplicó con creces entre 2017 y 2025. Se discute, además, la controversia sometida al Supremo Tribunal Federal en el Tema 1389 de Repercusión General, pendiente de juicio de mérito. Se concluye que la constitución de una persona jurídica no es, por sí sola, ilícita, pero no excluye la aplicación del Derecho del Trabajo cuando están presentes los requisitos de los artículos 2 y 3 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), lo que exige compatibilizar la libre iniciativa, la autonomía contractual y la protección del trabajo humano.

PALABRAS CLAVE: *Pejotização. Relación laboral. Reforma Laboral. Libre iniciativa. Transformaciones tecnológicas.*

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho passaram, nas últimas décadas, por transformações profundas. A reestruturação produtiva iniciada no final do século XX, a globalização dos mercados, a difusão das tecnologias digitais e, mais recentemente, a chamada Indústria 4.0 e a inteligência artificial alteraram a forma como o trabalho é organizado, contratado e remunerado (HARVEY, 1992; ANTUNES, 2018; SCHWAB, 2016). Nesse cenário, ganhou relevo no Brasil a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas, fenômeno conhecido como pejotização.

De um lado, parte dos empregadores passou a sustentar que os direitos trabalhistas positivados elevam o custo de produção; de outro, parte dos trabalhadores passou a enxergar

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

na condição de titular de um negócio a possibilidade de afastar-se da subordinação típica da relação de emprego. Surge, assim, a figura do trabalhador que presta serviços por meio do próprio CNPJ. A relação, antes claramente definida como de emprego pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a ser formalizada como relação civil, embora muitas vezes preserve os elementos que caracterizam o vínculo empregatício. Substitui-se o CPF pelo CNPJ e o contrato de trabalho pelo contrato de prestação de serviços.

Diante desse quadro, o problema que orienta a pesquisa pode ser assim formulado: a pejotização representa uma expressão legítima de autonomia e de livre iniciativa ou, em parte dos casos, constitui uma forma contemporânea de exploração do trabalho, que transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica sem lhe assegurar a proteção jurídica correspondente?

O objetivo geral consiste em analisar a pejotização à luz do conflito entre capital e trabalho, distinguindo a autonomia empresarial efetiva da autonomia apenas aparente. Como objetivos específicos, busca-se: a) revisitar os conceitos de trabalho, capital e empreendedorismo; b) examinar a formação do Direito do Trabalho no Brasil e as transformações contemporâneas do capitalismo que deram origem às novas formas de contratação; c) identificar os elementos caracterizadores da relação de emprego; d) analisar indicadores de desocupação, informalidade e abertura de empresas individuais antes e depois da Reforma Trabalhista de 2017; e e) examinar o tratamento da matéria pelo Supremo Tribunal Federal, em especial no Tema 1389 da Repercussão Geral.

A pesquisa justifica-se pela atualidade e pela relevância social do tema. A controvérsia sobre a licitude da contratação por pessoa jurídica encontra-se pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal, e sua definição tende a repercutir sobre milhões de trabalhadores, sobre o volume de litígios na Justiça do Trabalho e sobre a arrecadação que financia a seguridade social. Compreender os fundamentos históricos, econômicos e jurídicos do fenômeno contribui para que a modernização das relações de trabalho não implique a supressão de garantias historicamente conquistadas.

O artigo está organizado em quatro seções, além desta introdução: o referencial teórico, que reúne os conceitos fundamentais, a formação do Direito do Trabalho brasileiro, as transformações contemporâneas do trabalho e os requisitos da relação de emprego; a metodologia; os resultados e a discussão; e as considerações finais.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1. Trabalho, capital e empreendedorismo

Trabalho, capital e empreendedorismo são conceitos presentes no cotidiano das relações sociais e econômicas. A constante transformação das formas de produção, contudo, tende a ressignificá-los, de modo que muitas vezes passam a ser empregados de forma intuitiva. Por essa razão, convém delimitar seus contornos teóricos antes de examinar o fenômeno da pejotização.

Segundo Moro (2025), trabalho é o esforço humano, intelectual ou físico, empregado na criação de bens ou serviços, abrangendo a capacidade de resolver problemas, inovar e planejar. Por adicionar valor àquilo que cria, produz ou transforma, o trabalho possui valor econômico: são as pessoas que, ao transformar recursos em produtos e serviços, conferem-lhes utilidade e satisfazem necessidades humanas. Ainda que a inovação e a tecnologia tenham assumido papel central na geração de riqueza, ambas resultam, em última instância, do trabalho intelectual e físico humano.

Em contrapartida à força de trabalho disponibilizada, o trabalhador recebe salário. Nesse modelo, parte da riqueza produzida retorna ao trabalhador sob a forma de remuneração, enquanto o excedente integra o resultado da atividade empresarial. O salário é devido independentemente do êxito comercial do empreendimento, pois os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, conforme o princípio da alteridade; em contrapartida, é o titular dos meios de produção quem faz jus aos lucros eventualmente obtidos.

A crítica marxiana a esse arranjo é sintetizada no conceito de mais-valia. Para Marx (2013), o trabalhador produz valor superior ao necessário para sua própria remuneração, e a diferença é apropriada pelo detentor dos meios de produção, convertendo-se em lucro e acumulação de capital. O conceito permanece útil para compreender por que a redução dos custos com a força de trabalho constitui objetivo recorrente da atividade empresarial e por que a proteção jurídica do trabalho é, historicamente, objeto de disputa.

Sob uma perspectiva individual, o trabalhador pode não perceber a dimensão econômica de sua participação no processo produtivo. A observação coletiva, porém, evidencia que o valor produzido resulta da soma da força de trabalho de inúmeros indivíduos: embora um trabalhador específico possa ser substituído, a classe trabalhadora, considerada em seu conjunto, é indispensável à própria existência do sistema econômico. Essa compreensão impulsionou o surgimento das organizações sindicais e dos mecanismos de representação coletiva.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O capital, por sua vez, define-se como aquilo que pode ser utilizado para gerar mais valor, mais bens, mais serviços ou mais lucro, não se confundindo com o dinheiro propriamente dito, mas abrangendo os ativos de modo geral (MORO, 2025). Divide-se em capital financeiro, que compreende o numerário, os investimentos, as ações e os saldos bancários, e capital físico, que compreende máquinas, infraestrutura e ferramentas. Ambos têm a função de potencializar a produção e gerar novos bens e serviços (MORO, 2025).

Quanto ao empreendedorismo, Baggio e Baggio (2014) o definem como a habilidade de fazer algo acontecer com motivação e criatividade, em constante enfrentamento de oportunidades e riscos. Moro (2025) associa-o à capacidade empresarial de identificar possibilidades e combinar recursos para oferecer bens e serviços destinados ao atendimento das necessidades das pessoas. O empreendedor, portanto, coordena os fatores de produção, realiza investimentos e suporta os riscos da atividade econômica. Diferentemente da remuneração ajustada no contrato de trabalho, sua renda depende do desempenho do negócio, da aceitação de seus produtos pelo mercado e da eficiência da gestão, podendo resultar em lucros expressivos ou em prejuízos.

A distinção entre esses conceitos é central para o presente estudo: o trabalhador assalariado vende sua força de trabalho e não responde pelo resultado do empreendimento, ao passo que o empreendedor organiza a atividade e assume seus riscos. É justamente essa fronteira que a pejotização torna menos nítida.

1.2. A formação do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho surgiu como resposta às condições impostas pela Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra entre os séculos XVIII e XIX: jornadas extenuantes, salários de subsistência e emprego de mulheres e crianças em condições precárias. A organização dos trabalhadores em sindicatos e a pressão por melhores condições levaram o Estado a abandonar a postura abstencionista do liberalismo clássico e a disciplinar as relações entre empregadores e empregados, dando origem ao Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, distinto do Direito Civil (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, [s.d.]).

No Brasil, a formação das relações de trabalho foi marcada por mais de três séculos de escravidão. O país foi o último das Américas a abolir o trabalho escravo, em 1888, e a mão de obra assalariada incorporada nas décadas seguintes foi composta em grande parte por imigrantes europeus e asiáticos. Muitos desses imigrantes já conheciam a experiência sindical europeia e protagonizaram as primeiras manifestações e greves operárias do país, evidenciando o conflito entre capital e trabalho (GAMBA; PIRES, 2016).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Com o pano de fundo da Revolução de 1930, a Constituição de 1934 foi a primeira a positivar direitos trabalhistas, representando importante marco na institucionalização da proteção jurídica ao trabalho (FORNAZIERI, 2014). Atribuiu à União competência para legislar sobre normas gerais do trabalho e, em seu artigo 121, estabeleceu as primeiras condições legais de trabalho, entre as quais:

> a) prohibição de differença de salario para um mesmo trabalho, por motivo de edade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salario minimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, ás necessidades normaes do trabalhador; c) trabalho diario não excedente de oito horas, reduziveis, mas só prorogaveis nos casos previstos em lei; [...] e) repouso hebdomadario, de preferencia aos domingos; f) férias annuaes remuneradas (BRASIL, 1934, art. 121, § 1º).

O artigo 122 da mesma Constituição instituiu a Justiça do Trabalho, consolidando um modelo de intervenção estatal voltado à mediação dos conflitos entre capital e trabalho (FORNAZIERI, 2014). A Constituição de 1937, em contrapartida, manteve parte desses direitos, mas suprimiu a autonomia sindical e declarou a greve e o *lock-out* recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (BRASIL, 1937, art. 139).

Em 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). O contexto era de crescimento industrial e de expansão da classe trabalhadora, com jornadas excessivas, exploração do trabalho de mulheres e crianças e constantes greves, cenário semelhante, guardadas as proporções, ao vivido pela Inglaterra durante a Revolução Industrial. A CLT foi marcada pela intervenção direta do Estado nas relações de trabalho, em consonância com o projeto político-social do governo Vargas (FORNAZIERI, 2014).

A Constituição Federal de 1988 elevou os direitos trabalhistas à condição de direitos sociais fundamentais. O artigo 7º relaciona, em 34 incisos, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estendendo expressamente a estes últimos a proteção constitucional, o que representou outro marco relevante em um país historicamente agrícola. A greve, rechaçada em 1937, passou a ser assegurada no artigo 9º, que atribui aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercê-la e sobre os interesses a defender por meio dela (BRASIL, 1988). A Constituição também assegurou a liberdade de associação profissional e sindical, vedando a interferência do Estado na organização sindical.

Desde os primeiros ensaios de legislação trabalhista, contudo, a garantia de direitos foi contraposta pelo discurso do aumento dos custos de produção. Esse discurso ganhou força nos

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

anos de 2016 e 2017, em meio à crise econômica e à elevada taxa de desemprego. Entre os argumentos apresentados em favor de uma ampla revisão da CLT destacaram-se: a) a desatualização da legislação editada em 1943; b) a necessidade de enfrentar a crise econômica e o desemprego; c) a criação de novas modalidades de contratação; e d) a garantia de segurança jurídica (REIS, 2018).

A promessa era de que a flexibilização das normas trabalhistas estimularia novas contratações, reduziria o desemprego, ampliaria a competitividade e ofereceria maior segurança jurídica a investidores e empregadores (REIS, 2018). Nesse contexto foi aprovada a Lei nº 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017 e em vigor desde 11 de novembro do mesmo ano, conhecida como Reforma Trabalhista e considerada o mais recente marco legislativo de grande relevância no Direito do Trabalho brasileiro (BRASIL, 2017).

1.3. As transformações contemporâneas do capitalismo e as novas formas de trabalho

A pejotização não pode ser compreendida apenas a partir da legislação brasileira. Ela se insere em um conjunto de transformações econômicas, políticas, sociais e tecnológicas que caracterizaram as últimas décadas do século XX e as primeiras do século XXI. A partir da crise do modelo fordista de produção, na década de 1970, consolidou-se o que Harvey (1992) denominou acumulação flexível: um regime marcado pela flexibilidade dos processos produtivos, dos mercados e dos contratos de trabalho, com redução do emprego regular e ampliação do trabalho parcial, temporário e subcontratado.

Esse movimento foi acompanhado, nas décadas de 1980 e 1990, pela difusão das políticas neoliberais e pela globalização dos mercados, que intensificaram a concorrência internacional e pressionaram pela redução dos custos com a força de trabalho. Para Antunes (2018), esse processo de reestruturação produtiva ampliou a terceirização, a informalidade e a precarização, dando origem a um novo proletariado de serviços, frequentemente desprovido das garantias que caracterizavam o emprego formal no período anterior.

A partir dos anos 2000, a revolução digital acrescentou novos elementos a esse quadro. Schwab (2016) descreve a chamada Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, como a fusão de tecnologias físicas, digitais e biológicas, que inclui a inteligência artificial, a robótica, a internet das coisas e a computação em nuvem, com impactos profundos sobre a organização da produção e sobre o emprego. Frey e Osborne (2017), ao estimarem a suscetibilidade das ocupações à automação nos Estados Unidos, concluíram que cerca de 47% dos empregos estariam em categorias de alto risco de substituição por tecnologias computacionais nas décadas seguintes.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Ao mesmo tempo, as plataformas digitais passaram a intermediar a prestação de serviços em larga escala, sob a forma de trabalho sob demanda. Abílio (2019) denomina esse processo uberização e o descreve como a passagem do discurso do empreendedorismo para um autogerenciamento subordinado: o trabalhador é apresentado como autônomo e empreendedor de si mesmo, mas permanece submetido a regras, preços, metas e avaliações definidos pela empresa, frequentemente por meio de algoritmos. Os custos e os riscos da atividade, como instrumentos de trabalho, combustível e períodos sem demanda, são transferidos ao próprio trabalhador.

Essas transformações aproximam-se diretamente do objeto deste estudo. A mesma tecnologia que permite trabalhar a distância e para diversos contratantes também permite controlar, a distância, o tempo, a produtividade e o modo de execução do trabalho. Atento a essa realidade, o legislador brasileiro estabeleceu que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equiparam-se, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos (BRASIL, 1943, art. 6º, parágrafo único). Desse modo, a pejotização pode ser compreendida como uma das expressões jurídicas de um processo mais amplo, no qual o discurso da autonomia e do empreendedorismo convive com formas renovadas de controle sobre o trabalho.

1.4. A relação de emprego no direito brasileiro

A identificação dos requisitos legais do vínculo empregatício é indispensável para distinguir as situações que efetivamente configuram relação de emprego daquelas que se desenvolvem sob outras formas de prestação de serviços. O artigo 2º da CLT define o empregador como a empresa que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. O artigo 3º, por sua vez, estabelece:

> Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Da leitura conjunta desses dispositivos extraem-se os elementos caracterizadores da relação de emprego, entre os quais Silva (2025) destaca a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade e a alteridade. A subordinação consiste na sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, executando suas atividades conforme as ordens e diretrizes por este estabelecidas. A onerosidade caracteriza-se pela contraprestação econômica

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

recebida em razão dos serviços prestados, de modo que o trabalho gratuito ou voluntário, em regra, não configura relação de emprego. A pessoalidade significa que o trabalho deve ser prestado pelo próprio empregado, que não pode fazer-se substituir livremente por outra pessoa.

A não eventualidade refere-se à continuidade ou habitualidade da prestação, que integra a dinâmica normal da atividade do empregador. A alteridade, por fim, consiste na assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, de modo que o empregado não responde pelos resultados do empreendimento e faz jus à remuneração ajustada independentemente do sucesso do negócio. A presença concomitante desses elementos caracteriza a relação de emprego e atrai a incidência das normas protetivas da CLT, qualquer que seja a denominação atribuída pelas partes ao contrato (SILVA, 2025).

2. METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, e emprega o método dedutivo, partindo de conceitos gerais sobre trabalho, capital e relação de emprego para a análise do fenômeno específico da pejotização. Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de pesquisa bibliográfica e documental.

A pesquisa bibliográfica abrangeu obras e artigos das áreas do Direito do Trabalho, da Economia do Trabalho e da Sociologia do Trabalho, selecionados por sua pertinência ao tema. A pesquisa documental compreendeu a análise normativa das Constituições de 1934, 1937 e 1988, da CLT, da Lei nº 13.467/2017 e da Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho, bem como a análise jurisprudencial dos precedentes do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, em especial a ADPF 324, o Tema 725 e o Tema 1389 da Repercussão Geral.

Foram examinados, ainda, dados secundários de fontes oficiais: a taxa de desocupação apurada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2026), os indicadores de informalidade divulgados pelo IPEA (2025) e pelo IBGE (AGÊNCIA BRASIL, 2026) e o número anual de empresas individuais abertas no país entre 2014 e 2025, extraído do Painel Mapa de Empresas do Governo Federal (BRASIL, 2026). Os dados foram analisados de forma descritiva, comparando-se os períodos anterior e posterior à Reforma Trabalhista. As fontes foram consultadas entre junho e outubro de 2026.

Como limitação, registra-se que os dados agregados não permitem estabelecer relação de causalidade direta entre a Reforma Trabalhista e a evolução dos indicadores, influenciados também pela recessão de 2015 e 2016, pela pandemia de covid-19 e pela expansão das plataformas digitais. Do mesmo modo, o número de empresas individuais abertas não distingue a atividade empresarial genuína da contratação de trabalhadores por pessoa jurídica. Por essa

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

razão, os dados são utilizados como indícios do contexto em que a pejotização se expandiu, e não como prova de sua extensão.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1. A Reforma Trabalhista e os indicadores do mercado de trabalho

Os dados da PNAD Contínua indicam que, antes da crise econômica, a taxa de desocupação manteve-se em patamar próximo de 6%, especialmente entre 2012 e 2014, período frequentemente associado à condição de pleno emprego (IBGE, 2026). A partir de 2015, com a recessão, o indicador cresceu de forma acentuada, alcançando 13,9% no primeiro trimestre de 2017, e esses elevados índices serviram de justificativa para a aprovação da Reforma Trabalhista.

Após a entrada em vigor da reforma, contudo, a desocupação não retornou rapidamente aos níveis anteriores. O indicador alcançou o recorde de 14,9% no terceiro trimestre de 2020, em meio à pandemia de covid-19, e somente a partir do segundo trimestre de 2024 voltou à casa dos 6%, quase sete anos após a aprovação da Lei nº 13.467/2017 (IBGE, 2026).

A informalidade seguiu trajetória semelhante. O indicador cresceu justamente no período imediatamente posterior à reforma, atingindo 42,8% entre 2019 e 2020, e apresentou redução apenas nos anos mais recentes, chegando a 37,5% em 2026 (IPEA, 2025; AGÊNCIA BRASIL, 2026). Paralelamente, a abertura de empresas individuais cresceu de forma expressiva, como demonstra a Tabela 1.

Tabela 1. Empresas individuais abertas no Brasil por ano (2014–2025)

Ano	Empresas abertas	Variação em relação ao ano anterior
2014	1.487.424	–
2015	1.608.804	+8,2%
2016	1.642.607	+2,1%
2017	1.835.251	+11,7%
2018	2.139.804	+16,6%
2019	2.593.319	+21,2%
2020	2.712.684	+4,6%
2021	3.184.404	+17,4%
2022	2.974.680	–6,6%
2023	2.953.542	–0,7%
2024	3.223.221	+9,1%
2025	3.924.467	+21,8%

Fonte: elaborada pela autora com base em Brasil (2026).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Conforme a Tabela 1, o número anual de empresas individuais abertas passou de 1.835.251 em 2017, ano da reforma, para 3.924.467 em 2025, um crescimento de aproximadamente 114%. Em relação a 2014, o aumento foi de cerca de 164%. A expansão concentrou-se no período posterior à reforma, com destaque para os anos de 2018, 2019, 2021 e 2025.

Percebe-se, portanto, uma contradição entre a promessa de redução do desemprego, apresentada como um dos fundamentos da reforma, e o comportamento dos indicadores nos anos seguintes: a desocupação permaneceu elevada por longo período, a informalidade cresceu e a constituição de empresas individuais mais que dobrou. Como ressalvado na metodologia, esses dados não permitem atribuir à reforma, isoladamente, a evolução observada; indicam, porém, que a flexibilização não produziu de imediato os resultados prometidos e coincidiu com a expansão de formas de inserção no mercado de trabalho menos protegidas.

Quanto à segurança jurídica, Reis (2018) sustenta que a reforma produziu, na verdade, insegurança jurídica, em razão da tramitação acelerada, da ausência de amplo debate público e dos diversos questionamentos levados ao Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade de seus dispositivos, alguns dos quais vieram a ser declarados inconstitucionais. Para a autora, a flexibilização favoreceu a substituição do contrato de trabalho pela relação informal ou pelo contrato de prestação de serviços por pessoa jurídica.

Entre as inovações da reforma, destaca-se o artigo 442-B da CLT, que disciplina a contratação do trabalhador autônomo:

> Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (BRASIL, 2017).

Para Silva (2025), o dispositivo ignora um dos pilares do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade: mesmo diante da formalização do contrato de autonomia, a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego continua autorizando o reconhecimento do vínculo. Esse entendimento foi adotado pelo próprio Ministério do Trabalho na Portaria nº 349/2018, segundo a qual a presença de subordinação jurídica afasta a condição de autônomo (BRASIL, 2018). Assim, o crescimento da contratação por pessoa jurídica pode, em determinadas situações, ocultar relações que reúnem os requisitos do artigo 3º da CLT, obrigando o trabalhador a recorrer ao Poder Judiciário para que a realidade dos fatos seja examinada.

Sob uma perspectiva crítica, a ampliação de formas de contratação menos protegidas e o enfraquecimento de garantias historicamente conquistadas contribuem para a precarização

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

das relações de trabalho. Para Boschetti (2016), a supressão de direitos trabalhistas constitui uma forma contemporânea de expropriação, na medida em que amplia a disponibilidade da força de trabalho ao mercado, aprofunda a submissão do trabalhador às exigências do capital e reduz mecanismos de proteção anteriormente assegurados.

3.2. Pejotização: entre a autonomia empreendedora e a fraude

Diante das transformações descritas, muitos trabalhadores passaram a enxergar em novas modalidades de contratação a possibilidade de maior autonomia profissional, de incremento de renda e de menor dependência das estruturas tradicionais de emprego. Nesse contexto ganhou destaque a contratação por intermédio de pessoa jurídica. Empreender, contudo, vai além da simples constituição de uma empresa: conforme os conceitos examinados, o empreendedorismo pressupõe identificar oportunidades, organizar fatores de produção e assumir os riscos da atividade econômica. A mera abertura de um CNPJ não basta para caracterizar atividade genuinamente empreendedora.

Para Reis (2018), a pejotização consiste em mecanismo utilizado por empregadores para reduzir custos e transferir ao trabalhador riscos da atividade econômica, mediante a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços que continuam sendo executados em condições semelhantes às da relação de emprego tradicional. Nesses casos, a prática configura fraude à legislação trabalhista. Nas situações submetidas ao Poder Judiciário, discute-se justamente a presença da subordinação, da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade, ainda que a prestação ocorra por meio de pessoa jurídica (SILVA, 2025).

Não se pode desconsiderar, por outro lado, que a Constituição Federal consagra a livre iniciativa como fundamento da República e da ordem econômica:

> Art. 1º A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...] Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...] (BRASIL, 1988).

A livre iniciativa é lícita e saudável ao mercado, especialmente por estimular a concorrência e o empreendedorismo, que promovem inovação e ampliam a oferta de bens e serviços. Convém observar, todavia, que o texto constitucional a apresenta ao lado dos valores sociais do trabalho e subordina a ordem econômica à valorização do trabalho humano e à existência digna. A livre iniciativa, portanto, não autoriza a utilização de formas contratuais para afastar a proteção que a própria Constituição assegura ao trabalho.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Por essa razão, a CLT declara nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos (BRASIL, 1943, art. 9º). Prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a efetiva dinâmica da prestação dos serviços se sobrepõe à forma contratual adotada pelas partes (SILVA, 2025). A qualificação jurídica da relação depende, assim, da análise dos fatos concretos, e não apenas dos documentos apresentados.

É necessário, portanto, distinguir o legítimo desejo de ser titular de um empreendimento próprio da situação em que a aparente autonomia apenas encobre uma relação de trabalho desprovida das garantias historicamente conquistadas. Quando o denominado empreendedor presta serviços com exclusividade, cumpre jornada, recebe ordens, não pode fazer-se substituir e não assume riscos próprios de uma empresa, a autonomia é apenas formal. As tecnologias digitais, ao permitirem o controle remoto e algorítmico do trabalho, tornam essa distinção mais complexa, mas não a eliminam, como reconhece o próprio artigo 6º, parágrafo único, da CLT.

Nesses casos, configura-se possível retrocesso social: a sociedade que superou a escravidão e alcançou, após décadas de lutas, a positivação de direitos fundamentais do trabalhador passa a conviver com formas de contratação que fragilizam parte dessas garantias. A transferência dos riscos econômicos ao trabalhador amplia a apropriação do excedente produzido pelo trabalho, o que reforça, sob a perspectiva crítica, mecanismos de concentração de riqueza e de precarização das relações laborais (BOSCHETTI, 2016; ANTUNES, 2018).

3.3. A pejotização no Supremo Tribunal Federal

A tensão entre capital e trabalho, observada desde a Revolução Industrial, chegou à mais alta Corte do país. De um lado, os detentores dos meios de produção buscam liberdade econômica, redução de custos e competitividade; de outro, os trabalhadores buscam proteção social, estabilidade e garantias mínimas. Milhares de trabalhadores contratados como pessoas jurídicas passaram a recorrer à Justiça do Trabalho buscando o reconhecimento do vínculo empregatício, e a controvérsia percorreu os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho até alcançar o Supremo Tribunal Federal.

No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, realizado em conjunto com o Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, inclusive na atividade-fim, com fundamento nos princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da liberdade de organização econômica (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A partir desses precedentes, diversas decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam vínculo empregatício em contratos formalizados com pessoas jurídicas passaram a ser cassadas pelo Supremo Tribunal Federal por meio de reclamações constitucionais, sob o fundamento de desrespeito ao entendimento firmado na ADPF 324 e no Tema 725. A multiplicação dessas controvérsias revelou, contudo, que a discussão não estava encerrada, pois persistia o debate sobre o reconhecimento do vínculo quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, sobretudo nos casos em que a pessoa jurídica serviria apenas para mascarar uma relação de emprego.

Diante da relevância da matéria, o Supremo Tribunal Federal reconheceu, em 2025, a repercussão geral da questão no Tema 1389 (ARE 1.532.603, relator ministro Gilmar Mendes), que discute a competência da Justiça do Trabalho para julgar alegações de fraude na contratação civil ou comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica, a licitude dessa forma de contratação à luz da ADPF 324 e a distribuição do ônus da prova nessas ações. Na mesma ocasião, o relator determinou a suspensão nacional dos processos que tratam do tema (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2025).

Em junho de 2026, diante do significativo represamento de processos, o relator autorizou o prosseguimento das ações perante os juízos de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho, determinando que a suspensão volte a incidir após o julgamento pelos tribunais regionais, até a definição da tese pelo Supremo (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2026). Até a revisão final deste artigo, em outubro de 2026, o mérito do Tema 1389 não havia sido julgado.

O reconhecimento do Tema 1389 demonstra que a controvérsia permanece aberta e que a pejotização não se confunde, necessariamente, com a terceirização já examinada na ADPF 324. De um lado, sustenta-se a necessidade de prestigiar a livre iniciativa, a autonomia privada e os novos modelos de organização produtiva; de outro, permanece a preocupação com o uso da pejotização como mecanismo destinado a afastar as garantias trabalhistas. A decisão a ser proferida tem potencial para redefinir os limites entre livre iniciativa, autonomia contratual e proteção ao trabalho.

Os efeitos dessa definição extrapolam o campo jurídico. Moro (2025) destaca a relevância da Economia do Trabalho, ramo da ciência econômica dedicado ao estudo do mercado de trabalho e dos efeitos das regulamentações e intervenções estatais sobre as relações laborais e a atividade econômica. Sob essa perspectiva, a tese a ser fixada tende a influenciar a disposição dos empregadores em contratar empregados ou prestadores de serviços, o volume de demandas judiciais e a arrecadação vinculada à folha de salários. Trabalho

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

e economia mantêm relação indissociável: a empregabilidade gera renda, a renda impulsiona o consumo e o consumo movimenta a atividade econômica.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou verificar se a pejotização representa expressão legítima de autonomia e de livre iniciativa ou se, em parte dos casos, constitui forma contemporânea de exploração do trabalho. A análise permitiu constatar que as relações de trabalho sempre estiveram marcadas pela tensão entre capital e trabalho e que os direitos trabalhistas surgiram como mecanismos destinados a reduzir desigualdades e limitar situações de exploração decorrentes da própria dinâmica econômica.

Verificou-se que a pejotização é produto de transformações mais amplas do capitalismo contemporâneo: a reestruturação produtiva e a acumulação flexível, a globalização, a plataformização do trabalho, a Indústria 4.0 e a inteligência artificial. Essas transformações difundiram o discurso do trabalhador como empreendedor de si mesmo e, ao mesmo tempo, criaram meios tecnológicos de controle que podem manter a subordinação sob a aparência de autonomia. No Brasil, somou-se a elas a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista de 2017.

Em resposta ao problema proposto, conclui-se que a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços não é, por si só, ilícita. A livre iniciativa, a autonomia privada e o trabalho autônomo são valores protegidos pela Constituição Federal, e o empreendedorismo legítimo constitui importante instrumento de geração de riqueza e inovação. Todavia, a formalização do contrato por meio de pessoa jurídica não afasta a incidência do Direito do Trabalho quando presentes os elementos dos artigos 2º e 3º da CLT, pois a primazia da realidade impõe que os fatos prevaleçam sobre a forma. Quando a autonomia é apenas aparente, a pejotização transfere ao trabalhador riscos próprios da atividade econômica e configura forma contemporânea de exploração.

Os dados examinados indicam que a flexibilização das relações de trabalho não produziu de imediato os resultados prometidos quanto à redução do desemprego e coincidiu com o crescimento da informalidade e da abertura de empresas individuais, circunstâncias que intensificaram o debate sobre a efetiva autonomia desses profissionais. Nesse contexto, o julgamento do Tema 1389 pelo Supremo Tribunal Federal assume relevância histórica, com potencial para redefinir os contornos da contratação de trabalhadores autônomos e pessoas jurídicas e para influenciar o mercado de trabalho e a organização produtiva brasileira.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Como recomendações, sugere-se que a tese a ser fixada preserve a análise das circunstâncias concretas de cada caso e adote critérios objetivos para distinguir a autonomia efetiva da subordinação disfarçada, como a possibilidade real de recusa de trabalho, a pluralidade de contratantes, a fixação autônoma de preços e a titularidade dos meios de produção. Recomenda-se, ainda, o fortalecimento da fiscalização do trabalho e, no campo acadêmico, a realização de pesquisas empíricas com microdados que permitam identificar o perfil dos trabalhadores contratados como pessoas jurídicas e os efeitos da decisão do Supremo Tribunal Federal após o julgamento do Tema 1389.

O desafio, portanto, não está em impedir novas formas de contratação nem em restringir a livre iniciativa, mas em assegurar que a modernização das relações de trabalho não represente a supressão de direitos historicamente conquistados. O futuro das relações de trabalho dependerá da capacidade de harmonizar liberdade econômica, desenvolvimento tecnológico e proteção da dignidade humana, valores que a Constituição Federal consagra como pilares da ordem jurídica brasileira.

AGRADECIMENTOS

A autora agradece ao Prof. Me. Mayckon Raphael dos Santos pela orientação do Trabalho de Conclusão de Curso no Centro Universitário Cambury, que deu origem a este artigo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costa. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, 2019.

AGÊNCIA BRASIL. **Taxa de informalidade cai no mercado de trabalho, mostra IBGE**. Brasília, DF: EBC, 2026. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-03/taxa-de-informalidade-cai-no-mercado-de-trabalho-mostra-ibge. Acesso em: 6 jun. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BAGGIO, Adelar Francisco; BAGGIO, Daniel Knebel. Empreendedorismo: conceitos e definições. **Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, v. 1, n. 1, p. 25-38, 2014.

BOSCHETTI, Ivanete Salete. Supressão de direitos no capitalismo: uma forma contemporânea de expropriação? **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 20, n. 1, p. 63-84, 2016.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 6 jun. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 10 de novembro de 1937. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Painel Mapa de Empresas**. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018.

FORNAZIERI, Ligia Lopes. **Entre conflitos e debates**: a criação da Justiça do Trabalho no Brasil (1934-1943). 2014. Dissertação (Mestrado em História Social) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254-280, 2017.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins; PIRES, Julio Manuel. O trabalho humano na América Latina: evolução histórica e condições atuais. **Cadernos PROLAM/USP**, São Paulo, v. 15, n. 27, p. 11-26, 2016.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral**: séries históricas. Rio de Janeiro: IBGE, 2026. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html. Acesso em: 6 jun. 2026.

IPEA. **Desemprego, informalidade, subutilização e inatividade**. Brasília, DF: IPEA, 2025. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/mercado-de-trabalho/desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade/apresentacao. Acesso em: 6 jun. 2026.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

MORO, Cássio. **Manual de direito e economia do trabalho**. Leme: Mizuno, 2025.

REIS, Suzéte da Silva. Da insegurança jurídica à precarização das relações de emprego: os impactos da reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 55-73, jan./jun. 2018.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, julgado em 30 ago. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR (Tema 1389)**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF retira suspensão de processos sobre "pejotização" na primeira instância e nos TRTs**. Brasília, DF: STF, 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-retira-suspensao-de-processos-sobre-pejotizacao-na-primeira-instancia-e-nos-trts/. Acesso em: 22 out. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **A história do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: TRT4, [s.d.]. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206. Acesso em: 6 jun. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.