

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO

Lis Nalon Sfalcini

PEJOTIZAÇÃO NO EXERCÍCIO DA ENGENHARIA: Autonomia
Contratual, Limites Jurídicos e Controle Judicial das Relações de Trabalho

Governador Valadares

2025

Lis Nalon Sfalcini

PEJOTIZAÇÃO NO EXERCÍCIO DA ENGENHARIA: Autonomia Contratual, Limites Jurídicos
e Controle Judicial das Relações de Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal de
Juiz de Fora - *Campus* Governador Valadares,
como requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo de Almeida
Leite

Governador Valadares

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Nalon Sfalchini, Lis.

Pejotização no Exercício da Engenharia: Autonomia Contratual, Limites Jurídicos e Controle Judicial das Relações de Trabalho / Lis Nalon Sfalchini. -- 2025.
40 p.

Orientador: Rodrigo de Almeida Leite
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2025.

1. Conceito da pejotização. 2. Evolução do conceito de pejotização. 3. Fundamentação favorável a pejotização. 4. Fundamentação contrária a pejotização. 5. Pejotização do profissional da engenharia. I. de Almeida Leite, Rodrigo, orient. II. Título.

Lis Nalon Sfalcini

PEJOTIZAÇÃO NO EXERCÍCIO DA ENGENHARIA: Autonomia Contratual, Limites
Jurídicos e Controle Judicial das Relações de Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
de Juiz de Fora, Campus Governador
Valadares, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel, submetido à
Banca Examinadora composta pelos membros:

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo de Almeida Leite
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF/GV

Membro da Banca: Prof. Dr. Éder Marques de Azevedo
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF/GV

Membro da Banca: Prof. Dr. Jamir Calili Ribeiro
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF/GV

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar os contornos da pejetização sob a ótica do Direito do Trabalho, com ênfase na contratação de engenheiros por meio de pessoa jurídica, à margem da relação empregatícia tradicional. Utilizando o método jurídico-dogmático, investiga-se a compatibilidade dessa forma de contratação com o ordenamento jurídico vigente, e os contornos desse arranjo à luz dos princípios constitucionais da livre iniciativa da valorização do trabalho e da primazia da realidade.

A pesquisa parte da premissa de que a constituição de pessoa jurídica, quando voluntária e desvinculada dos elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego previstos no artigo 3º da CLT, não configura, por si só, fraude trabalhista. Nesse sentido, admite-se a hipótese de que, em determinadas circunstâncias, especialmente em profissões técnicas como a engenharia — marcadas por elevada qualificação, autonomia funcional e atuação por projeto —, a pejetização possa representar exercício legítimo da autonomia privada, sem descaracterizar os direitos sociais trabalhistas.

Defende-se, neste trabalho, a necessidade de uma releitura do fenômeno à luz dos novos paradigmas das relações laborais, superando a visão exclusivamente repressiva da pejetização.

Palavras-chave: Pejetização; Engenharia; Vínculo de emprego; Autonomia Contratual; Flexibilização.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the contours of *pejotização* from the perspective of labor law, with an emphasis on the hiring of engineers through legal entities, outside the traditional employment relationship. Using the legal-dogmatic method, we investigate the compatibility of this form of hiring with the current legal system, in light of the constitutional principles of free enterprise, the value of work, and the primacy of reality.

The research is based on the premise that the constitution of a legal entity, when voluntary and unrelated to the factual and legal elements of the employment relationship provided for in Article 3 of the CLT, does not in itself constitute labor fraud. In this sense, it is accepted that, in certain circumstances, especially in technical professions such as engineering—characterized by high qualifications, functional autonomy, and project-based work—the *pejotização* may represent a legitimate exercise of private autonomy, without undermining social labor rights.

This paper argues for the need to reinterpret the phenomenon in light of the new paradigms of labor relations, overcoming the exclusively repressive view of *pejotização*.

Keywords: *Pejotização*; Engineering; Employment relationship; Contractual autonomy; Flexibility.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	CONCEITO E EVOLUÇÃO JURÍDICA DA PEJOTIZAÇÃO.....	9
	2.1 O MODELO CLÁSSICO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.....	9
	2.2 O INSTITUTO DA PEJOTIZAÇÃO	11
	2.3 PRINCIPAIS FORMAS DE PEJOTIZAÇÃO NA PRÁTICA EMPRESARIAL.....	16
	2.4 SUSPENSÃO DE PROCESSOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA DECISÃO DO STF	18
3	FUNDAMENTAÇÃO CONTRÁRIA E FAVORÁVEL À PEJOTIZAÇÃO	20
	3.1 ARGUMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDENCIAIS CONTRÁRIOS À PEJOTIZAÇÃO.....	20
	3.2 CORRENTES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAS FAVORÁVEIS À PEJOTIZAÇÃO E A NOÇÃO DE HIPERSSUFICIÊNCIA.....	23
	3.3 LIBERDADE CONTRATUAL X FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO.....	25
4	A PEJOTIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ENGENHARIA	28
	4.1 ESPECIFICIDADES DA ATIVIDADE DO ENGENHEIRO.....	28
	4.2 ANÁLISE CRÍTICA À LUZ DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	32
5	CONCLUSÃO	34
6	REFERÊNCIAS.....	35

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da internet, a pandemia do COVID 19 e as profundas transformações no mercado de trabalho, observa-se um movimento crescente de flexibilização das formas de contratação de mão de obra, impulsionado não apenas por demandas econômicas, mas também por alterações legislativas e decisões jurisprudenciais que passam a reconhecer maior autonomia da vontade das partes na formatação das relações laborais. É nesse contexto que se insere o fenômeno da pejetização, expressão consagrada na linguagem jurídico-trabalhista para designar a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica, em substituição ao tradicional vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Usualmente, nos estudos das relações de trabalho, a pejetização é apresentada como mecanismo de fraude à legislação laboral, especialmente quando se verifica a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Todavia, parte relevante da doutrina contemporânea vem admitindo a possibilidade de que a constituição de pessoa jurídica, quando livre e consciente, possa configurar uma manifestação legítima da autonomia privada, sobretudo em setores que demandam maior especialização técnica e menor grau de subordinação direta, como nos casos de engenheiros consultores, programadores, entre outros.

A controvérsia que se estabelece, portanto, não reside unicamente na ocorrência do fenômeno em si, mas na identificação de seus contornos jurídicos e nos critérios para sua validação ou descaracterização pelo Poder Judiciário. O ordenamento jurídico brasileiro não veda a contratação de prestadores de serviço por meio de pessoa jurídica; o que se coíbe é a utilização dessa forma de pactuação como subterfúgio para mascarar uma relação de emprego típica, com o intuito de suprimir direitos trabalhistas e encargos previdenciários.

O presente estudo também examina a pejetização à luz dos princípios constitucionais da valorização do trabalho e da livre iniciativa, bem como da legislação infraconstitucional, especialmente os dispositivos que tratam da fraude e da simulação nos contratos civis e trabalhistas. Além disso, a análise será pautada pela compreensão jurisprudencial predominante nos tribunais pátrios, em especial no âmbito da Justiça do Trabalho, que ainda revela certa oscilação quanto à legitimidade da pejetização em contextos específicos.

Neste trabalho, foi adotada a metodologia dogmática e bibliográfica, pautada na análise legislativa, jurisprudencial e doutrinária, com enfoque na identificação e interpretação das normas aplicáveis à matéria. Trata-se de uma pesquisa explicativa, voltada à compreensão das relações de causa e efeito inerentes ao tema, com abordagem interdisciplinar que dialoga com

áreas correlatas para ampliar a compreensão do objeto. O tratamento dos dados segue uma perspectiva qualitativa, permitindo a análise aprofundada de conteúdos normativos e teóricos, visando oferecer uma interpretação sistematizada e consistente. O marco teórico fundamenta-se em referenciais consolidados da doutrina e na interpretação dos tribunais, articulando-os com os dispositivos legais pertinentes para sustentar a argumentação desenvolvida.

Propõe-se como problema de pesquisa a seguinte indagação: a pejetização pode ser considerada uma forma legítima de organização do trabalho sob a ótica trabalhista do exercício da profissão de engenheiro? Parte-se da hipótese de que, quando adotada de forma voluntária, consciente e desvinculada dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, a pejetização constitui uma alternativa válida à contratação tradicional, não se confundindo com fraude ou precarização das relações laborais.

A escolha por tratar da pejetização especificamente dos profissionais da engenharia decorre de uma particularidade relevante dessa categoria: trata-se de trabalhadores que, por força das especificidades técnicas da função e da dinâmica própria do setor, comumente atuam de forma simultânea em múltiplos projetos, com distintos graus de autonomia e temporalidade. Tal conformação favorece a adoção de arranjos contratuais mais flexíveis, inclusive por meio da constituição de pessoas jurídicas, prática que se tornou recorrente e, em certa medida, socialmente legitimada entre os engenheiros. Essa realidade tem sido objeto de acirrados debates no âmbito dos sindicatos da engenharia, que se veem diante do desafio de equilibrar a proteção trabalhista com o respeito à autonomia profissional e à liberdade contratual.

A jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal contribuiu decisivamente para esse cenário. Em julgados paradigmáticos, como a ADPF 324, o Tema 725e a ADC 48, a Corte Constitucional firmou o entendimento de que é legítima a terceirização – e, por extensão, a contratação por meio de pessoa jurídica – mesmo nas atividades-fim, desde que não estejam presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo de emprego, tal como definidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse contexto, destaca-se a decisão proferida pelo ministro Cristiano Zanin, no exercício da jurisdição constitucional, que julgou procedente a reclamação 72.330 apresentada por empresa contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Na referida decisão, o Supremo entendeu que o TRT-2 violou a autoridade das decisões vinculantes da Corte ao desconsiderar a contratação de um engenheiro na qualidade de pessoa jurídica, presumindo vínculo de emprego sem a devida análise dos requisitos legais. A fundamentação adotada reafirma a supremacia das decisões proferidas com efeito vinculante e impõe aos tribunais inferiores a observância estrita da jurisprudência constitucional consolidada.

Dessa forma, o estudo da pejotização no âmbito da engenharia revela-se particularmente frutífero, na medida em que permite examinar com maior profundidade os limites da atuação judicial, o alcance da liberdade contratual no contexto da reforma trabalhista e o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal na conformação contemporânea das relações de trabalho.

A proposta, portanto, não é apenas distinguir a pejotização lícita daquela utilizada como meio de fraude, mas demonstrar que a autonomia contratual — embora limitada pelos princípios de proteção ao trabalhador — pode, em certos contextos, legitimar arranjos contratuais baseados na liberdade de organização produtiva, sem que se viole o ordenamento jurídico. A análise será conduzida a partir de uma abordagem teórica e prática, considerando tanto os fundamentos legais quanto os critérios utilizados pela jurisprudência para reconhecer ou afastar a validade desse modelo contratual.

Para tanto, o trabalho no primeiro capítulo examina a pejotização a partir do modelo clássico de relação de emprego previsto na CLT. Parte-se da premissa de que a identificação do que concerne o vínculo empregatício, é essencial para diferenciar contratações lícitas por pessoa jurídica de fraudes à legislação, discute-se a pejotização como fenômeno jurídico cuja validade depende da análise do caso concreto e do respeito à função social do contrato e à dignidade da pessoa humana.

No segundo capítulo, são evidenciados os argumentos doutrinários e jurisprudenciais a favor e contra a pejotização, considerando os conflitos normativos e as transformações contemporâneas das relações de trabalho. A análise parte da tensão entre a liberdade contratual e a função social do contrato, abordando a jurisprudência casuística que reconhece a validade da contratação por pessoa jurídica desde que ausentes os elementos configuradores do vínculo empregatício.

No terceiro capítulo se discute a noção de hiperssuficiência e os impactos da pejotização em setores especializados, como a engenharia, evidenciando os limites da intervenção estatal e a centralidade do princípio da primazia da realidade

2 CONCEITO E EVOLUÇÃO JURÍDICA DA PEJOTIZAÇÃO

Neste tópico será apresentado o conceito de pejotização, com destaque para os elementos que o diferenciam do vínculo empregatício tradicional. Em seguida, será analisada a evolução jurídica do fenômeno no ordenamento brasileiro, considerando o contexto histórico, social e econômico que impulsionou sua disseminação, especialmente a partir da década de 1990, bem como os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca de sua legalidade e limites.

2.1 O MODELO CLÁSSICO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme já delineado na introdução, o presente estudo parte da necessidade de compreender a pejotização à luz dos critérios normativos que delimitam o vínculo empregatício na ordem jurídica brasileira.

A partir da década de 1990, impulsionados pelo fenômeno da globalização e pelo acelerado avanço das tecnologias da informação, observa-se o surgimento de novas formas de contratação e de modelos de negócios marcados pela flexibilidade e pela descentralização produtiva (BARROS, 2013). Nesse cenário de reconfiguração das relações de trabalho, consolida-se a prática da chamada pejotização, caracterizada pela contratação de trabalhadores — especialmente prestadores de serviços intelectuais — por meio da constituição de pessoas jurídicas individuais, em dissonância ao vínculo empregatício tradicionalmente regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (CASSAR, 2017).

Para compreender adequadamente a prática da pejotização, é indispensável partir da delimitação técnico-jurídica da relação de emprego. Com efeito, somente à luz do conceito normativo de vínculo empregatício é possível identificar quando a formalização por meio de pessoa jurídica representa um exercício legítimo da liberdade contratual ou, ao contrário, configura uma tentativa de fraudar os direitos trabalhistas.

Para tanto, impõe-se, como ponto de partida metodológico, o enquadramento jurídico-conceitual da relação de emprego, tal como positivada no ordenamento trabalhista, sobretudo no que dispõe o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, duas vertentes analíticas são imprescindíveis. A primeira reside na delimitação dos elementos estruturantes da relação de emprego, cuja configuração decorre da leitura técnico-legal da CLT. A segunda se assenta na compreensão principiológica que

informa e limita a autonomia contratual no Direito do Trabalho, de modo a resguardar o conteúdo protetivo da legislação social.

No primeiro enfoque, observa-se que o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define como empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A partir dessa definição legal, a doutrina extrai quatro elementos essenciais e indissociáveis à configuração da relação empregatícia: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Tais elementos devem estar presentes de forma simultânea, pois sua ausência inviabiliza o reconhecimento da relação de emprego, conforme entendimento consolidado na doutrina e na jurisprudência pátria. Nesse sentido, ensina Ricardo Resende que:

A subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Sendo assim, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços.” (RESENDE, 2023, p. 219).

A pessoalidade impõe que o trabalho seja prestado por pessoa física determinada, sem possibilidade de substituição por terceiro, salvo anuência expressa do tomador. Já a não eventualidade diz respeito à habitualidade na prestação dos serviços, marcando uma inserção contínua do trabalhador na dinâmica empresarial. A onerosidade, por sua vez, revela a contraprestação pecuniária como condição inafastável da relação de emprego. Por fim, a subordinação jurídica constitui o verdadeiro núcleo da relação empregatícia, traduzindo-se na sujeição do trabalhador às ordens, controles e poderes diretivos do empregador.

A esse respeito, leciona Maurício Godinho Delgado que, entre todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, é a subordinação que assume maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. Segundo o autor:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (DELGADO, 2018, p. 348).

Conforme enfatizado por Maurício Godinho Delgado, a subordinação jurídica configura-se como o elemento definidor da relação de emprego, distinguindo-a tanto das formas históricas de exploração laboral — como a escravidão e a servidão — quanto das

modalidades contemporâneas de trabalho autônomo. Essa centralidade da subordinação revela-se, portanto, não apenas como requisito formal, mas como eixo estruturante que legitima a tutela jurídica diferenciada conferida pelo Direito do Trabalho.

Todavia, a compreensão da relação de emprego não pode ser reduzida à mera aplicação literal do conceito de subordinação. É imprescindível que se considere o Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico dotado de função eminentemente protetiva, cujo ordenamento normativo está permeado por princípios que informam e delimitam a interpretação e aplicação das normas laborais.

No segundo plano analítico, ganha relevo a identificação dos chamados princípios protetivos, que conformam a hermenêutica trabalhista e impõem limites à autonomia da vontade, sempre em benefício da parte vulnerável na relação contratual. Destacam-se, dentre esses princípios, o princípio da proteção, que objetiva mitigar a assimetria entre capital e trabalho; o princípio da primazia da realidade, que atribui prevalência aos fatos sobre as formas; e o *in dubio pro operario*, que orienta a solução das dúvidas em favor do trabalhador.

Esses princípios constituem o substrato axiológico e normativo que impede a instrumentalização formal das formas contratuais para o afastamento indevido da proteção legal, função que assume particular importância diante das novas configurações contratuais que desafiam o paradigma tradicional, como é o caso da pejetização.

Nesse contexto, destaca-se o princípio da primazia da realidade, que valoriza a efetiva prestação do serviço sobre as formalidades contratuais. Conforme ressalta Leite (2024, p. 183), não se pode desconsiderar a realidade fática sob o pretexto de formalismos registrados na CTPS. Entretanto, a prevalência da substância não implica necessariamente a invalidação automática de formas contratuais alternativas, como a pejetização, desde que esta seja fruto de manifestação consciente e livre da autonomia privada.

O artigo 9º da CLT reforça a vedação contra fraudes que visem burlar direitos trabalhistas, porém não pode ser interpretado como obstáculo absoluto a novas modalidades contratuais legítimas, que respeitem os princípios trabalhistas e garantam a proteção adequada.

Dessa forma, o princípio da primazia da realidade atua como critério técnico-jurídico para distinguir contratações legítimas daquelas que, sob aparência formal, ocultam vínculo de emprego. A pejetização é admitida no ordenamento jurídico, desde que não utilizada como meio de fraudar direitos trabalhistas.

Esse princípio é central na identificação de relações de trabalho dissimuladas, como nos casos em que, apesar da formalização via pessoa jurídica, o profissional presta serviços com

subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade — elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT.

Por exemplo, um engenheiro civil contratado como PJ, mas que atua exclusivamente para uma construtora, com jornada determinada, presença obrigatória no canteiro de obras e cumprimento de ordens diretas da chefia, está inserido em uma relação que, na prática, revela vínculo empregatício, independentemente da nomenclatura contratual adotada.

Assim, verifica-se que o modelo clássico da relação de emprego combina uma estrutura legal objetiva (com seus requisitos técnicos) e uma dimensão principiológica protetiva, destinada a assegurar a eficácia dos direitos sociais do trabalhador frente ao poder econômico do empregador. Essa construção dual — técnica e principiológica — é que fornece o alicerce para a aferição da regularidade das formas de contratação atípica, como a pejetização.

No contexto deste estudo, parte-se da premissa de que a superação do modelo clássico de relação de emprego — calcado nos pressupostos normativos do artigo 3º da CLT — e a consequente adoção de novas formas contratuais de prestação de serviços requerem escrutínio técnico e rigor metodológico, sob pena de que mecanismos de flexibilização formal acabem por legitimar estratégias de desproteção estrutural do trabalho. A transição da forma tradicional para arranjos contratuais atípicos, como é o caso da pejetização, não pode ser compreendida como fenômeno meramente formal ou decorrência natural da autonomia da vontade, mas deve ser analisada à luz da função teleológica do Direito do Trabalho, que é, por essência, a proteção da parte hipossuficiente na relação produtiva.

Em um cenário de profundas reconfigurações das dinâmicas laborais, impulsionadas por transformações tecnológicas, econômicas e organizacionais, impõe-se ao intérprete jurídico o dever de reconduzir os institutos tradicionais do Direito do Trabalho a uma leitura funcional, apta a preservar sua dimensão protetiva e sua razão de ser constitucional, ainda que em face de novas realidades produtivas. A superação de paradigmas históricos não pode importar na erosão de direitos fundamentais nem na diluição do conteúdo material da tutela trabalhista, sob pena de se operar, sob o véu da inovação contratual, uma autêntica fraude à ordem juslaboral.

Nesse sentido, é fundamental que a aplicação e interpretação das normas trabalhistas sejam realizadas de forma dialética, conciliando a necessária atualização dos institutos jurídicos com os princípios constitucionais que regem o trabalho, especialmente os da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), da valorização do trabalho/livre iniciativa (art. 1º, IV, e art. 170, caput, CF) e da função social do contrato (art. 421, CC). Essa abordagem busca impedir tanto o uso indevido das formas contratuais para mascarar vínculos

empregatícios quanto a imposição rígida de modelos ultrapassados que possam obstar formas legítimas de organização do trabalho.

Assim, o Direito do Trabalho contemporâneo reafirma sua centralidade como instrumento de justiça social, ao mesmo tempo em que incorpora a realidade econômica em constante transformação. Deve, portanto, reavaliar e adaptar seus institutos, respeitando a autonomia das partes e promovendo a segurança jurídica, sem abdicar de sua função tutelar e do compromisso histórico de equilibrar as relações laborais, especialmente frente às novas configurações de trabalho que demandam flexibilidade e inovação.

2.2 O INSTITUTO DA PEJOTIZAÇÃO

Superadas as delimitações conceituais e jurídicas da relação de emprego à luz do artigo 3º da CLT e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, passa-se, agora, à análise da pejotização. Tal fenômeno representa uma das principais manifestações contemporâneas das novas formas de contratação, exigindo exame crítico quanto à sua conformidade com os parâmetros normativos e principiológicos que regem a proteção do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

O fenômeno da pejotização, embora ainda desprovido de definição legal expressa, constitui objeto de intensa reflexão doutrinária e reiterado enfrentamento jurisprudencial no âmbito do Direito do Trabalho. Tal fenômeno consiste na contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica por estes próprios, distinto do vínculo empregatício típico regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa prática visa, em última análise, deslocar a relação jurídica do campo protetivo trabalhista para uma esfera de natureza civil ou empresarial.

A doutrina de Ricardo Resende pontua a pejotização como estratégia de mascaramento de relação de emprego substancial, despojando a relação laboral de sua natureza jurídica real:

A contratação de trabalhadores mediante a constituição de pessoa jurídica é normalmente denominada pejotização, em referência à abreviatura PJ. Tal modalidade, usualmente utilizada para mascarar autêntica relação de emprego, nunca foi tolerada pela doutrina nem pela jurisprudência, embora o art. 129 da Lei nº 11.196/2005 a tenha legitimado em relação às atividades intelectuais (RESENDE, 2018).

Para o Autor e boa parte da doutrina, a pejotização traduz uma simulação contratual, revestida de forma jurídica aparente, mas que oculta uma relação empregatícia típica, marcada

pela presença dos elementos previstos no art. 3º da CLT: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. O trabalhador, apesar de formalmente enquadrado como prestador de serviços autônomo via pessoa jurídica, exerce sua atividade sob dependência direta da contratante, caracterizando a desvirtuação da realidade fática.

No entanto, o debate acerca da pejotização foi reconfigurado por recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF). No julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral (RE 958.252/MG), o STF admitiu a licitude da terceirização e de qualquer forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, desde que preservada a responsabilidade subsidiária da tomadora. A jurisprudência foi reafirmada na ADPF 324, consolidando a liberdade de organização empresarial e a descentralização produtiva como expressões legítimas da livre iniciativa.

Além disso, no julgamento da ADC 66, o STF reconheceu a validade da constituição de pessoa jurídica por prestadores de serviços intelectuais, inclusive nas áreas científica, artística e cultural, sustentando que a escolha da forma organizacional profissional não configura, por si só, fraude à legislação trabalhista.

Todavia, tais decisões não conferem autorização irrestrita à pejotização. Como demonstrado no capítulo anterior, o Direito do Trabalho continua regido pelo princípio da primazia da realidade, o qual impõe ao intérprete a análise da substância da relação jurídica, independentemente da forma contratual adotada. Sempre que estiverem presentes os requisitos do vínculo empregatício descritos no art. 3º da CLT — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação — deve-se reconhecer a existência da relação de emprego, ainda que o trabalhador figure formalmente como pessoa jurídica.

No caso específico do trabalho em tela, o engenheiro pejotizado atua por meio de uma pessoa jurídica, celebrando contratos civis ou empresariais com empresas contratantes, sem a incidência das normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nessa condição, sua rotina é marcada por maior liberdade na forma de organizar o trabalho, escolhendo os meios técnicos de execução, os horários e até mesmo os locais de atuação, desde que respeite os prazos e resultados contratualmente estipulados. Diferente do empregado celetista, que está subordinado a ordens diretas, fiscalização contínua e cumprimento de jornada previamente fixada, o engenheiro PJ não está sujeito à estrutura hierárquica da empresa, tampouco recebe salário, mas sim remuneração previamente ajustada por tarefa, projeto ou período.

A pejotização legítima ocorre quando o profissional realmente exerce suas atividades de forma autônoma, com liberdade técnica, organizacional e ausência de pessoalidade. Por isso, o engenheiro PJ não pode ser confundido com um empregado regido pela CLT. A relação é de

natureza civil ou comercial, sem os elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego.

O engenheiro pode atuar como um prestador de serviços independente, assumindo os próprios riscos do negócio, sem se submeter ao regime protetivo da legislação laboral.

Ora, o atual contexto econômico e social, marcado por intensas transformações nas dinâmicas produtivas, desafia os contornos tradicionais da relação de emprego. A rigidez dos modelos clássicos já não responde integralmente às múltiplas formas de inserção profissional, sobretudo em segmentos de alta qualificação técnica, onde a organização do trabalho demanda maior autonomia, mobilidade e flexibilidade.

A introdução do §1º do art. 444 da CLT, pela Reforma Trabalhista de 2017, ao admitir a ampla autonomia negocial para trabalhadores com diploma de ensino superior e remuneração diferenciada (hiperssuficientes), reflete um movimento normativo no sentido de reconhecer a existência de zonas contratuais mais complexas, nas quais a liberdade de contratar não pode ser sumariamente desconsiderada.

Desse modo, a adoção da pejetização como instrumento de organização contratual não pode ser automaticamente interpretada como fraude ou precarização, exigindo do julgador sensibilidade para distinguir, com base em critérios objetivos, quando há efetiva autonomia e quando se trata de mera simulação.

É nesse ponto que se impõe repensar o papel do Direito do Trabalho frente aos novos arranjos contratuais. A pejetização, quando decorre de uma escolha genuína e informada do trabalhador, dotado de capacidade técnica e organizacional para estruturar sua própria atividade, não deve ser combatida por reflexo condicionado. Ao contrário, deve ser analisada sob a perspectiva da funcionalidade econômica, da voluntariedade real e da compatibilidade com os princípios fundamentais que estruturam a ordem trabalhista.

A própria Constituição Federal, traz à baila o princípio da livre iniciativa, que consagra-se como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme disposto no art. 1º, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e encontra reafirmação no caput do art. 170, que estrutura a ordem econômica nacional. Trata-se de princípio constitucional de natureza explícita, geral e estruturante, que assegura a todos — nacionais ou estrangeiros residentes — o direito de empreender, organizar e exercer atividade econômica em território brasileiro, observados os limites impostos pela função social da propriedade e pelos demais princípios reitores da ordem econômica.

Assim, a livre iniciativa não se apresenta apenas como uma faculdade individual, mas como pilar fundacional da economia de mercado constitucionalmente instituída, devendo ser

interpretada de forma sistemática e em harmonia com os demais valores constitucionais, especialmente os relacionados à justiça social, à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho.

O que se exige, portanto, é um juízo técnico e contextualizado, que considere a efetiva natureza da prestação de serviços, os níveis de autonomia do prestador, e os elementos objetivos da relação estabelecida.

Dessa forma, a liberdade contratual não deve ser demonizada no âmbito trabalhista, mas sim compreendida em diálogo com os princípios estruturantes do ramo, especialmente a função social do contrato, a proteção da parte vulnerável e a vedação ao retrocesso social. A modernização das formas contratuais deve ocorrer com responsabilidade jurídica e constitucional, sem renúncia à proteção mínima dos direitos sociais.

2.3 PRINCIPAIS FORMAS DE PEJOTIZAÇÃO NA PRÁTICA EMPRESARIAL

No contexto empresarial contemporâneo, especialmente em setores de elevada complexidade técnica, como o da engenharia, observa-se a adoção crescente da chamada pejotização — fenômeno caracterizado pela contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas por eles próprios constituídas. Nesse modelo, o profissional presta serviços de forma contínua e personalizada à empresa contratante, sem vínculo formal de emprego, o que o diferencia da tradicional terceirização de mão de obra intermediada por empresas especializadas.

As formas jurídicas mais comumente adotadas por engenheiros para viabilizar esse modelo de contratação são o profissional autônomo com inscrição municipal, a sociedade limitada unipessoal (SLU) e a empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI) — esta última em processo de extinção, em virtude da prevalência da SLU após as alterações promovidas pela Lei nº 14.195/2021.

Importa destacar que, embora o MEI (Microempreendedor Individual) seja amplamente utilizado em contextos de pejotização, não é aplicável à profissão de engenheiro. Isso porque o regime do MEI se destina exclusivamente a atividades de baixo risco e não regulamentadas, enquanto a engenharia é uma profissão tecnicamente complexa, regulamentada por lei e sujeita à fiscalização por órgãos como o CONFEA/CREA. Ademais, o exercício legal da engenharia exige habilitação profissional específica, incompatível com a informalidade característica do regime do MEI.

Em todos esses casos, o prestador assume obrigações tributárias e registra formalmente sua atuação empresarial.

Sob o ponto de vista formal, a contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços técnicos não se submete ao regime celetista, mas sim ao regime contratual regido pelo Direito Civil e Empresarial. Na ausência dos elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego — quais sejam, a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade, conforme os artigos 2º e 3º da CLT —, a relação mantém-se na esfera da autonomia privada, sem a incidência de encargos trabalhistas típicos, como FGTS, INSS patronal, férias, 13º salário e verbas rescisórias.

No campo da engenharia, é comum que o profissional atue com alto grau de especialização, autonomia técnica e independência operacional, inclusive prestando serviços simultaneamente a diversos clientes, em regime de execução livre e com assunção dos riscos do negócio. Nesses casos, inexistente o elemento da subordinação jurídica, o que descaracteriza a relação de emprego.

Essa modalidade de contratação encontra fundamento no princípio da livre iniciativa, consagrado no artigo 1º, inciso IV, e no artigo 170, caput, da Constituição da República. Trata-se de manifestação legítima da liberdade contratual, da liberdade de organização produtiva e do exercício da atividade econômica, valores igualmente protegidos pelo texto constitucional. A imposição, pelo Estado, de um único modelo de contratação (celetista) para todas as atividades econômicas e profissionais constituiria verdadeira afronta a tais princípios.

Dessa forma, observa-se que a pejetização, quando estruturada em conformidade com os parâmetros legais e respeitando a autonomia contratual das partes, pode configurar uma alternativa válida de organização das relações produtivas, especialmente em setores técnicos, como o da engenharia, nos quais há maior ênfase na atuação especializada, na independência técnica e na prestação de serviços sob regime de autonomia.

Assim, o exame da licitude dessa forma de contratação demanda análise concreta da realidade fática, a fim de se verificar a existência, ou não, dos elementos configuradores da relação de emprego. Nessas hipóteses, o foco do controle jurídico não recai sobre a forma jurídica adotada em si, mas sim sobre o eventual desvirtuamento da relação contratual, com o objetivo de fraudar normas trabalhistas. Tal avaliação deve ser feita casuisticamente, à luz dos princípios da primazia da realidade, da boa-fé objetiva e da função social do contrato.

2.4 SUSPENSÃO DE PROCESSOS SOBRE PEJOTIZAÇÃO E COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: ANÁLISE DA DECISÃO DO STF

No que concerne à competência material, cumpre reforçar que o Supremo Tribunal Federal, embora reconheça a liberdade de organização contratual e empresarial, não excluiu da Justiça do Trabalho a competência para examinar a veracidade das formas contratuais adotadas, sobretudo diante de indícios de fraude ou simulação. Entretanto, a recente decisão monocrática proferida pelo Ministro Gilmar Mendes, em 14 de abril de 2025, no âmbito do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603, determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhadores autônomos ou pessoas jurídicas, prática conhecida como “pejotização”;

A medida decorreu do reconhecimento pelo Plenário do STF, por repercussão geral (Tema 1389), da relevância da matéria e da necessidade de uniformização da jurisprudência, diante do elevado número de reclamações contra decisões da Justiça do Trabalho que, em diferentes instâncias, divergiam do entendimento já consolidado pela Corte de que a pejotização é legítima. Conforme destacou o ministro Gilmar Mendes, o descumprimento sistemático da orientação do STF tem contribuído para a multiplicação de demandas, transformando a Corte, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas.

O tema abrange questões relativas à competência da Justiça do Trabalho para apurar suposta fraude e à definição do ônus da prova, seja do trabalhador, seja do contratante. O caso concreto discutido no ARE 1532603 envolvia um corretor e uma seguradora, cujo vínculo empregatício foi afastado pelo Tribunal Superior do Trabalho diante da existência de contrato de prestação de serviços (contrato de franquia), demonstrando a amplitude da controvérsia para diversas modalidades de contratação civil e comercial.

Essa suspensão temporária evidencia um cenário de tensão entre a proteção jurídica do trabalho e os limites da liberdade econômica, gerando repercussões processuais e institucionais significativas. A paralisação permanecerá vigente até que o Plenário do STF julgue o mérito do recurso, que versa sobre competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços e licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade, impondo aos tribunais a observância da decisão de mérito que venha a ser proferida.

Assim, a complexidade do tema exige uma abordagem que transcenda a dicotomia entre vínculo e autonomia, proteção e liberdade, formalidade e flexibilidade. O futuro do Direito do Trabalho não reside na negação das novas formas de contratação, mas na sua regulação

racional, equilibrada e orientada pelos princípios constitucionais que norteiam o sistema jurídico brasileiro, garantindo segurança jurídica sem desconsiderar a evolução das relações laborais.

3 FUNDAMENTAÇÃO CONTRÁRIA E FAVORÁVEL À PEJOTIZAÇÃO

Como em todos os ramos das ciências sociais aplicadas, grande parte dos institutos jurídicos comportam interpretações distintas. E a pejotização não é diferente. Quando este tipo de contratação foi legalmente permitida com o entendimento consolidado do STF, inúmeras críticas foram expostas por parte da doutrina, principalmente juristas da área trabalhista, mais afetos a uma defesa de direitos basilares dos trabalhadores.

Contudo, a realidade e a dinâmica da vida brasileira, culminou na possibilidade de profissionais de determinadas áreas específicas, como a engenharia, atuarem prestando serviços técnicos a diversas empresas ao mesmo tempo, sem necessariamente estarem laborando em uma relação clássica de emprego. O reconhecimento desta realidade é que fez com que doutrinadores e até mesmo uma parte da jurisprudência pudesse reconhecer a legitimidade e a legalidade da pejotização.

Neste sentido, é salutar para um trabalho científico apresentar a verdade sobre um fato. Embora defenda-se um posicionamento sobre a pejotização ao final deste trabalho, considera-se fundamental apresentar os posicionamentos contrários e a favor do instituto para que o leitor/pesquisador possa de plano compreender os pontos controvertidos da temática objeto de análise.

3.1 ARGUMENTOS DOUTRINÁRIOS E JURISPRUDENCIAIS CONTRÁRIOS À PEJOTIZAÇÃO

Na jurisprudência, verifica-se que os debates acerca da pejotização, sua validade jurídica, legitimidade contratual e até mesmo a competência para julgamento desses litígios não se restringem ao ARE 1532603.

Trata-se de tema que envolve discussões mais amplas e estruturais, tanto no plano doutrinário quanto jurisprudencial, especialmente em razão da tensão existente entre os princípios da livre iniciativa e da proteção ao trabalho.

A seguir, examinam-se os principais fundamentos teóricos que sustentam as posições contrárias e favoráveis à contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, com ênfase na análise das hipóteses em que tal prática é adotada por profissionais técnicos, como os engenheiros.

A doutrina trabalhista majoritária, em tom enfaticamente crítico, tem reiteradamente apontado a pejotização como uma prática essencialmente fraudulenta, instrumentalizada para

mascarar vínculos empregatícios e, assim, contornar os encargos decorrentes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nessa ótica, qualquer forma de prestação de serviços por pessoa jurídica — ainda que formalmente válida — é presumida como fraude ao ordenamento justarabalista, revelando uma tentativa de esvaziamento dos direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Por sua vez, Leite (2024, p. 558) identifica três modalidades de fraude, destacando a fraude à lei como aquela em que as partes, conscientemente, constroem um contrato formalmente lícito, mas com finalidade ilícita, voltada à inibição da norma jurídica. Nesse contexto, a contratação por pessoa jurídica para a prestação de serviços pessoais, contínuos e subordinados é um exemplo clássico: aparenta um negócio civil, mas encobre uma relação de emprego, gerando a nulidade absoluta do contrato simulado, nos termos do art. 9º da CLT.

Teodoro (2018), por sua vez, avança ainda mais na crítica ideológica, ao denunciar o fenômeno que denomina de síndrome de patrão: uma forma de alienação pela qual o trabalhador deixa de se reconhecer enquanto membro da classe obreira e passa a se identificar com seu explorador. Nesse movimento, rejeita a luta coletiva, critica a atuação sindical e adere voluntariamente a formas de precarização, como a pejotização, por vê-la como via de ascensão ou de autonomia ilusória. Tal fenômeno contribui para o esvaziamento da solidariedade de classe e legítima, subjetivamente, a própria fraude.

Contudo, ao contrário do discurso doutrinário que tende a essencializar a pejotização como sinônimo de fraude, a jurisprudência tem adotado uma postura mais analítica e casuística, ponderando a licitude ou ilicitude da contratação com base na verificação concreta dos requisitos da relação de emprego, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. A fraude, no âmbito jurisprudencial, não é presumida, mas reconhecida após detida análise fático-jurídica da prestação dos serviços.

Essa diferença metodológica é substancial. A doutrina opera com categorias normativas e presuntivas. A jurisprudência, por sua vez, exige a comprovação da subordinação jurídica direta, da pessoalidade, da onerosidade e da não eventualidade. O reconhecimento do vínculo empregatício decorrente de pejotização indevida ocorre somente quando demonstrada a existência desses elementos sob a roupagem de um contrato civil, como ilustrado nas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho.

No julgamento do Ag-AIRR 0010671-65.2020.5.03.0069 (Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, DJe 18/08/2023), o TST reconheceu a fraude na terceirização por pejotização ao verificar, nos autos, a subordinação direta entre o prestador de serviços (formalmente pessoa jurídica) e a empresa tomadora, caracterizando o que a Corte denominou

distinguishing da tese firmada pelo STF no Tema 725. Nesse julgado, ficou expressamente consignado que a licitude da terceirização, inclusive na forma de pejetização, não afasta a análise da fraude e da relação fático-jurídica existente.

Em linha semelhante, no AIRR 0000284-59.2022.5.09.0002 (Rel. Min. Sergio Pinto Martins, 8ª Turma, DJe 23/10/2024), o TST reafirmou que, mesmo à luz da jurisprudência do STF que reconhece a validade da pejetização em certas hipóteses (Rcl 39.351 e Rcl 47.843), permanece inafastável a obrigação de verificar a realidade da prestação dos serviços. Como bem observou o Min. Luís Roberto Barroso na Reclamação 56.499, a pejetização é válida apenas se ausente a relação de emprego fática, pois, do contrário, configura-se fraude contratual.

Desse modo, a lacuna interpretativa reside justamente na divergência entre a presunção teórica da fraude, adotada pela doutrina, e a necessidade de prova concreta, exigida pela jurisprudência. Enquanto os manuais jurídicos em regra operam com abstrações que generalizam a pejetização como instrumento de precarização, os tribunais — mesmo reconhecendo os riscos inerentes à prática — só a declaram ilícita quando materialmente evidenciada a violação dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Outro ponto relevante criticado por essa corrente doutrinária é a suposta fragilidade negocial do trabalhador, ainda que se trate de profissional altamente qualificado. A argumentação gira em torno da tese da subordinação econômica, segundo a qual o trabalhador, embora formalmente autônomo, permanece em condição de dependência contratual e vulnerabilidade econômica, o que inviabilizaria a autonomia da vontade e legitimaria a intervenção estatal. Ocorre que, na prática forense, tal tese é insuficiente por si só para o reconhecimento da relação de emprego, justamente por carecer de demonstração objetiva de subordinação jurídica ou pessoalidade.

Portanto, é nesse espaço — entre a crítica normativa e a realidade probatória — que se situa a maior tensão hermenêutica da pejetização. A doutrina, por vezes, incorre em um reducionismo funcional, equiparando toda prestação de serviço por PJ à fraude, enquanto a jurisprudência, ainda que reconheça os abusos, preserva a análise casuística e o respeito ao princípio da primazia da realidade, o que, paradoxalmente, abre margem para a naturalização de formas híbridas ou atípicas de trabalho, que escapam ao modelo celetista tradicional.

3.2 CORRENTES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDÊNCIAS FAVORÁVEIS À PEJOTIZAÇÃO E A NOÇÃO DE HIPERSSUFICIÊNCIA

Por outro lado, Calcini e Araújo (2021), são categóricos ao afirmar que a Consolidação das Leis do Trabalho foi concebida sob uma perspectiva paternalista, que trata todos os trabalhadores como hipossuficientes imaginários, ignorando as diversas formas de inserção no mercado de trabalho e os distintos graus de autonomia e poder negocial. Para eles, a CLT consagra uma concepção monolítica e anacrônica de proteção, descolada da realidade contemporânea das relações laborais, especialmente no tocante a profissionais qualificados, prestadores de serviços independentes e empreendedores individuais.

Essa crítica é compartilhada por uma corrente doutrinária que, embora minoritária, vem ganhando densidade argumentativa e respaldo empírico, sobretudo à luz das transformações tecnológicas, da reorganização produtiva e da crescente demanda por modelos contratuais mais flexíveis e eficientes. Essa vertente sustenta que, em determinadas situações, a pejetização representa não uma fraude, mas uma forma legítima de reorganização da prestação de serviços, especialmente quando ausentes os elementos configuradores da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Nesse cenário de mudanças no contexto trabalhista, ganha relevo a noção de hiperssuficiência, que apesar de estar disposta na CLT, desafia a tradicional presunção absoluta de vulnerabilidade do trabalhador. A hiperssuficiência pode ser compreendida como a aptidão técnica, econômica e informacional do prestador de serviços para negociar em condições minimamente equânimes com o tomador, assumindo riscos, controlando seu tempo, prestando serviços a múltiplos clientes e organizando sua própria atividade com autonomia.

Essa concepção encontra respaldo no ordenamento jurídico, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. O art. 444, parágrafo único, da CLT, por exemplo, reconhece margem negocial ampliada para trabalhadores que têm salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e superior completo, o pactuado pode prevalecer sobre o legislado.

Embora o dispositivo se aplique a contratos formais de emprego, ele sinaliza uma mudança de paradigma: nem todo trabalhador é hipossuficiente, e o Direito do Trabalho deve considerar essas assimetrias internas.

No contexto da pejetização, a justificativa econômica dessa flexibilização é robusta. Segundo estudo do professor José Pastore (2006), o custo de um empregado formal pode alcançar até 103,7% do seu salário nominal, considerando encargos como INSS, FGTS, 13º

salário, férias, adicionais e tributos indiretos. Isso significa que manter um empregado registrado pode custar mais do que o dobro da remuneração contratada, o que impacta severamente a capacidade de contratação formal, sobretudo em pequenas e médias empresas, que operam sob alta carga tributária e com reduzido capital de giro.

Essa realidade faz com que, em muitos casos, a pejotização seja a única via viável para contratar alguém — ou sequer contratar. A contratação de pessoa jurídica, nesses termos, não decorre de má-fé ou intenção fraudulenta, mas de uma racionalidade empresarial legítima, voltada à adequação da estrutura de custos à realidade do mercado. Pagar por um serviço de forma ajustada e previsível, sem suportar a pesada folha de encargos compulsórios, pode significar a continuidade da atividade empresarial, o investimento em inovação, ou mesmo a redução de preços para o consumidor.

Essa lógica de eficiência é também defendida por renomados economistas liberais. Em 2001, Milton Friedman, vencedor do Prêmio Nobel de Economia, afirmava que “o fato central de uma economia livre é que nenhuma troca ocorre a menos que ambas as partes se beneficiem”. A partir dessa premissa, muitos defensores da pejotização sustentam que, havendo livre manifestação da vontade, ausência de subordinação jurídica e prestação eventual ou autônoma de serviços, não há justificativa para intervenção estatal. A imposição da formalização celetista em tais casos viola a autonomia privada e reprime modelos legítimos de contratação, contribuindo para o aumento da informalidade e da judicialização artificial.

A tese favorável à pejotização — desde que ausentes os elementos fático-jurídicos típicos da relação de emprego — também tem ganhado respaldo jurisprudencial importante, tanto no Supremo Tribunal Federal (STF) quanto no Tribunal Superior do Trabalho (TST). A Corte Constitucional tem reiteradamente afirmado a licitude da contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços, inclusive em atividades-fim, desde que não configurada fraude nem desvirtuamento da realidade contratual.

Em decisão recente na Reclamação 65.868 (RCL 65.868), o ministro Dias Toffoli cassou acórdão do TRT da 15ª Região que havia reconhecido vínculo empregatício entre um diretor contratado por meio de pessoa jurídica e a empresa contratante. Para o ministro, a decisão regional contrariava os entendimentos firmados no RE 958.252 (Tema 725) e na ADPF 324, pois desconsiderava a licitude da contratação por PJ mesmo diante da prestação pessoal de serviços, sem que houvesse subordinação jurídica ou habitualidade.

A jurisprudência do TST também segue essa linha. Em decisões recentes, como no RR 0100149-39.2021.5.01.0511, a Corte reconheceu que a pejotização não configura, por si só, vínculo empregatício, devendo-se verificar se estão presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da

CLT. O acórdão ressaltou que, conforme o STF decidiu no Tema 725, é lícita qualquer forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas, desde que respeitada a realidade contratual e a ausência de fraude. Destacou-se ainda a aplicação da mesma lógica da terceirização à pejetização, reconhecendo que profissionais liberais podem prestar serviços na atividade-fim da contratante sem que isso, necessariamente, implique vínculo empregatício.

Portanto, a corrente doutrinária favorável à pejetização propõe uma releitura crítica do Direito do Trabalho tradicional, sugerindo que a rigidez normativa da CLT deve ser modulada quando confrontada com realidades contratuais contemporâneas, marcadas pela especialização, tecnologia e empreendedorismo individual. A proteção do trabalho, portanto, não deve ser confundida com seu engessamento, sob pena de sufocar a própria dinâmica produtiva que sustenta o emprego e o desenvolvimento econômico.

Conforme exposto, a jurisprudência trabalhista apresenta uma postura eminentemente casuística no tratamento da contratação via pessoa jurídica (pejetização). Ou seja, o reconhecimento ou afastamento do vínculo empregatício depende da análise detalhada das circunstâncias concretas de cada caso, sempre à luz do princípio da primazia da realidade.

O Tribunal Superior do Trabalho tem reafirmado que, estando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT — notadamente subordinação, pessoalidade, onerosidade e continuidade — o vínculo de emprego deve ser reconhecido, mesmo que o trabalhador tenha sido contratado formalmente como pessoa jurídica.

Dessa forma, a jurisprudência majoritária adota um enfoque que valoriza a análise concreta da prestação de serviços, em detrimento da mera formalidade contratual, em consonância com o disposto no artigo 9º da CLT.

É exatamente partindo dessa premissa jurisprudencial casuística que se desenvolve o presente estudo sobre a pejetização de engenheiros, buscando compreender os limites e impactos dessa forma de contratação no contexto atual.

3.4 LIBERDADE CONTRATUAL X FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

A discussão sobre a pejetização também envolve o conflito entre dois princípios fundamentais do Direito Privado e do Direito do Trabalho: a liberdade contratual e a função social do contrato.

De um lado, a liberdade contratual, prevista nos artigos 421 e 422 do Código Civil e também no artigo 1º, IV, e 170 da Constituição Federal, assegura às partes o direito de estruturar juridicamente suas relações, inclusive por meio da constituição de pessoas jurídicas

para a prestação de serviços. Esse princípio tem sido invocado, inclusive, por profissionais liberais como engenheiros, que optam por modelos contratuais que lhes ofereçam maior flexibilidade, planejamento tributário e liberdade de atuação.

De outro lado, a função social do contrato, especialmente relevante no âmbito das relações de trabalho, impõe limites à autonomia da vontade sempre que houver indícios de que a forma contratual está sendo utilizada para fraudar normas de proteção ao trabalho. O Direito do Trabalho, ao se estruturar sobre princípios como a proteção, a primazia da realidade e a indisponibilidade de direitos, atua como contraponto corretivo da autonomia contratual absoluta, conforme ensina Leite (2024).

A superação desse aparente conflito depende da análise do caso concreto, de forma a garantir a aplicação equilibrada de ambos os princípios: reconhecendo a autonomia contratual legítima e coibindo o uso abusivo das formas jurídicas para subtrair direitos sociais

4 A PEJOTIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA ENGENHARIA

A pejotização — prática pela qual o engenheiro se constitui como pessoa jurídica para prestar serviços — constitui um fenômeno que transcende a mera flexibilização contratual e desafia os marcos normativos tradicionais do Direito do Trabalho. Embora presente em diversas áreas profissionais, é no setor da engenharia que a pejotização revela traços particularmente sensíveis, tanto pela recorrência dessa forma de contratação, quanto pelas consequências jurídicas e sociais que dela decorrem.

No contexto atual, a pejotização praticamente tomou conta do setor de engenharia. A realidade do mercado demonstra que grande parte dos engenheiros prefere atuar como pessoa jurídica, especialmente porque esse formato possibilita maior autonomia, negociações mais vantajosas e a oportunidade de assumir contratos vinculados a obras ou projetos específicos.

Para as empresas, por outro lado, tornou-se cada vez mais difícil encontrar engenheiros que aceitem vínculos de emprego formais, dada a preferência da categoria por atuar como pessoa jurídica.

Essa situação cria um cenário de convergência entre os interesses dos empregadores — que buscam reduzir encargos trabalhistas — e dos profissionais — que almejam maior liberdade contratual. No entanto, tal convergência não elimina os riscos jurídicos decorrentes da eventual descaracterização do contrato comercial, caso reste demonstrada a presença dos elementos configuradores do vínculo de emprego.

A complexidade da atividade do engenheiro, sua inserção em estruturas empresariais sofisticadas e o alto grau de exigência técnica tornam o tema especialmente relevante para o debate jurídico contemporâneo, sobretudo à luz dos princípios da primazia da realidade, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano, fundamentos basilares da ordem trabalhista prevista no art. 1º, III e IV, e art. 7º, caput, da Constituição Federal.

A jurisprudência trabalhista, como se observa, tem analisado os casos de pejotização com base em forte casuísmo, reconhecendo as particularidades da categoria dos engenheiros.

É o que se verifica no seguinte julgado:

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. ENGENHEIRO. TRABALHO PRESTADO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA REGULARMENTE CONSTITUÍDA. O Reclamante, engenheiro, constituiu empresa e, na condição de sócio e representante legal, firmou contrato de prestação de serviços entre esta e a primeira reclamada, tendo plena ciência de que não era ele, pessoa física, que estava sendo contratado. Não há que se falar em coação de um profissional especializado, engenheiro e empresário, sob alegação de

desconhecimento, dependência econômica ou receio de represália ou punição por parte da contratante. Da instrução processual, o que se extrai é que não havia qualquer relação pessoal direta subordinada entre o reclamante e a primeira reclamada, nos moldes celetistas. Assim, não configurados os elementos fáticos caracterizadores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT, em especial a subordinação jurídica, reforma-se a sentença para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Recurso provido.

(TRT da 8ª Região; Processo: 0001705-45.2013.5.08.0126 RO; Relatora: Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado; 2ª Turma; Data de publicação: 07/12/2015)

Neste capítulo, examina-se a pejotização no âmbito da engenharia, com atenção às particularidades funcionais da categoria, aos riscos jurídicos envolvidos e à aplicação de categorias doutrinárias modernas como a subordinação estrutural e a hiperssuficiência mitigada.

4.1 ESPECIFICIDADES DA ATIVIDADE DO ENGENHEIRO

A atividade do engenheiro é marcada por elevado grau de especialização, exigindo formação superior reconhecida pelo MEC, registro no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA) e sujeição a responsabilidades técnicas conforme as normas do CONFEA. O exercício da profissão demanda não apenas conhecimento técnico-científico, mas também autonomia na tomada de decisões e responsabilidade civil e criminal, o que confere ao engenheiro status diferenciado no contexto laboral.

Fato é que muitos profissionais da engenharia auferem remuneração significativamente superior ao dobro do teto do INSS, o que, sob a ótica do art. 444, parágrafo único, da CLT, já os qualifica formalmente como hiperssuficientes, com autonomia negocial e liberdade contratual.

Nesse contexto, a pejotização no setor da engenharia configura-se, assim, como um modelo compatível com as particularidades inerentes à atividade profissional, promovendo maior flexibilidade contratual e adequado alinhamento entre a prestação de serviços e a natureza dinâmica dos projetos de engenharia.

Tanto que nos últimos anos, os órgãos reguladores e entidades representativas da categoria têm se debruçado sobre a construção de parâmetros jurídicos que regulamentem essa forma de contratação, buscando estabelecer salvaguardas tanto para os engenheiros enquanto profissionais autônomos quanto para as empresas contratantes de serviços especializados. Tal

discussão evidencia que a pejetização deixou de ser mera controvérsia para se consolidar como realidade estruturante e irreversível no contexto contemporâneo da profissão.

Em 24 de abril de 2024, a ANETRAMS (Associação Nacional das Empresas de Engenharia Consultiva de Infraestrutura de Transportes Brasília), promoveu reunião virtual com representantes de entidades como Sinaenco, ABCE e do escritório Menndel Advogados Associados, destacando a relevância do diálogo contínuo para aprimorar a compreensão sobre os impactos da contratação via pessoa jurídica. Nesse encontro, foi reforçado que a pejetização não apenas atende à realidade econômica do setor, mas também fomenta a autonomia e a eficiência do profissional engenheiro.

Dados coletados por Eduardo Viegas, publicados no site da Sinaenco (Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva) em 2016 indicam que, entre mais de 35 mil CNPJs vinculados à engenharia de projetos, gerenciamento e supervisão, apenas uma parcela ínfima — menos de 1% — apresenta faturamento superior a R\$ 10 milhões 9. Essa realidade evidencia que a esmagadora maioria dos profissionais atua como pessoa jurídica, por projeto, sem formar estruturas empresariais convencionais. Tal cenário reforça que a pejetização é, na verdade, uma resposta adequada às demandas específicas do setor, promovendo a especialização, a mobilidade e a eficiência técnica.

Embora haja críticas pontuais de entidades como o Sindicato dos Engenheiros de São Paulo (SEESP), que vinculam a pejetização a processos amplos de flexibilização e descentralização das relações laborais, é imprescindível reconhecer que esse modelo possibilita o alinhamento entre autonomia técnica e liberdade contratual, fomentando a competitividade e inovação no setor.

A pejetização quando obedece aos limites da relação cível, longe de representar precarização, configura-se como mecanismo legítimo de adaptação às transformações do mercado, permitindo que profissionais qualificados gerenciem seus próprios riscos, ampliem sua rede de atuação e mantenham o controle sobre suas carreiras.

Assim, o modelo da pessoa jurídica no âmbito da engenharia não deve ser visto como mera formalidade, mas como reflexo da verdadeira natureza da relação contratual, que respeita a autonomia do profissional, a complexidade técnica da atividade e as necessidades do mercado contemporâneo.

Conforme explicitado, a pejetização na engenharia não constitui uma mera opção contratual neutra, mas assume papel abrangente e complexo no contexto da profissão. Todavia, como mencionado, trata-se de um instrumento que, quando mal aplicado, pode gerar graves consequências jurídicas tanto para o trabalhador quanto para a empresa contratante.

Do ponto de vista do trabalhador, o engenheiro que atua por meio de pessoa jurídica perde o acesso a um conjunto significativo de direitos sociais constitucionalmente protegidos, tais como aviso prévio proporcional, férias remuneradas acrescidas de um terço, 13º salário, depósitos no FGTS, remuneração por horas extras, adicional noturno, além da estabilidade garantida em casos de acidente de trabalho ou gestação, entre outros. Além disso, assume integralmente os riscos e encargos inerentes à atividade econômica, inclusive responsabilidades civis, tributárias e previdenciárias que, no regime celetista, são suportados pelo empregador. Como observa o engenheiro Roberto Freire ao analisar a situação atual da engenharia, “além de nos colocarem em uma informalidade fictícia, a gente é que assume o papel da empresa. Viramos uma pessoa jurídica, e agora toda a formalização e todo o pagamento dos tributos e dos encargos sociais ficam para a pessoa”.

Essa condição, portanto, afronta o princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da CLT, que veda a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador.

Sob a perspectiva do empregador, a pejetização também acarreta riscos consideráveis. Caso seja reconhecida judicialmente a existência de vínculo empregatício, a empresa poderá ser condenada ao pagamento retroativo de verbas rescisórias, multas administrativas, encargos tributários acumulados, além de eventual responsabilização por danos morais coletivos, especialmente quando identificado padrão reiterado de fraude.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é pacífica ao afirmar que a mera formalização contratual por meio de pessoa jurídica não elide o vínculo de emprego se estiverem presentes os requisitos da subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Ressalta-se, ainda, o crescente reconhecimento da subordinação estrutural como critério caracterizador do vínculo, nos casos em que o profissional está funcionalmente integrado às rotinas organizacionais da empresa, mesmo sem o recebimento de ordens diretas. Tal entendimento tem sido reiterado em diversos julgados, a exemplo do que destacou artigo de Júlio Cesar Balerini Silva, publicado na revista Migalhas:

O ramo da engenharia é destacado como exemplo disso diante do grande número de demandas em que se reconhece a fraude pela pejetização indevida — muitas vezes engenheiros recém-formados ficam à mercê desse tipo de situação” (MIGALHAS, 2023).

Todavia, ainda que a pejetização venha sendo objeto de críticas em diversos segmentos profissionais, no contexto específico da engenharia, a realidade mostra-se mais complexa e merece uma análise menos reducionista. Trata-se de uma categoria que, em sua maioria, reúne

profissionais com autonomia técnica, capacidade negocial e discernimento jurídico suficiente para compreender os efeitos e as implicações da opção pelo modelo de prestação de serviços por pessoa jurídica.

Com efeito, muitos engenheiros exercem suas atividades de forma autônoma, transitando por diferentes projetos e obras simultaneamente, circunstância que, por sua natureza, inviabiliza o vínculo empregatício tradicional. Esses profissionais buscam — e muitas vezes exigem — maior flexibilidade contratual, liberdade na gestão de seus horários e autonomia para definir os moldes da execução dos serviços, o que, sob o prisma jurídico, afasta a subordinação jurídica típica da relação de emprego.

Assim, estes profissionais assumem o risco do negócio e abrem mão de direitos trabalhistas, em favor de ter maior liberdade de prestação de serviço para diversas empresas/pessoas físicas. Como exemplo prático, cite-se o caso de um engenheiro civil que muitas vezes é contratado apenas para ser o responsável por fiscalizar a execução da construção de casas diversas, cujos trabalhadores são de outras empresas. Ele pode prestar este serviço para várias empresas, aumentando seu lucro e crescimento profissional. Se não houvesse esta possibilidade, ele estaria “preso” a um contrato único de emprego tradicional, o que limitaria o seu crescimento profissional.

Não é por outro motivo que até mesmo entidades sindicais vêm enfrentando dificuldades em conter o avanço da pejetização na categoria, o que revela que tal modelo contratual não decorre de uma imposição unilateral do mercado, mas sim da vontade consciente de parcela significativa dos próprios profissionais, que reconhecem os benefícios econômicos, tributários e operacionais associados à formalização de contratos por meio de pessoa jurídica.

Nesse sentido, observa-se que parte dos engenheiros tem autonomia negocial, até porque ainda que celetistas, são hiperssuficientes e reúnem a preferência por elementos que característicos da relação contratual de prestação de serviços: autonomia técnica e gerencial; organização e gerenciamento da jornada de trabalho; atividades predominantemente intelectuais, científicas ou técnicas; não sujeição à subordinação jurídica plena.

Dessa forma, torna-se questionável qualquer tentativa de demonização generalizada da pejetização no setor, sobretudo quando essa modalidade contratual representa uma escolha legítima e consciente por parte de profissionais esclarecidos e alinhada às dinâmicas modernas do mercado de trabalho.

4.2 ANÁLISE CRÍTICA À LUZ DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E DA PRIMAZIA DA REALIDADE

A análise jurídica da pejetização, sobretudo no contexto da engenharia, deve considerar a evolução das formas de trabalho e o fortalecimento da autonomia privada nas relações contratuais. Em vez de se restringir à clássica relação de emprego regida pela CLT, o ordenamento jurídico brasileiro admite a celebração de contratos civis e empresariais, em consonância com os princípios da liberdade contratual (art. 421 do Código Civil) e da livre iniciativa (art. 1º, IV, da Constituição Federal).

A chamada “subordinação estrutural”, embora invocada por parcela da doutrina trabalhista, não encontra respaldo normativo claro e compromete a segurança jurídica nas relações negociais. Sua aplicação extensiva, sobretudo a profissionais hiperssuficientes — como engenheiros, com notória formação técnica e ampla capacidade de negociação —, desconsidera a modernização das dinâmicas produtivas e a complexidade dos novos arranjos contratuais. A atuação em ambiente empresarial, participação em reuniões ou uso de ferramentas fornecidas pelo contratante não são, por si só, elementos aptos a caracterizar vínculo empregatício.

A pejetização, nesse contexto, não representa precarização, mas sim uma alternativa legítima e funcional à clássica contratação celetista. O modelo favorece a prestação de serviços por projeto, respeitando a lógica de demandas específicas e temporárias que marcam o exercício profissional da engenharia. Ademais, está em conformidade com a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019),¹² que busca reduzir intervenções estatais indevidas e ampliar a segurança jurídica nas relações privadas.

Por fim, cabe reconhecer que o fenômeno da pejetização, quando exercido dentro dos limites da legalidade, promove eficiência, desoneração tributária, inovação e liberdade profissional, sem prejuízo das garantias fundamentais previstas na Constituição. O uso da analogia para aplicar normas celetistas a relações claramente empresariais, sem a configuração dos elementos do art. 3º da CLT, afronta o princípio da tipicidade das formas contratuais e compromete a previsibilidade exigida nas relações econômicas contemporâneas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida ao longo do presente estudo permitiu constatar que a pejetização, notadamente no setor da engenharia, não se revela como um mero desvio ocasional ou irregularidade pontual nas formas de contratação, mas sim como um fenômeno estrutural, sintomático das transformações contemporâneas no mundo do trabalho. Em um cenário marcado pela crescente complexificação das relações laborais e pela valorização de modelos contratuais mais flexíveis e personalizados, a constituição de pessoas jurídicas por profissionais altamente qualificados — como os engenheiros — tem se tornado prática reiterada e, muitas vezes, socialmente legitimada.

Todavia, do ponto de vista jurídico, tal fenômeno demanda cuidadosa filtragem dogmática. A formalização da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica não afasta, por si só, a existência de uma relação de trabalho se os contornos do arranjo forem meramente de uma relação entre empregado e empregador. Nesse sentido, a análise judicial deve transcender a roupagem contratual e investigar, com rigor técnico, a efetiva dinâmica da prestação de serviços, em especial a presença de elementos como subordinação — ainda que em sua vertente estrutural ou algorítmica —, habitualidade, pessoalidade e onerosidade.

Verificou-se, ademais, que a elevada qualificação técnica, a autonomia na execução das atividades e a atuação por projetos, características típicas do labor desenvolvido por engenheiros, contribuem para a adoção de estruturas contratuais mais abertas e descentralizadas. Contudo, essa aparência de autonomia não pode ser confundida com liberdade contratual plena, sobretudo quando o trabalhador, ainda que sob a forma de pessoa jurídica, encontra-se funcionalmente inserido na cadeia produtiva da empresa tomadora, em moldes que revelam inequívoca integração e dependência.

Conclui-se, assim, que a pejetização deve ser compreendida como um instrumento contratual ambivalente: ao mesmo tempo em que pode fomentar a livre iniciativa e a valorização do trabalho especializado, também pode ser instrumentalizada como mecanismo de precarização e esvaziamento de garantias fundamentais. Cabe, portanto, ao intérprete e ao aplicador do Direito promover uma leitura sistemática, atualizada e principialista do ordenamento jurídico, capaz de compatibilizar a necessária modernização das formas de contratação com a tutela efetiva da dignidade do trabalhador, sob pena de se permitir o esgarçamento do núcleo protetivo do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Maria Carolina de Melo. O Inquérito Penal: vicissitudes e mudanças necessárias. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 913–950, 2020. DOI: 10.22197/rbdpp.v6i2.335. Disponível em: <https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/article/view/335>. Acesso em: 2 jul. 2025.

ANETRAMS. **Na manhã desta quarta (24/04), a Anetrans realizou uma reunião no formato on-line para tratar sobre Pejotização com seus associados e entidades parceiras (Sinaenco, ABCE, Associados e Menndel Advogados Associados) [...]**. Instagram, 24 abr. 2024. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/C6KO6fjxeGS/>. Acesso em: 6 ago. 2025.

BARROS, Thiago Henrique Bragato; DE MORAES, João Batista Ernesto. **Arquivístico História e Ciência da Informação: diálogos e duelos**. In Globalização, ciência, informação. Atas: VI Encontro Ibérico EDICIC 2013. Universidade do Porto, 2013.

BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. *Constituição (1988)*. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. *Lei n. 14.195, de 26 de agosto de 2021*. Dispõe sobre a facilitação para abertura de empresas, proteção de acionistas minoritários, comércio exterior, Sistema Integrado de Recuperação de Ativos (Sira), cobranças de conselhos profissionais, a profissão de tradutor/intérprete público, obtenção de eletricidade, desburocratização societária e de atos processuais, e prescrição intercorrente no Código Civil, entre outras disposições. Publicada no D.O.U. em 27 ago. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019*. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro de 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48/DF (Incidente 5245418)**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento: 14 abr. 2020

(sessão virtual); acórdão publicado em DJe de 13 set. 2022. Disponível em: portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 66/DF (Incidente 5794122)**. Relatora: Min. Cármen Lúcia. Julgamento: 21 dez. 2020; publicação do acórdão: 19 mar. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5794122>. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324 (Incidente 4620584)**. Relator: min. Luís Roberto Barroso. Data do julgamento: 30 ago. 2018; DJ: 23/08/2018; DJE: 30/08/2018. Disponível em: portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 1 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 10 set. 2018. Objeto: licitude da contratação de mão de obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Constitucional (incidente 6851784). Relator(a): não informado. Portal do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6851784>. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) 958.252 (Tema 725, Incidente 4952236)**. Relator: Min. Luiz Fux. Repercussão geral reconhecida em: 6 jun. 2014. Julgamento de mérito: 30 ago. 2018; acórdão publicado em: 13 set. 2019. Embargos de declaração julgados em: 4 jul. 2022 (acórdão publicado em 24 ago. 2022) e em 29 nov. 2023 (acórdão publicado em 11 mar. 2024). Trânsito em julgado: 15 out. 2024. Disponível em: portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725. Acesso em: 1 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral)**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 10 set. 2018. Tese firmada: é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral)**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 10 set. 2018. Tese firmada: é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo**. *Portal Supremo Tribunal Federal*, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso Ordinário no Processo nº 0001705-45.2013.5.08.0126**. Relatora: Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado. 2ª Turma.

Data de publicação: 07 dez. 2015. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Recurso Ordinário no Processo n.º 0001705-45.2013.5.08.0126**. Relatora: Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado. 2ª Turma. Data de publicação: 7 dez. 2015. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Ag-AIRR 0010671-65.2020.5.03.0069**. Relator: Min. Alberto Bastos Balazeiro. 3ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, 18 ago. 2023. Disponível em: https://storage.googleapis.com/jus-jurisprudencia/TST/attachments/TST_AG-AIRR_00106716520205030069_d5a85.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista (AIRR) 0000284-59.2022.5.09.0002**. Relator: Min. Sérgio Pinto Martins. 8ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, 23 out. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2052253268/inteiro-teor-2061295955>. Acesso em: 5 ago. 2025.

CALCINI, Ricardo; ARAÚJO, Felipe Camargo de. 80 anos da Justiça do trabalho: uma história de proteção dos direitos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 21–35, abr./jun. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189451/2021_rev_tst_v0087_n0002.pdf. Acesso em: 5 ago. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA. **Cartilha “Profissionais da Engenharia e da Agronomia”**, com base na Resolução CONFEA n. 1.048, de 15 ago. 2013. Brasília: Confea, 2019. Disponível em: https://www.confea.org.br/sites/default/files/2019-05/cartilha_resolucao1048.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA. Cartilha “Profissionais da Engenharia e da Agronomia”, com base na Resolução CONFEA n. 1.048, de 15 ago. 2013. Brasília: Confea, 2019. Disponível em: https://www.confea.org.br/sites/default/files/2019-05/cartilha_resolucao1048.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025. **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Recurso Ordinário no Processo n.º 0001705-45.2013.5.08.0126. Relatora: Mary Anne Acatauassu Camelier Medrado. 2ª Turma. Data de publicação: 7 dez. 2015. Disponível em: <https://juris.trt8.jus.br/pesquisajulgados/>. Acesso em: 5 ago. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA. *Profissionais da Engenharia e da Agronomia*. Com base na Resolução CONFEA n.º 1.048, de 15 ago. 2013. Brasília: Confea, 2019. Disponível em: https://www.confea.org.br/sites/default/files/2019-05/cartilha_resolucao1048.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA. *Profissionais da Engenharia e da Agronomia*. Com base na Resolução CONFEA n.º 1.048, de 15 ago. 2013.

Brasília: Confea, 2019. Disponível em: https://www.confea.org.br/sites/default/files/2019-05/cartilha_resolucao1048.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FISENGE – Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros. **Direitos dos profissionais é tema de cartilha da Fisenge**. *Confea*, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://www.confea.org.br/direitos-dos-profissionais-e-tema-de-cartilha-da-fisenge>. Acesso em: 6 ago. 2025.

FRIEDMAN, Milton. Página de perfil de Milton Friedman (n. 31 jul. 1912 – † 16 nov. 2006). *The Academy of Achievement*. Disponível em: <https://achievement.org/achiever/milton-friedman-ph-d/>. Acesso em: 6 ago. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezzer. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

PASTORE, José. Reforma Trabalhista: o que pode ser feito? **Revista Trabalho & Realidade (RT)**, 2006, artigo RT-136. Disponível em: https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_136.htm. Acesso em: 6 ago. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2023.
SILVA, Júlio César Ballerini. **Pejotização da engenharia** – Abusos das construtoras. *Migalhas de Peso*, 29 maio 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/408374/pejotizacao-da-engenharia--abusos-das-construtoras>. Acesso em: 6 ago. 2025.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

VIEGAS, Eduardo Salgado. **Por um olhar estratégico e integrador para a engenharia brasileira**. *Sinaenco – Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva*, 5 jan. 2023. Disponível em: <https://sinaenco.com.br/noticias/por-um-olhar-estrategico-e-integrador-para-a-engenharia-brasileira/>. Acesso em: 6 ago. 2025.

ZANIN, Cristiano. **Zanin derruba decisão que reconheceu vínculo entre engenheiro e empresa**. *Consultor Jurídico (ConJur)*, 6 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-06/zanin-derruba-decisao-que-reconheceu-vinculo-entre-engenheiro-e-empresa/>. Acesso em: 3 ago. 2025.