



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

MARIA EDUARDA NUNES SILVA

**ANÁLISE CRÍTICA AO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL NOS
CONTRATOS DE TRABALHO APÓS A LEI N. 13.467/2017**

BRASÍLIA

2025

MARIA EDUARDA NUNES SILVA

**ANÁLISE CRÍTICA AO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL NOS
CONTRATOS DE TRABALHO APÓS A LEI N. 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB).

Orientador: Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho

Brasília
2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

Maria Eduarda Nunes Silva

**ANÁLISE CRÍTICA AO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL NOS
CONTRATOS DE TRABALHO APÓS A LEI N. 13.467/2017**

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho
Universidade de Brasília

Professor Doutor Henrique Smidt Simon
Universidade de Brasília

Professor Doutor Mikhail Vieira de Lorenzi Cancelier
Universidade de Brasília

AGRADECIMENTOS

A jornada até aqui não foi fácil e este agradecimento não será capaz de demonstrar a gratidão por aqueles que, em toda minha caminhada desafiadora, pude contar e que me estenderam a mão, me incentivaram e compartilharam cada conquista comigo.

Antes de qualquer coisa, agradeço a Deus por todas as bênçãos, pela sabedoria concedida e pelas forças para continuar. Sei que, mesmo nos momentos mais difíceis, Ele sempre ouviu minhas preces e me guiou.

Cresci em um ambiente onde cursar uma faculdade parecia uma realidade distante. Ainda assim, com muito incentivo e determinação, ingressei na Universidade de Brasília, essa instituição que me acolheu tão bem. Lembro-me, como se fosse hoje, da emoção ao ser aprovada e de como parecia inacreditável estar entre os alunos de uma das melhores universidades federais do país. Foram anos de muitas horas no transporte público, enfrentando o longo trajeto da periferia de Ceilândia até a Asa Norte, mas sempre com a certeza de que valeria a pena. E valeu. Hoje, saio com a sensação de dever cumprido e carregando conquistas que jamais imaginaria alcançar.

Essa vitória, no entanto, não é só minha, e aqui dedico minha imensa gratidão à minha família, amigos e professores, que foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Aos meus avós, Santana e Valmir, minha eterna gratidão por terem me criado com tanto amor e por serem meus maiores incentivadores nos estudos. Quase toda semana durante esses últimos 5 anos tiveram a preocupação em perguntar “como vai o colégio? Filha, já vai pro colégio? - (UnB)” e me lembram diariamente o quanto sou amada. Sei que cada conquista minha é fruto das orações sinceras de vocês.

Aos meus pais, Viviane e Marcos, que sempre foram meu porto seguro e enfrentaram inúmeras batalhas para me proporcionar oportunidades. Obrigada por nunca deixarem que eu perdesse a esperança, por confiarem em mim e darem liberdade para trilhar meu próprio caminho. Ao meu irmão, Victor, que sempre me ouviu com atenção e carinho, que possamos continuar crescendo juntos.

Aos meus tios, em especial Evanildo e Liliane, por caminharem ao meu lado, sempre com muito carinho e paciência, vocês dois foram fundamentais até aqui. Às minhas tias Luciene, Eliane e tio Alcides, por todo o incentivo, pelos conselhos e pelo apoio incondicional. À minha tia do coração, Michelle, por todas as conversas que tornaram meus dias mais leves. Às minhas queridas primas, Débora e Isabelle, por dividirem comigo tantos desafios e por

deixar alguns fardos mais leves. E à minha linda sobrinha Laura, que sempre me trouxe luz em dias difíceis.

Ao meu amor e companheiro, Bruno, que esteve ao meu lado nos dias mais cansativos com toda calma, amor e carinho para me incentivar, até quando eu mesma duvidava. Obrigada por segurar minha mão e me ajudar a seguir firme nessa jornada.

Aos meus amigos de longa data, Jessica, Gabriel, Marcella, Rodrigo, Raquel, Márcio e Welton, que sempre estiveram presentes, acreditaram em mim e comemoraram cada uma das minhas vitórias como se fossem suas.

Aos amigos que a universidade e o estágio me presentearam: Cíntia, João, Lucas, Letícia, Bárbara, Davi, Luís, Leonard, Mariana e Débora. Sem vocês, esse caminho teria sido muito mais difícil, mas a alegria contagiante de vocês que trouxeram aos meus dias tornou essa jornada sem igual.

Ao meu querido professor e orientador, Wilson, minha gratidão vai além da orientação acadêmica. Obrigada por sua paciência, seus ensinamentos e, principalmente, por compartilhar lições em sala que vão muito além do Direito do Trabalho. Aos demais professores que tive o privilégio de aprender, sou grata não apenas pelo conhecimento acadêmico, mas pelos valores e reflexões que contribuíram para minha formação como pessoa e profissional.

Agradeço também a todos aqueles que, de alguma forma, me ajudaram ao longo desse percurso, mesmo que seus nomes não estejam aqui. Cada palavra de incentivo, cada conselho e cada gesto de apoio foram essenciais para que eu chegasse até este momento.

Por fim, encerro com um versículo de uma música que deixei no meu Google Agenda por todos esses anos, exatamente com notificação em torno de 23h/00h, quando eu estava exausta e apenas queria chegar em casa após a faculdade: “Quando eu pensar em desistir, Espírito Santo, me abraça, porque a tua voz, é o que não vai me deixar olhar para trás”

Muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar o fenômeno da pejetização no Brasil, destacando suas origens, características e impactos no contexto das alterações trazidas pela Lei nº. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. A prática, utilizada para mascarar vínculos empregatícios e reduzir custos empresariais, resulta na precarização das relações de trabalho, retirada de direitos trabalhistas fundamentais e da afronta às proteções constitucionais garantidas por meio de princípios fundamentais do Direito do Trabalho, além de desestabilização da seguridade social. O estudo discute as consequências da flexibilização das normas trabalhistas e as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, que têm legitimado a maior parte das práticas de pejetização. Para isso, foi usada a metodologia baseada na revisão bibliográfica e jurisprudencial, com abordagem crítica sobre os elementos configuradores da relação empregatícia. A atual pesquisa, por fim, propõe medidas preventivas e repressivas para combater fraudes trabalhistas e resgatar a dignidade e a proteção dos trabalhadores.

Palavras-chave: Pejetização; Reforma Trabalhista; Princípios Trabalhistas; Flexibilização; Precarização.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the phenomenon of "**pejotização**" in Brazil, highlighting its origins, characteristics, and impacts within the context of the changes introduced by Federal Law No. 13.467/2017, known as the Labor Reform. This practice, used to disguise employment relationships and reduce business costs, leads to the deterioration of labor relations, the removal of fundamental labor rights, and an affront to the constitutional protections guaranteed by fundamental principles of Labor Law, as well as the destabilization of social security. The study discusses the consequences of the flexibilization of labor regulations and the recent rulings of the Federal Supreme Court, which have legitimized most "**pejotização**" practices. To achieve this, the research adopted a methodology based on bibliographic and case law review, with a critical approach to the elements that characterize an employment relationship. Finally, this study proposes preventive and repressive measures to combat labor fraud and restore the dignity and protection of workers.

Keywords: Pejotização; Labor Law; Labor Reform; Labor Principles; Flexibilization; Precarization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
- ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
- AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
- CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
- CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CPC – Código de Processo Civil
- CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil
- ED – Embargos de Declaração
- FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
- IRRs – Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos
- MPT – Ministério Público do Trabalho
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- n.p – Não Paginado
- PF – Polícia Federal
- PJ – Pessoa Jurídica
- p. - Página
- RE – Recurso Extraordinário
- RPA – Recibo de Pagamento Autônomo
- RR – Recurso de Revista
- RRAg – Recurso de Revista com Agravo
- SDI-1 – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TAC – Termo de Ajustamento de Conduta
- T.I. – Tecnologia da Informação
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- TRT-1 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro)
- TRT-2 – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo – capital e Grande São Paulo)
- TRT-3 – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais)
- TRT-4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul)

TRT-5 – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Bahia)

TRT-9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná)

TRT-10 – Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins)

TRT-18 – Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás)

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1.1 Requisitos para configuração do vínculo empregatício	14
1.2 A distinção entre vínculo empregatício e contratação autônoma	16
1.3 Visão jurisprudencial sobre a configuração do vínculo empregatício	17
2. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	22
2.1 Os princípios no combate a pejetização: princípio da proteção ao trabalhador, princípio da primazia da realidade e princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.....	27
2.1.1 Princípio da Proteção ao trabalhador	28
2.1.2 Princípio da Primazia da Realidade	30
2.1.3 Princípio da Indisponibilidade ou Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas	33
3. AS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA E A INFLUÊNCIA NA PEJOTIZAÇÃO: A VIABILIDADE LEGAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	35
3.1 Ampliação da autonomia contratual e a terceirização da atividade-fim.....	39
4. AS CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO	42
4.1 Impactos a longo prazo no financiamento da previdência social.....	45
4.2 Implicações trabalhistas e a visão dos tribunais.....	47
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS.....	58

INTRODUÇÃO

A pejetização é um fenômeno contemporâneo que surge em um cenário político-econômico tumultuado e tem se destacado no Brasil como um dos maiores desafios ao Direito do Trabalho. O modelo de trabalho brasileiro passou a dar sinais de desorganização, evidenciado pelo aumento de desemprego e informalidade, acompanhado por políticas que visavam restringir direitos e garantias trabalhistas, sob o argumento de promover maior competitividade econômica e flexibilização do mercado. (PASSOS; LUPATINI, 2020, p. 137)

Nessa tendência, surgem novas formas de precarização das relações laborais, convenientes aos ditames vigentes de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que trouxe alterações significativas e abriu caminho para práticas que fragilizam a proteção jurídica do trabalhador.

A pejetização, em essência, consiste na contratação de trabalhadores para prestação de serviços como pessoa jurídica, de forma a mascarar vínculos empregatícios legítimos, para reduzir custos empresariais e desonerar empregadores de encargos trabalhistas e previdenciários.

Embora seja lícita a contratação de PJs vinculadas a profissionais autônomos, a problemática surge quando esse mecanismo é utilizado como ferramenta de fraude para evitar a contratação regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ferindo direitos fundamentais garantidos expressamente pela Constituição Federal.

O presente estudo se justifica pela necessidade de aprofundar o debate sobre as origens, características e os impactos da pejetização na prática, pois são questões essenciais para que sejam propostas formas de combater seu uso indiscriminado, e, assim, garantir a manutenção dos direitos trabalhistas.

A fim de garantir uma análise aprofundada de doutrinas, julgados e normas jurídicas sobre o tema, a metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi a revisão bibliográfica e jurisprudencial, com os estudos estruturados em capítulos que abordam os principais pontos pertinentes para elucidar os problemas da pejetização.

Inicialmente, contextualiza-se a relação empregatícia no Direito do Trabalho com destaque para os elementos que caracterizam o vínculo empregatício e as distinções com as outras formas de trabalho. Em seguida, é explicado o fenômeno da pejetização e os princípios do Direito do Trabalho que são indispensáveis para o combate dessa prática.

O terceiro capítulo analisa as alterações trazidas pela Lei nº13.467/2017 e sua influência na pejetização, destacando as mudanças que facilitaram a prática e criaram brechas para sua viabilidade legal. Posteriormente, são discutidas as principais consequências desse fenômeno, como a precarização das condições de trabalho e os impactos econômicos e previdenciários para o Estado e a sociedade.

Por fim, são apresentadas reflexões finais sobre a legislação e jurisprudência vigente, além de propostas para combater a pejetização fraudulenta, com foco em medidas preventivas.

Infere-se, portanto, a necessidade de contribuir para o debate jurídico e acadêmico sobre a pejetização, refletindo caminhos que venham a resgatar a função social do trabalho e garantam a segurança jurídica dos direitos trabalhistas no Brasil.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico dedicado à proteção dos trabalhadores, regulando as relações laborais por meio de princípios e normas que buscam equilibrar as disparidades existentes entre empregadores e empregados, com o objetivo principal de assegurar a proteção do trabalho humano. Nesse contexto, para compreender o fenômeno da pejetização, é indispensável distinguir, inicialmente, os conceitos de "relação de trabalho" e "relação de emprego", fundamentais para delimitar e identificar as particularidades do vínculo trabalhista.

A relação trabalhista caracteriza-se como uma relação jurídica que surge da interação entre empregador e empregado, na qual o trabalhador se subordina ao empregador. Isso significa que uma das partes (o empregador) determina as atividades a serem desempenhadas pela outra parte (o empregado), com o objetivo de executar a prestação de serviços de maneira organizada.

A doutrina estabelece que a relação de trabalho é um conceito amplo, aplicável a toda e qualquer atividade laboral, independentemente da existência de subordinação ou de continuidade. Assim, exemplos de relações de trabalho incluem contratos de prestação de serviços autônomos, trabalho eventual, voluntariado, entre outros. Por outro lado, a relação de emprego apresenta características específicas e está fundamentada em conceitos basilares previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais serão detalhados em tópico específico adiante.

A doutrina faz uma clara distinção entre "relação de trabalho" e "relação de emprego", sendo a primeira considerada gênero, enquanto a segunda constitui uma de suas espécies (Leite, 2022, p. 55-56).

Delgado (2019, p. 333) explica que a relação de trabalho possui caráter genérico e que abrange todas as formas de prestação de trabalho existentes, incluindo a relação de emprego. Em contrapartida, a relação de emprego ocorre apenas quando estão presentes os requisitos próprios que a caracteriza.

Com efeito, observa-se que a relação de trabalho é mais abrangente, pois compreende uma gama diversificada de relações jurídicas. A relação de emprego, por sua vez, é uma modalidade específica da relação de trabalho, delimitada por critérios específicos. Em síntese, a relação de emprego depende essencialmente da presença dos seguintes elementos fático-

jurídicos: trabalho por pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação (Delgado, 2019, p. 338-339).

Como Maurício Godinho Delgado aprofunda em seus ensinamentos, o trabalho por pessoa física se refere à prestação de serviços realizada diretamente por um indivíduo, ou seja, por uma pessoa natural.

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (Delgado, 2019, p. 338).

Este é o primeiro e indispensável requisito para a configuração da relação de emprego, visto que exclui da relação empregatícia os serviços prestados por pessoas jurídicas ou por meio de representações que não envolvam a personalidade do trabalhador.

Dessa forma, a correta distinção entre essas duas categorias é fundamental para melhor compreensão dos direitos e deveres da relação contratual. Sob o ponto de vista técnico-jurídico, a relação de emprego constitui uma das modalidades específicas da relação de trabalho, caracterizando-se como um tipo próprio e inconfundível em relação às demais formas de relação laboral.

Cumprido contextualizar, de forma geral, que, no Brasil, a proteção do Direito do Trabalho está historicamente voltada para a relação de emprego, a qual foi amplamente fomentada pelo Estado, atingindo níveis significativos de crescimento entre as décadas de 1930 e 1980. Contudo, apesar de sua relevância, a relação de emprego nunca foi hegemônica no país, convivendo, ao longo do tempo, com outras formas de relações de trabalho que não são regulamentadas pelo Direito do Trabalho (Barbosa e Orbem, 2015, p. 15).

O Direito do Trabalho no Brasil tem como objetivo principal regular a relação entre empregador e empregado, na busca pela promoção da igualdade jurídica, que, desde os tempos pretéritos, é marcada por desigualdade material entre as partes. A legislação trabalhista, ao lado dos princípios que regem esse ramo do Direito, é orientada para a proteção do trabalhador, considerado a parte mais vulnerável dessa relação.

No contexto da pejetização, a tentativa de descaracterização da relação de emprego configura um dos principais desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho na atualidade. Por isso, torna-se indispensável uma análise criteriosa dessas características da relação de emprego, a fim de verificar a existência de vínculo empregatício disfarçado.

1.1 Requisitos para configuração do vínculo empregatício

A caracterização da relação de emprego, enquanto uma das espécies da relação de trabalho, conforme explicado, requer a presença de determinados elementos fático-jurídicos que a distinguem de outras formas de prestação de serviços. Segundo Leite (2022, p. 351-352), esses elementos essenciais incluem: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, principalmente a subordinação jurídica ou hierárquica. Esses requisitos, previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são indispensáveis para a configuração da relação empregatícia e a consequente aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho.

Martins Filho (2018, p. 86-87) destaca que a relação de emprego é caracterizada pela conjugação de quatro elementos fundamentais: a pessoalidade, a prestação de serviços de forma não eventual, a onerosidade e a subordinação.

Delgado (2019, p. 336), como já aludido, acrescenta a prestação de serviços por pessoa física como um componente essencial. O autor enfatiza que o vínculo empregatício só pode existir se o trabalho for realizado por um indivíduo – uma pessoa natural – e não por intermédio de uma pessoa jurídica ou com possibilidade de substituição livre por terceiros. Dessa forma, a relação de emprego é construída a partir de características específicas que a tornam inconfundível com outras modalidades de relação de trabalho.

O elemento da pessoalidade, ou caráter *intuitu personae*, significa a exigência de que o trabalho seja prestado por uma pessoa física determinada, escolhida para executar as tarefas contratadas. Conforme explica Cassar (2017, p. 58), esse requisito impede que o empregado, por sua livre vontade, delegue a terceiros a execução do serviço. Em outras palavras, o vínculo empregatício se estabelece entre o empregador e o empregado, considerando as qualidades e características individuais deste último, o que reforça o caráter pessoal da relação; ou seja, a pessoalidade é a impossibilidade de o trabalhador ser substituído por outro na prestação dos serviços.

A não eventualidade, por outro lado, está associada à continuidade e habitualidade do trabalho. Leite (2022, p. 329) aponta que esse elemento exige que a prestação de serviços seja realizada de forma constante, regular e integrada à dinâmica cotidiana das atividades do empregador. Assim, o trabalhador deve estar inserido na estrutura produtiva da empresa, o que o diferencia de trabalhadores eventuais ou autônomos, cuja prestação de serviços ocorre de forma esporádica ou desvinculada da organização empresarial.

Outro elemento essencial é a onerosidade, que representa a contraprestação econômica pelo serviço prestado. De acordo com Leite (2022, p. 76), a relação de emprego pressupõe que

o trabalhador receba remuneração pelo trabalho executado, sejam por meio de salário, comissões ou utilidades, conforme previamente pactuado entre as partes. A remuneração pode ser fixada com base em diversos critérios, como hora, dia, semana ou mês, mas a existência desse pagamento é indispensável para caracterizar a relação empregatícia.

Por fim, a subordinação se destaca como o elemento mais relevante para a configuração da relação de emprego, sendo o principal diferencial em relação a outras modalidades de trabalho. Oliveira (2020, n.p) define a subordinação como a dependência do trabalhador em relação ao empregador, que exerce poder diretivo, organizacional e disciplinar sobre as atividades desenvolvidas pelo empregado. Martins (2021, p. 227) complementa que a subordinação implica que o trabalhador deve se sujeitar às ordens e diretrizes do empregador, não tendo autonomia plena para decidir sobre como executar suas tarefas. Esse elemento reflete a hierarquia intrínseca da relação empregatícia e é essencial para distingui-la de outros tipos de trabalho, como o autônomo.

A hipossuficiência do trabalhador é outro fator importante para a caracterização da relação de emprego, pois reflete a desigualdade estrutural entre empregado e empregador. No contrato de trabalho, essa disparidade ocorre tanto no aspecto **econômico** – já que o trabalhador depende do salário para sua subsistência –, quanto no social e jurídico, pois ele tem pouca ou quase nenhuma influência sobre as regras impostas pelo empregador.

Delgado (2019, p. 241) destaca que a Reforma Trabalhista de 2017 aprofundou essa vulnerabilidade, reforçando o poder unilateral do empregador e tornando o contrato de trabalho ainda mais desfavorável ao empregado, que já se encontrava em posição de desvantagem. Segundo o autor:

"Ao acentuar o poder unilateral do empregador em um contrato de adesão, aprofundando o status de vulnerabilidade e hipossuficiência do obreiro nessa relação socioeconômica e jurídica, a Lei da Reforma Trabalhista hostilizou, evidentemente, em determinada medida, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. Mas não o afastou por inteiro, preservando ainda sua larga influência nas relações de trabalho" (DELGADO, 2019, p. 241-242).

Desta forma, o entendimento reforça que a hipossuficiência e vulnerabilidade não é apenas um efeito da relação de emprego, mas um elemento primordial para sua configuração. A necessidade econômica do trabalhador, somada à subordinação jurídica e à impossibilidade de negociação real das condições de trabalho, torna a proteção trabalhista indispensável. Assim, a hipossuficiência é um critério essencial na análise do vínculo empregatício, e justifica a

aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho e impede a precarização das relações laborais.

Por conseguinte, a relação empregatícia apenas se configura quando estão presentes, de forma cumulativa, os elementos fático-jurídicos supracitados: **prestação de serviços por pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação**. Delgado (2019, p. 340) reforça que a ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego, afastando a proteção jurídica conferida pelo Direito do Trabalho. Esses elementos servem, portanto, como critérios para identificar a relação empregatícia e aplicá-la nos casos concretos, especialmente em situações em que se busca ocultar o vínculo empregatício, como no fenômeno da pejotização.

1.2 A distinção entre vínculo empregatício e contratação autônoma

A contratação autônoma é caracterizada pela atuação de um profissional que exerce suas atividades de forma independente, sem vínculo empregatício. Desse modo, o trabalhador autônomo que possui autonomia econômica, não está sujeito à subordinação, não exerce suas atividades de forma habitual e não tem carga horária definida. Sua remuneração, geralmente, é estipulada previamente em contrato.

O trabalhador autônomo, diferentemente do empregado, tem liberdade para prestar serviços simultaneamente a vários contratantes, enquanto o empregado está vinculado a um único empregador, ao qual deve obediência hierárquica e subordinação. Ainda, o trabalhador autônomo assume todos os riscos de sua atividade, ao contrário do empregado, que não responde diretamente pelos resultados econômicos de seu trabalho, uma vez que o risco recai sobre o empregador.

A diferença entre vínculo empregatício e contratação autônoma torna-se evidente quando analisamos a forma como o serviço é prestado. Enquanto o empregado realiza suas atividades sob a direção e controle do empregador, o autônomo organiza e executa o serviço de maneira independente, sem qualquer ingerência direta do contratante. Assim, a contratação autônoma configura uma relação de natureza civil, regulada por contrato e não uma relação trabalhista regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Na contratação autônoma, é fundamental que o profissional observe as regras para a formalização de contratos de prestação de serviços, bem como a emissão de notas fiscais, caso tenha uma pessoa jurídica (CNPJ), ou um Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA), quando

atuar como pessoa física. O RPA é bastante utilizado por prestadores de serviços que não possuem CNPJ e são contratados de forma eventual, desde que não haja vínculo empregatício entre as partes, garantindo, assim, que a relação permaneça fora das regras da CLT.

Nesse panorama, percebe-se que a relação de trabalho possui um caráter mais amplo do que a relação de emprego, abrangendo diversas modalidades, como o trabalho autônomo, o voluntariado, os cooperados, os sócios quotistas e os estagiários, entre outros (Remedio e Doná, 2018, p.67).

Autônomo é a pessoa física que trabalha habitualmente explorando seu ofício ou profissão por sua conta e risco. Normalmente tem clientela diversificada, mas não obsta que trabalhe para um único tomador, apesar de incomum. Sua liberdade e autonomia o diferenciam do empregado, que é subordinado. Além disso, o empregado não sofre os riscos do seu trabalho, e o autônomo sim. Desta forma, o verdadeiro autônomo não é empregado. Cassar; Borges (2017 apud Remedio; Doná, 2018, p. 67).

No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa (2013) destaca que outras formas de relação de trabalho possuem características específicas e também não configuram vínculo empregatício. O trabalhador avulso, por exemplo, presta serviços a diversas empresas, sem vínculo fixo e com uma única fonte pagadora. Já o estagiário, regulado pela Lei nº 11.788/2008, realiza uma atividade produtiva enquanto está matriculado no ensino regular, em instituições de nível superior, técnico, médio ou em programas de educação especial. Por sua vez, o trabalho voluntário, exercido sem intuito de remuneração, é caracterizado pela ausência de onerosidade.

Portanto, as relações de trabalho no Brasil possuem características diversas e atendem a finalidades específicas. No entanto, a legislação trabalhista concentra maior proteção na relação de emprego devido à condição de hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, este último que detém superioridade econômica e o poder diretivo.

1.3 Visão jurisprudencial sobre a configuração do vínculo empregatício

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), responsável por uniformizar a jurisprudência trabalhista no Brasil, possui entendimento consolidado de que o controle de jornada de um prestador de serviços, aliado à sua submissão às diretrizes estabelecidas pelo contratante, é suficiente para configurar o vínculo empregatício, mesmo na existência de contratos de natureza civil.

Um exemplo notável desse posicionamento é o recente julgamento do Processo TST-RR-1447-04.2017.5.06.0012, no qual foi dado provimento ao agravo de instrumento para reconhecer o vínculo empregatício de uma faxineira que prestou serviços à mesma empresa por

12 anos, formalmente contratada como pessoa jurídica. A 3ª Turma do TST entendeu que a existência de um contrato de prestação de serviços não é, por si só, suficiente para afastar a caracterização do vínculo empregatício.

O relator do caso, Ministro Maurício Godinho Delgado, reformou a decisão anterior e, em seu voto, destacou que a análise da configuração do vínculo empregatício deve ser realizada com base no princípio da primazia da realidade. Segundo o ministro, o vínculo empregatício deve ser averiguado a partir da realidade fática da relação de trabalho, e não apenas com base nos documentos apresentados pelas partes.

O ministro esclareceu que a submissão da trabalhadora à fiscalização da empresa, que possuía relação ao controle de sua jornada de trabalho, evidencia a presença dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho:

“O fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação”. Verificada a reunião de tais elementos, a relação de emprego existe.

[...]

Ademais, esclareça-se não se aplicar ao presente caso o requisito da “continuidade” previsto na Lei 5.859/72, que trata exclusivamente de empregado doméstico, como sendo aquele que presta serviços à pessoa ou família “no âmbito residencial destes”, o que não é o caso dos autos, haja vista a prestação de serviços pela Reclamante a estabelecimento empresarial.

Assim, a questão há de ser definida à luz do art. 3º da CLT, devendo se aferir a natureza “não eventual” dos serviços.

Para fins celetistas, se a prestação de serviços é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.

(EDCiv-RR 1447-04.2017.5.06.0012. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. 3ª Turma, julgado em 11 set. 2024, publicado em 13 set. 2024, grifos nossos).

O Ministro ainda pontua:

Pontue-se que a diferenciação central entre o trabalhador autônomo e o empregado situa-se na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

[...]

Ocorre que, **conforme se infere do próprio depoimento prestado pela preposta da Reclamada**, e destacado no acórdão regional, esta asseverou que “*havia semanas que*

a reclamante não ia, e compensava na semana seguinte”, circunstância que evidencia a submissão da Reclamante ao poder fiscalizatório da Reclamada – uma das diversas faces ou dimensões do poder empregatício –, mediante o efetivo controle da jornada obreira, além de ser incontroversa a submissão da Reclamante às diretrizes e orientações da Reclamada quanto à prestação dos serviços.

Assim, o conjunto fático consignado no acórdão regional denota que o trabalho foi prestado pela Reclamante à Reclamada, com pessoalidade, mediante remuneração, com subordinação e de forma não eventual.

[...]

Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para, restabelecendo-se a sentença, declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação.

Pelo exposto, CONHEÇO do recurso de revista por violação do art. 3º da CLT.

(RR 1447-04.2017.5.06.0012. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. 3ª Turma, julgado em 11 set. 2024, publicado em 13 set. 2024, grifos nossos).

Portanto, esse entendimento destaca a relevância de uma análise detalhada dos fatos em cada caso concreto. Isso se torna especialmente fundamental em situações que envolvem a diferenciação entre vínculo empregatício e outras formas de contratação, como a pejetização de serviços por pessoa jurídica (PJ). No caso apresentado, a empresa tentou descaracterizar a relação empregatícia com o uso de um contrato de pessoa jurídica (PJ), argumentando a ausência de continuidade na prestação dos serviços.

No entanto, conforme destacado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado no acórdão, o depoimento da preposta da empresa revelou que “havia semanas que a reclamante não ia, e compensava na semana seguinte”, o que evidencia a presença de fiscalização por parte da empresa sobre a trabalhadora – uma das características do poder empregatício.

Ademais, todo o conjunto fático-probatório consignado no acórdão regional revelou que o trabalho foi prestado de forma pessoal, não eventual, subordinada e mediante remuneração, violando, assim, todos os requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Outro exemplo sobre a configuração do vínculo empregatício, diante da pejetização, é o julgamento realizado no Processo Ag-AIRR 51-13.2018.5.05.0035, relatado pelo Ministro Alberto Bastos Balazeiro, na 3ª Turma, julgado em 22 nov. 2023 e publicado em 24 nov. 2023. Nesse caso, a controvérsia envolveu o reconhecimento do vínculo empregatício de uma nutricionista que prestava serviços em um hospital de Salvador (BA).

Em resumo, a nutricionista alegou que havia sido admitida em setembro de 2014, inicialmente sob a promessa de vínculo celetista, com remuneração baseada na quantidade de atendimentos mensais. Entretanto, dias após a admissão, a empresa exigiu que ela criasse ou indicasse uma pessoa jurídica para formalizar um contrato de natureza comercial ou civil.

Novamente, esse procedimento, conhecido como pejetização, buscava mascarar a relação de emprego mediante a utilização de contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

O Ministro Relator, Alberto Bastos Balazeiro, explicou de forma objetiva o conceito de pejetização:

Como é cediço, o fenômeno denominado "pejetização" constitui modalidade de precarização das relações de trabalho, por intermédio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica e prestar os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica e controles atribuídos ao empregador. Tal prática vem sendo declarada ilegal pela Justiça do Trabalho, quando comprovado o intuito de fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao art. 9º da CLT, diante da inteira e completa subordinação, situação incompatível com o próprio conceito de empresa e em clara afronta aos princípios clássicos protetivos do Direito do Trabalho.

Dito isso cumpre anotar que o reconhecimento do vínculo empregatício exige a presença de todos os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, ou seja, trabalho prestado pessoalmente, de modo não eventual, oneroso e subordinado juridicamente.

In casu, em relação à onerosidade e não eventualidades estão evidenciadas a partir das notas fiscais e o labor contínuo, ainda que com alternância de dias na semana, conforme constam dos relatórios de atendimentos e expresso reconhecimento da reclamada.

A pessoalidade também restou configurada, na medida em que o preposto da reclamada, em depoimento pessoal, confirma tal circunstância: "acaso a reclamante quisesse, trancava a agenda e não poderia. Neste ponto, inclusive, ressaltou-se, já se extraiu mandar outra pessoa em seu lugar" fragilidade na tese defensiva e na regularidade da contratação da reclamante pela via de Pessoa Jurídica, expediente que, diante da prestação de serviços intuito personae, não raras as vezes escamoteia fraude.

(Processo Ag-AIRR 51-13.2018.5.05.0035. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. 3ª Turma, julgado em 22 nov. 2023, publicado em 24 nov. 2023, grifos do autor).

Embora o Juízo de primeiro grau tenha concluído pela inexistência de subordinação jurídica entre a profissional e o hospital, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) reformou a decisão e reconheceu o vínculo empregatício. O TRT constatou a presença dos elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como pessoalidade, onerosidade e subordinação, com base em notas fiscais, relatórios de atendimentos e, principalmente, no depoimento do representante da empresa. Este declarou que a nutricionista "não poderia mandar outra pessoa em seu lugar", evidenciando, assim, o caráter personalíssimo da prestação dos serviços.

Outro ponto destacado pelo TRT foi à inconsistência temporal no contrato de prestação de serviços. A empresa admitiu que a relação teve início em setembro de 2014, mas o contrato formalizado de prestação de serviços indicava como data inicial fevereiro de 2015, quase cinco meses após o início efetivo da prestação de serviços. Esse lapso temporal corroborou a alegação

da nutricionista de que inicialmente havia uma promessa de vínculo empregatício, que posteriormente foi alterado unilateralmente para um contrato de pejetização com remuneração fixa.

O Ministro Relator enfatizou que a decisão do TRT não havia se fundamentado na ilicitude da terceirização, mas sim na constatação, com base no conjunto probatório, de uma simulação jurídica por meio da pejetização.

Outra vez se manifesta a relevância do princípio da primazia da realidade, segundo o qual a configuração do vínculo empregatício não se limita à formalidade documental, mas deve ser avaliada a partir das condições fáticas em que a prestação dos serviços foi realizada.

Diante da recorrência de casos envolvendo pejetização e terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) anunciou, em nove de dezembro de 2024, que julgará dois Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos (IRRs). A decisão terá efeito vinculante e será aplicada a todos os processos que tratam desses temas, com o objetivo de uniformizar a jurisprudência e trazer maior segurança jurídica às relações trabalhistas.

No primeiro caso (E-ED-RR-1848300-31.2003.5.09.0011), será analisada a possibilidade de superar o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), que considera lícitas todas as formas de terceirização (Tema 725 da repercussão geral), em situações que houver comprovação de fraude à legislação.

No segundo caso (E-RRAg-373-67.2017.5.17.0121), será discutido o reconhecimento de vínculo empregatício em um cenário de pejetização, no qual trabalhador constituído como pessoa jurídica continuou a prestar os mesmos serviços, mas sem a formalização do vínculo de emprego.

A decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, que acolheu esses IRRs em cinco de dezembro de 2024, estabelecerá diretrizes para casos semelhantes, proporcionando um tratamento uniforme para questões que impactam nas relações trabalhistas.

Diante de diversos casos perante a justiça brasileira, será analisado com maior profundidade o que é o fenômeno da pejetização, o seu conceito doutrinário e as características desse fenômeno.

2. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

A pejotização caracteriza-se como uma prática fraudulenta, cujo objetivo é induzir os empregados a constituírem uma pessoa jurídica para dissimular uma relação de emprego típica (Espinelli e Calcini, 2020).

Barbosa e Orbem (2015, p. 18) descrevem a pejotização como uma exigência do empregador para que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica, seja como condição para a contratação ou para a manutenção do posto de trabalho.

Remedio e Doná (2018, p.70) definem: “a pejotização, modalidade onde (sic) uma empresa ou pessoa jurídica (PJ) é constituída para a prestação de serviços com contornos e características de relação de emprego”.

Magalhães (2014, p. 91-92) define de forma precisa a pejotização como uma prática arbitrária, na qual o empregador, por meio de artifícios jurídicos, busca descaracterizar a relação de emprego:

A Pejotização é um neologismo para caracterizar a “PJ”, isto é, a “pessoa jurídica”. Consiste na criação de uma pessoa jurídica para prestação de serviços *a fim de se furta no pagamento de verbas trabalhistas, reduzindo os custos* da mão-de-obra pela burla da legislação.

É uma arbitrariedade imposta ao empregado à imprescindibilidade da “pejotização”, violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador (Magalhães, 2014, p. 91-92).

Em qualquer caso, a pejotização pode ocorrer de duas formas: na primeira, o empregador impõe ao trabalhador, como condição para a admissão, a criação de uma pessoa jurídica; na segunda hipótese, o trabalhador é pressionado a constituir uma pessoa jurídica após já ter sido contratado, substituindo o registro na carteira de trabalho pela celebração de um contrato de prestação de serviços. Em ambas as situações, os autores destacam que, embora o vínculo formal seja registrado como prestação de serviços, na prática, permanecem presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, como a subordinação e a personalidade.

Importante destacar, contudo, que a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços não é, por si só, ilícita. Essa modalidade de contratação é legítima desde que **ausentes** os elementos que configuram a relação de emprego. Por outro lado, a pejotização, como uma forma de ocultar o vínculo empregatício, é considerada ilegal, pois afronta os princípios

fundamentais do Direito do Trabalho, que visam proteger o trabalhador como parte hipossuficiente na relação de emprego.

Nota-se que, diferentemente do profissional autônomo, que exerce sua atividade de forma independente, sem vínculo empregatício e sem habitualidade, o profissional pejetizado apresenta características que o enquadram nos requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalhador autônomo, por sua natureza, possui liberdade para prestar serviços a diferentes contratantes, determinar sua própria jornada e assumir os riscos de sua atividade econômica. Além disso, formaliza seus contratos de prestação de serviços por meio de uma pessoa jurídica, emitindo notas fiscais em cumprimento a exigências de natureza civil.

Em contrapartida, o profissional pejetizado, apesar de formalmente contratado como pessoa jurídica, atende, na prática, aos elementos que configuram uma relação de emprego, como estabelecido na legislação trabalhista. O primeiro elemento é a pessoalidade, na qual o trabalho é realizado exclusivamente pela pessoa física contratada como pessoa jurídica, sem possibilidade de substituição por terceiros. O segundo é a não eventualidade, evidenciada pelo desempenho habitual das atividades, no qual o pejetizado segue com horários predefinidos de entrada e saída e carga horária fixa, em uma rotina típica de um contrato regido pela CLT. O terceiro é a onerosidade, de caráter fixo e previamente acordado com base na sua carga horária.

Por fim, o elemento mais determinante é a subordinação, que se manifesta na relação de dependência hierárquica entre o pejetizado e o contratante. Nesse cenário, o empregador detém o poder de organizar, dirigir e fiscalizar as atividades desempenhadas pelo profissional pejetizado, que deve acatar as ordens e diretrizes impostas.

Farias *et al.* (2023, p. 5) explicam que a reforma trabalhista contribuiu para a precarização das condições de trabalho, ampliando a exploração do trabalhador em diversos contextos laborais. Na área da saúde, por exemplo, o impacto da pejetização está diretamente associado à precariedade nas relações de trabalho, agravando o adoecimento físico e mental dos profissionais dessa categoria.

O fenômeno da pejetização tem se expandido para diversos setores econômicos, negando aos trabalhadores direitos laborais historicamente conquistados, como o 13º salário, férias remuneradas e licença por adoecimento. Essas práticas levam os trabalhadores a um cenário de insegurança em relação ao futuro, caracterizado pela ausência de garantias básicas e pela falta de proteção social, o que acentua a vulnerabilidade desses profissionais.

Observa-se que as formas de pejetização descritas pelos autores configuram práticas fraudulentas que desrespeitam os direitos trabalhistas e os princípios que regem as relações

laborais. Dessa forma, uma fraude à legislação trabalhista é uma afronta aos direitos assegurados aos trabalhadores e reforça a necessidade de uma análise minuciosa para identificar a fraude e garantir a devida aplicação da legislação trabalhista.

Pereira (2013, p.30) aponta que “o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho passou a tutelar o trabalhador-cidadão, com a dignidade da pessoa humana no âmbito de uma relação trabalhista”. Por conseguinte, a valorização dos direitos humanos ampliou a proteção jurídica dos trabalhadores, garantindo-lhes maior segurança nas relações laborais. Contudo, o autor alerta que “fatores inerentes à hodierna sociedade capitalista, como a globalização, o desemprego e o capitalismo”, têm imposto uma flexibilização das condições de trabalho como estratégia de redução de custos empresariais.

Magalhães (2014, p. 85 - 87) apresenta duas principais correntes de pensamento sobre essa flexibilização do Direito do Trabalho: **a tradicional e a liberal**. A corrente tradicional defende que a flexibilização não é uma solução ideal, pois pode enfraquecer os direitos trabalhistas e comprometer a proteção do trabalhador. Já a corrente liberal acredita que a flexibilização é uma medida necessária para superar as adversidades enfrentadas pelas empresas, promovendo maior competitividade e adaptabilidade no mercado.

Além dessas, existe uma terceira visão que entende a flexibilização como uma forma de amenizar a rigidez de determinadas normas trabalhistas, equilibrando as demandas das empresas e a proteção do trabalhador. Com apenas um clique no Google encontra-se diversos artigos de opinião de advogados, contadores e empresários que consideram a pejotização uma expressão concreta da flexibilização das relações trabalhistas, muito embora esteja frequentemente associada a fraudes que desvirtuam a finalidade do Direito do Trabalho e comprometem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse viés, a corrente tradicional, defendida por Magalhães (2014, p. 107), apresenta uma visão que merece destaque ao apontar que a flexibilização indiscriminada do Direito do Trabalho não é o caminho ideal para garantir a harmonia nas relações laborais. A flexibilização, ao retirar direitos historicamente conquistados, compromete a proteção jurídica oferecida pela legislação trabalhista e amplia a vulnerabilidade do trabalhador, promovendo desigualdades estruturais.

Insta salientar, **a rigidez de determinadas normas trabalhistas não existe por acaso**; elas desempenham um papel essencial na preservação da dignidade do trabalhador, garantindo um equilíbrio na relação de emprego e impedindo que alterações contratuais prejudiquem unilateralmente o empregado. Delgado (2019, p. 1209), que destaca três diretrizes fundamentais aplicáveis à dinâmica das modificações do contrato de trabalho: i) Princípio da Inalterabilidade

Contratual Lesiva – Este princípio estabelece que o contrato de trabalho não pode ser alterado para prejudicar o empregado, mesmo que a mudança seja consentida; ii) Princípio do Direito de Resistência do Empregado (Jus Resistentiae) – Em conexão com o princípio anterior, esse direito assegura ao trabalhador a prerrogativa de se recusar a cumprir ordens ilícitas ou irregulares do empregador; iii) Princípio do Jus Variandi Empresarial – Este reconhece a prerrogativa do empregador de adequar e redirecionar as funções do empregado, desde que dentro dos limites legais. No entanto, essa flexibilidade não pode contrariar os outros princípios, o que reforça a necessidade de uma regulamentação que impeça mudanças que precarizem as condições de trabalho.

Portanto, a rigidez das normas trabalhistas não deve ser vista como um entrave à modernização das relações de trabalho, mas sim como **um instrumento de equilíbrio**, assegurando que mudanças contratuais respeitem os direitos fundamentais do trabalhador. Como aponta Delgado, **a interação entre esses princípios busca harmonizar a estabilidade contratual e a necessidade de adaptação ao longo do tempo, sem comprometer a dignidade do empregado.**

A flexibilização, quando implementada sem critérios claros e sem medidas de equilíbrio, agrava a vulnerabilidade do trabalhador diante das demandas empresariais, resultando em um cenário de maior desigualdade nas relações de trabalho. Portanto, a perspectiva defendida pela corrente tradicional revela-se a mais adequada, especialmente no Brasil, onde persiste a necessidade da preservação das conquistas históricas dos trabalhadores contra eventuais retrocessos.

Neves (2022, n.p), em seu artigo, faz uma análise aperfeiçoada sobre a pejetização, bem como uma abordagem interessante ao dialogar com Offe (1995), que argumenta que a desconcentração produtiva está marcada pelo deslocamento do emprego formal e das modalidades tradicionais de trabalho. Offe (1995) entende que o processo é caracterizado pelo fechamento de postos de trabalho na empresa central, ao mesmo tempo em que novas frentes de trabalho surgem no setor de serviços. Offe (1995) ainda aponta que esse setor se tornaria o principal espaço de inserção dos trabalhadores, à medida que o setor industrial se reduz devido à substituição de mão de obra por máquinas e tecnologias avançadas. Para Offe (1995), essa transformação resultaria em mudanças significativas na centralidade do trabalho, afetando as relações de produção e reprodução social de maneira substancial.

No entanto, Neves (2022) discorda dessa visão ao compreender que, mesmo com a fragmentação e a flexibilização promovidas por fenômenos como a pejetização, os trabalhadores deslocados para subcontratadas, concessionárias ou outras modalidades de serviços continuam articulados ao processo de criação de mais-valia e ao mecanismo de valorização do capital.

Segundo Neves, as empresas e indivíduos tornados Pessoa Jurídica (PJ) transferem grande parte do valor produzido em seus processos de trabalho para a empresa central ou "empresa mãe", que os contrata como prestadores de serviços. Apesar da aparente fragmentação, a cooperação entre trabalhadores permanece essencial, atuando como um eixo unificador do trabalhador coletivo nos diversos processos produtivos. Tais práticas, que incluem pequenas e médias empresas, PJs e trabalhadores temporários, resultam em um contingente de trabalhadores sem vínculos regulares e desprovidos de direitos trabalhistas básicos.

Neves também destaca que, com o enfraquecimento gradual das barreiras impostas pelas regulações sociais e pelos agentes jurídico-políticos, o capital monopolista ganha maior liberdade para operar. Essa liberdade não apenas intensifica a exploração direta do trabalho, mas também promove coisificação da vida social e deslegitimação das lutas e conquistas sociais, agravando a precarização e a desigualdade do trabalho.

Faz-se imperioso lembrar alguns fatos históricos que contextualizam a luta pelos direitos trabalhistas no Brasil. Por exemplo: 1) o Brasil foi o último país ocidental a abolir a escravidão e, mesmo após a abolição, não criou condições para assegurar igualdade de tratamento e oportunidades aos negros; 2) as primeiras leis trabalhistas surgiram apenas com a Constituição de 1934, durante o governo de Getúlio Vargas, garantindo direitos como salário-mínimo, jornada de oito horas diárias, férias remuneradas e indenização por demissão sem justa causa; e 3) a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), publicada em 1943, unificou essas legislações em um contexto em que o Brasil era predominantemente agrário, com mais de 80% da população vivendo no campo (Nogueira e Sousa, 2023, n.p).

O desembargador Francisco Rossal de Araújo, presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), abordou o tema ao comentar os 80 anos da CLT (Matos, 2023, n.p), ressaltando que um dos principais desafios da legislação é equilibrar direitos sociais e interesses econômicos em um mundo marcado por fenômenos como a "uberização", a "pejetização" e a informalidade, que hoje atinge 39% da população ocupada. O magistrado afirmou:

Não podemos retroceder nos patamares dos direitos sociais alcançados. Por exemplo, a CLT ainda é um eficaz instrumento para combater práticas de trabalho análogo à escravidão, que nos envergonham muito. E, por outro lado, projetar o futuro para novas formas de relação de trabalho, que não são aquelas pensadas há 80 anos. Por exemplo, o desafio do teletrabalho, da inteligência artificial, do trabalho por plataformas digitais. No final das contas, o saldo é amplamente positivo (ARAÚJO, 2023, apud REDE LADO, 2023).

Embora o mundo esteja em constante transformação, com o surgimento de novas modalidades de prestação de serviços e a adoção de tecnologias disruptivas, torna-se fundamental evitar o discurso de flexibilização irrestrita. Tais medidas vistas como libertárias, que ignoram as consequências sociais e o impacto financeiro, e podem vir a enfraquecer a proteção ao trabalhador e agravar mais as desigualdades estruturais. A pejetização, aliada à terceirização do trabalho, tornou-se um instrumento exploratório contemporâneo utilizado por empresas para reduzir custos. Entretanto, para os trabalhadores, essa prática representa a perda considerável de direitos básicos.

2.1 Os princípios no combate a pejetização: princípio da proteção ao trabalhador, princípio da primazia da realidade e princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Os princípios exercem um papel essencial no Direito, desempenhando três funções fundamentais: informativa, normativa e interpretativa. Segundo Martins Filho (2018, p. 46), a função informativa inspira e orienta o legislador na criação de normas jurídicas; a função normativa atua como fonte supletiva, preenchendo lacunas e omissões no texto legal; e a função interpretativa serve como critério para guiar os intérpretes e aplicadores da lei.

No âmbito do Direito do Trabalho Brasileiro, a importância dos princípios está prevista no *caput* do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que admite e possibilita sua aplicação no ordenamento jurídico trabalhista. Garcia (2018) traz que o Direito do Trabalho possui princípios próprios, amplamente aceitos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, entre eles: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O Direito do Trabalho é constituído por uma interação entre princípios, normas e instituições que visam à proteção do empregado em suas relações laborais, assegurando condições sociais e econômicas mais justas. Os princípios têm como funções primordiais informar o legislador, orientar o juiz na interpretação da lei e integrar o Direito, desempenhando, assim, um papel normativo obrigatório, pois os princípios formam a base

estrutural do Direito do Trabalho, sendo indispensáveis para a criação, aplicação e interpretação das normas jurídicas (Oliveira Batista e Silva, 2017, p. 13-16).

Com a evolução do Direito do Trabalho, buscou-se garantir maior autonomia para o empregado, especialmente em negociações diretas entre capital e trabalho. Entretanto, essa lógica de proteção jurídico-social, que é o alicerce desse ramo jurídico, foi colocada em segundo plano no contexto de flexibilização das relações trabalhistas. Nesse novo cenário, a pejotização passou a ser defendida sob o argumento de que o trabalhador seria livre para escolher o sistema normativo aplicável à sua relação de trabalho (Oliveira Batista e Silva, 2017, p. 14).

Apesar da fragilidade desse argumento, visto que a hipossuficiência dificilmente oferece opções ao indivíduo diante da necessidade de garantir sua renda, não é admissível que o discurso de flexibilização seja empregado para eliminar garantias trabalhistas essenciais, que possuem o objetivo de assegurar condições mínimas de trabalho digno ao empregado/colaborador. Os princípios do Direito do Trabalho devem ser respeitados e aplicados, mesmo em um contexto de flexibilização de normas trabalhistas, pois possuem inequívoca força normativa. Assim, considerando a relevância destes princípios, tanto para a elaboração de leis quanto para a interpretação e aplicação do Direito, cabe analisar o papel desses princípios no combate à pejotização, com ênfase no princípio da proteção, no princípio da primazia da realidade e no princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas para avaliar o impacto desse fenômeno.

2.1.1 Princípio da Proteção ao trabalhador

O princípio da proteção desempenha um papel essencial no Direito do Trabalho, tendo como objetivo proteger o empregado, considerado a parte mais vulnerável na relação de emprego, em desvantagem em relação ao empregador. Esse princípio busca assegurar um equilíbrio na relação empregatícia, atuando como um contrapeso às desigualdades materiais entre trabalhadores e empregadores (Martinez, 2020, p. 153-155).

Dentro do princípio da proteção, destacam-se três subprincípios fundamentais: o *in dubio pro operario*, a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e a aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador (Martins, 2021, p. 110-111).

O subprincípio *in dubio pro operario* determina que, em caso de dúvida quanto ao alcance ou à intenção de uma norma trabalhista de proteção, esta deve ser interpretada e aplicada em favor do trabalhador. O princípio da aplicação da norma mais favorável prevê que, quando houver mais de uma norma jurídica aplicável à relação de emprego, deve prevalecer

aquela que melhor atenda aos interesses do empregado, considerando, contudo, o impacto coletivo sobre os trabalhadores a quem a norma se destina. Já o princípio da condição mais benéfica protege e garante as vantagens conquistadas pelo trabalhador e impede alterações que imponham condições desfavoráveis ou menos vantajosas.

A aplicação do princípio da proteção e de seus subprincípios é essencial para garantir a proteção aos trabalhadores e o reequilíbrio das relações de emprego. Isso porque a relação entre empregador e empregado é intrinsecamente desigual: o empregador detém o capital e o poder econômico, enquanto o trabalhador depende economicamente daquele para sua subsistência.

No cenário de desequilíbrio, surge o princípio da proteção como um instrumento para restaurar o equilíbrio substancial entre as partes e de elevar o trabalhador ao patamar de igualdade substancial com o empregador, de modo a garantir que a subordinação se limite ao plano jurídico, sem que os direitos mínimos do trabalhador sejam violados.

Magalhães (2014, p. 96) observa que a pejetização tenta violar esses direitos mínimos ao desvirtuar a relação de emprego e mascarar fraudes contratuais. Todavia, a legislação trabalhista busca conter esses abusos por meio de vedações legais, enquanto os tribunais atuam para resguardar o trabalhador em posição de vulnerabilidade, reestabelecendo um nível de equilíbrio na relação empregatícia.

Delgado (2019, p. 233-234) enfatiza que o princípio da proteção é central no Direito do Trabalho, sendo sustentado por um conjunto de regras, princípios e institutos próprios que formam uma teia de proteção ao trabalhador. Segundo Delgado esse princípio não é apenas uma diretriz, mas um dos próprios fins do Direito do Trabalho, destinado a corrigir, no plano jurídico, a desigualdade presente nos fatos do contrato de trabalho, colocando o empregado no mesmo plano do empregador.

A pejetização, ao ocultar vínculos empregatícios e precarizar às relações de trabalho, constitui uma clara violação ao princípio da proteção. Nesses casos, cabe ao julgador aplicar o princípio da proteção para reequilibrar a relação empregatícia e proteger os direitos do trabalhador. Por esse motivo, a jurisprudência vem reconhecendo o princípio da proteção como um instrumento essencial no combate à pejetização. Essa aplicação também encontra respaldo no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas (BRASIL, 1943).

Baião e Santos (2023, p. 4.163) refletem sobre os efeitos da pejetização à luz do princípio da proteção, destacando como a precarização do trabalho é intensificada nesse novo cenário.

No âmbito do direito material, o princípio da proteção garante que o trabalhador seja protegido contra dispensas arbitrárias ou imotivadas, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal e no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) (Leite, 2022, p. 1.602). Em suma, isso significa que, salvo em casos de falta grave ou justa causa devidamente comprovada, o trabalhador não pode ser dispensado, o que demonstra a preocupação da legislação trabalhista em resguardar a estabilidade no emprego.

Entretanto, a pejetização fraudulenta inviabiliza a concretização desse princípio, ao precarizar a relação de trabalho e privar o trabalhador do acesso a verbas de natureza salarial e outros direitos previstos na legislação, pois o empregado, que já é a parte hipossuficiente na relação de trabalho, encontra-se mais desprotegido.

A proteção ao trabalho está fundamentada na Constituição Federal como um mecanismo essencial para a garantia do direito fundamental ao trabalho, conforme previsto no artigo 7º. Baião e Santos (2023, p. 4.173) corroboram que o princípio da proteção é um desdobramento do princípio da equidade, ao priorizar e fornecer suporte preferencial ao trabalhador, equilibrando a relação entre empregado e empregador.

A crescente incidência da pejetização, portanto, exige uma reflexão profunda sobre a aplicação do princípio da proteção. Sendo a pejetização uma prática que desvirtua o vínculo empregatício e mascara a relação de emprego, sua configuração fraudulenta, apesar de dificultar, não afasta a aplicação do princípio da proteção. Pelo contrário, faz-se necessário sua observância, a fim de que os direitos do trabalhador sejam preservados. Ou seja, quando identificada a pejetização com desvirtuamento dos preceitos trabalhistas, cabe ao julgador aplicar o princípio da proteção para reequilibrar a relação empregatícia, e assim, garantir ao trabalhador os direitos que lhe foram suprimidos.

2.1.2 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade atua diretamente no combate à fraude nas relações trabalhistas. Ele orienta os julgadores a priorizar a análise dos fatos concretos da relação de trabalho, independentemente do que esteja formalmente documentado. O seu objetivo é buscar a verdade dos fatos, permitindo que a essência da relação prevaleça sobre a aparência formal.

Conforme Delgado (2019, p.244-245), o princípio exige que o julgador investigue a prática concreta desenvolvida ao longo da prestação de serviços, deixando em segundo plano a vontade formalmente expressa pelas partes: “deve-se pesquisar, preferentemente, a prática

concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica”.

A proteção que esse princípio proporciona interessa porque, como ressalta Martins (2021, p. 75), “muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando”. Assim, o princípio protege o trabalhador contra documentos que não refletem a realidade cotidiana da relação de trabalho.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 3.467/2017) trouxe desafios à aplicação desse princípio, pois as mudanças legislativas reforçaram a preferência pela documentação formalmente ajustada entre as partes, mesmo que desfavorável ao trabalhador, dificultando a aplicação do princípio pelos julgadores.

Porto e Vieira (2019, p. 72) explicam que esse princípio basilar ao Direito do Trabalho, é consagrado no ordenamento jurídico brasileiro pelo artigo 9º da CLT, que declara nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar os preceitos trabalhistas e pelo artigo 442 da CLT, que define o contrato individual de trabalho como o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.

No entanto, a jurisprudência tem demonstrado resistência a essa mudança promovida pela reforma. Diversos Tribunais Regionais do Trabalho, por exemplo, continuam aplicando o princípio da primazia da realidade para reconhecer vínculos empregatícios quando há divergência entre o contrato e a prática concreta, sobretudo em casos que apresentam elementos como pessoalidade e subordinação:

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. Diante do princípio da primazia da realidade (art. 9º da CLT), o alegado contrato de prestação de serviços, assim como as autorizações de serviços acostadas ao processo, emitidas pela reclamada para a empresa Nunes Bitencourt Engenharia, comprovaram que a relação havida entre as partes não se assemelhava a uma relação societária e sim a uma efetiva relação de emprego, confirmando a continuidade desta relação mesmo após o emprego do subterfúgio reconhecido pela doutrina como "pejotização". Negado provimento ao recurso da primeira reclamada.

(TRT-4 - ROT: 00208966820175040281, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2020, grifos nossos).

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

obsta o pronunciamento do vínculo empregatício. Comprovada a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, imperioso o reconhecimento do vínculo de emprego. Sentença mantida.

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

RECURSO DO RÉU. ENQUADRAMENTO SINDICAL. CURSO DE IDIOMAS. PROFESSOR. PRIMAZIA DA REALIDADE. **Pelo depoimento do preposto e prova documental nos autos, verifica-se que a autora desempenhava funções típicas de professor**, ministrava aulas, com autonomia, inclusive, para aplicar provas e corrigi-las, atribuindo notas aos alunos. **Neste contexto, impõe-se o princípio da primazia da realidade, que permite o enquadramento da autora na categoria dos professores. DIREITOS NORMATIVOS.** Superada a questão do enquadramento da autora como professora, e a aplicação das normas coletivas firmadas entre o SINDICATO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO (Sinpro Rio) e o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, faz jus a autora ao recebimento dos benefícios previstos em tais instrumentos, nos termos deferidos na r. sentença. JORNADA DE TRABALHO. ÔNUS DE PROVA. INTERVALO INTRAJORNADA. Pertence à empregadora o ônus probatório quanto à real jornada do trabalhador e, em consequência, a inexistência de labor extraordinário, nos termos do art. 74 da CLT e Súmula n.º 338 do C. TST, ônus do qual não se desincumbiu tendo em vista a ausência de registros de ponto. Assim, presume-se a veracidade da jornada declinada na inicial, limitada, porém, à prova testemunhal produzida. Recurso não provido.

(TRT-1 - ROT: 01002386520215010025, Relator: CARLOS HENRIQUE CHERNICHARO, Data de Julgamento: 28/03/2023, Oitava Turma, Data de Publicação: DEJT 2023-04-05, grifos nossos).

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PESSOA JURÍDICA. PRIMAZIA DA REALIDADE. **Na Justiça do Trabalho aplica-se o princípio da primazia da realidade, cujo teor é no sentido de que subsistem os fatos sob a aparência formal estampada em documentos.** A contratação por meio de empresa apenas para que seja concretizada é procedimento que se torna cada vez mais comum. **Por certo que os empregados aderem a tal situação visando a salários melhores, mas a Justiça do Trabalho não pode chancelar o mascaramento da relação jurídica, ainda que, indiretamente, tenha acarretado algum benefício para as partes.** DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTES PREVISTOS EM CONVENÇÕES COLETIVAS PRESCRIÇÃO PARCIAL. A alteração do pactuado a que se refere à Súmula nº 294 do TST diz respeito não ao descumprimento de obrigações trabalhistas (sejam provenientes da lei ou do ajuste entre as partes), mas a alterações contratuais lesivas, isto é, a modificações das regras segundo as quais o contrato de trabalho era regido até então. *In casu*, pretendendo o reclamante que lhe sejam deferidos os reajustes concedidos, por meio das Convenções coletivas, a outros empregados, aplica-se à hipótese a prescrição parcial, por tratar-se de parcelas de trato sucessivo, suprimidas mês a mês. Recurso parcialmente conhecido e não provido.

(TRT-10 0001006-58.2016.5.10.0008, Relator: MARIO MACEDO FERNANDES CARON, Data de Julgamento: 03/04/2019, Data de Publicação: 16/04/2019, grifos nossos).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA. PEJOTIZAÇÃO. **PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** Com a edição

da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452, de 1943), toda e **qualquer prestação de serviço pessoal gera a presunção de que seja derivada da existência de uma relação de emprego típica**, pois tal relação jurídica passou a integrar o ordenamento jurídico pátrio com o escopo protecionista ao contratante hipossuficiente. **Assim, a prestação de serviços de natureza diversa (eventual, autônoma, empreitada etc.) deve ser sobejamente comprovada nos autos da ação trabalhista**, cabendo tal ônus à empresa reclamada quando esta, em suas razões contestatórias, nega o liame empregatício, embora ateste a veracidade da prestação de serviços havida, consoante os termos do artigo 818 /CLT e artigo 373 /CPC. (TRT-10 - ROT: 00002059020215100001, Relator: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO, Data de Julgamento: 27/03/2023, 1ª Turma - Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, grifos nossos).

De acordo com Porto e Vieira (2019, p. 72-73), o princípio da primazia da realidade, na análise de uma relação de trabalho, deve dar maior importância aos fatos do que à forma, priorizando a essência sobre a aparência. Assim, conforme a jurisprudência, não se deve limitar a análise ao nome ou à forma contratual atribuída à relação – como contratos de prestação de serviços, cooperativas, ou sociedades – especialmente quando a intenção for afastar a incidência do Direito do Trabalho. A aplicação desse princípio exige que se investigue a relação concreta desenvolvida entre as partes.

Sendo assim, quando os elementos fático-probatórios evidenciam que o trabalhador é, na realidade, um empregado, devem ser reconhecidos os direitos trabalhistas, independentemente da formalização contratual como pessoa jurídica ou da nomenclatura atribuída ao contrato, ou seja, o conteúdo do contrato não se limita ao que está formalizado no instrumento escrito, abrangendo também todos os aspectos e nuances decorrentes do cotidiano da prestação de serviços.

A relevância do princípio da primazia da realidade transcende o ordenamento jurídico brasileiro. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse princípio possui "vigência universal", sendo adotado em diferentes países, seja por força de lei ou por meio da jurisprudência consolidada (OIT, 2016, n.p).

O princípio da primazia da realidade faz-se um instrumento indispensável no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no combate à pejotização e outras práticas fraudulentas que desvirtuam a relação de emprego. Apesar das dificuldades impostas pela Reforma Trabalhista, a jurisprudência, conforme observado, tem aplicado o princípio, mantendo sua eficácia para garantir que o trabalhador tenha seus direitos reconhecidos e protegidos.

2.1.3 Princípio da Indisponibilidade ou Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

O princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas apresenta outra função essencial no Direito do Trabalho, ao assegurar que **o trabalhador não pode renunciar aos direitos garantidos por normas de ordem pública.**

Leite (2022, P. 127) destaca que, “tendo em vista a grande quantidade de normas de ordem pública na seara do direito do trabalho, não se admite, em princípio, que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas”. Esse princípio, do mesmo modo, encontra respaldo no artigo 9º da CLT, que declara nulos os atos destinados a fraudar a aplicação das normas trabalhistas, assim como é reforçado pela Súmula 276 do TST, que impede a renúncia de direitos constitucionais trabalhistas.

A base desse princípio é a ideia de que os direitos trabalhistas derivam de preceitos constitucionais e, portanto, não podem ser afastados nem mesmo pela vontade do trabalhador. Delgado (2019, p. 237) ressalta que, “[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

A pejotização, enquanto prática que induz a negociação de direitos irrenunciáveis ofende diretamente esse princípio, pois fomenta vínculos de trabalho desprovidos de qualquer proteção, colaborando para a precarização laboral e enfraquecendo de maneira significativa a posição da parte hipossuficiente na relação de trabalho.

No caso específico das instituições hospitalares, como exemplifica Correa (2023, p. 12-13), o fenômeno da pejotização tem frequentemente obrigado médicos a atuarem como pessoas jurídicas sob o argumento de maior flexibilidade e benefícios tributários. Contudo, esse modelo de contratação pode camuflar situações em que, na realidade, há subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade – elementos que caracterizam a relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da CLT. Nessa conjunção, o princípio da indisponibilidade deve ser aplicado para garantir que o trabalhador não renuncie a seus direitos, seja por um ato individual (renúncia) ou bilateral (transação), considerando o caráter tutelar do Direito do Trabalho (Delgado e Delgado, 2017, p. 80).

Isto posto, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas reafirma que o trabalhador não pode e não deve renunciar seus direitos mínimos garantidos pelo ordenamento jurídico, nem mesmo sob coação do empregador, principalmente para evitar práticas fraudulentas, como a pejotização.

3. AS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA E A INFLUÊNCIA NA PEJOTIZAÇÃO: A VIABILIDADE LEGAL DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

Para compreender a viabilidade da pejetização no Brasil, faz-se necessário analisar de forma sucinta suas origens e os impactos da globalização no ambiente de trabalho, além de avaliar as alterações realizadas pela reforma trabalhista que influenciaram esse fenômeno. Remedio e Doná (2018, p. 75-76) apontam que a flexibilização das relações de emprego foi intensificada pela globalização e trouxe uma busca constante por mecanismos – como a pejetização – que estão diretamente associados à precarização das relações laborais.

Nesse contexto, Pereira (2013, p. 31) e Couto Filho e Renault (2009, p. 5-6) destacam que a pejetização começou a ganhar espaço no ordenamento jurídico brasileiro com a Lei nº 11.196/2005, conhecida como "Lei do Bem". Em especial, o artigo 129 dessa lei possibilitou a contratação de prestadores de serviços intelectuais por meio de pessoas jurídicas, sem configurar vínculo empregatício. Embora a previsão legal tenha sido direcionada ao trabalho intelectual, Franco Filho (2019, p. 17-18) observa que, na prática, essa flexibilização foi extrapolada para diversos setores, ampliando o fenômeno da pejetização.

Couto Filho e Renault (2009, p. 5-6) analisaram que, diante da pejetização, surgiram duas correntes principais acerca de sua viabilidade e legalidade.

A primeira corrente argumenta que a proteção trabalhista deve se basear no pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, independentemente de suas condições econômicas ou do prestígio profissional, considerando o desequilíbrio de poder frente ao empregador. Defende-se, ainda, que a legislação trabalhista possui natureza cogente, ou seja, de aplicação obrigatória, e que o parágrafo único do artigo 3º da CLT assegura a inexistência de distinções entre os tipos de trabalho, sejam eles intelectuais, técnicos ou manuais.

A corrente contrária, por outro lado, sustenta que o trabalho intelectual elimina a condição de hipossuficiência do trabalhador, conferindo-lhe autonomia para decidir a legislação aplicável ao serviço prestado. Esse posicionamento também enfatiza que os incentivos fiscais e previdenciários proporcionados pela pejetização seriam suficientes para compensar a ausência dos benefícios garantidos pela legislação trabalhista.

Nota-se que essa dualidade de perspectivas, já observadas em 2009, reflete o embate jurídico e social que persiste até os dias atuais sobre os limites e as implicações da pejetização, evidenciando, como já exposto, a tensão entre a flexibilização das relações de trabalho e a preservação dos direitos laborais historicamente conquistados.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, aprofundou as mudanças nas relações de trabalho, ampliando o alcance da pejotização. Segundo Delgado e Delgado (2017, p. 41-43), **essa legislação rompeu com a lógica protetiva do Direito do Trabalho ao flexibilizar regras imperativas**, desconsiderando a centralidade da pessoa humana nas relações empregatícias e promovendo a desconstrução do arcabouço normativo de proteção ao trabalhador. Segundo os autores, as alterações legais representam um desprezo pelas conquistas sociais e pelos princípios constitucionais de igualdade e dignidade, ao mesmo tempo em que favorecem a precarização e a insegurança no mercado de trabalho.

Delgado e Delgado (2017, p. 209) comentam que a Lei nº 13.467/2017 trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista, especialmente ao permitir, por meio do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, a terceirização de quaisquer atividades da empresa, inclusive sua atividade principal, introduzindo, no artigo 4º-C, § 1º, a possibilidade de discriminação salarial entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa contratante. Eis a redação:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

..... " (NR)

"Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 42-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executadas nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes" (BRASIL, 1943).

Logo, a nova legislação autoriza que as empresas decidam se os terceirizados terão salários equivalentes aos empregados diretos, criando margem para práticas discriminatórias.

Apesar disso, Delgado e Delgado (2017, p. 101) argumentam que essas modificações não podem prevalecer em uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da nossa legislação, dado o conflito com os princípios constitucionais de 1988 e com as normas internacionais de proteção ao trabalho. Nesse sentido, marcos jurídicos como esse rejeitam a terceirização descontrolada, por considerá-la incompatível com a matriz humanística e social que deve orientar o Direito do Trabalho.

Ainda merece destaque o parágrafo único do artigo 444 da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, que permite aos empregados, com diploma de nível superior e salário superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social, negociar diretamente com o empregador, sem a necessidade de intermediação sindical:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 1943).

Conforme apontado por Delgado e Delgado (2017, p. 54-55), a alteração promovida pela Reforma Trabalhista no artigo 444 da CLT é significativa. A inclusão do parágrafo único permitiu que os empregados com diploma de nível superior e salários iguais ou superiores a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social sejam submetidos a cláusulas contratuais menos favoráveis, o que compromete o princípio de proteção no Direito do Trabalho.

A justificativa utilizada pelos legisladores para essa regra – de que esses profissionais teriam autonomia suficiente para negociar em condições de igualdade com o empregador – carece de base empírica, teórica ou científica, e, simplesmente, duvidosa. Na prática, essa ideia diverge do sistema jurídico trabalhista, que reconhece o contrato de trabalho como um contrato de adesão, no qual o trabalhador ocupa uma posição de hipossuficiência em relação ao empregador.

A norma aplica ao empregado qualificado com um salário relativamente razoável o mesmo raciocínio que deveria ser reservado a altos executivos, cujas condições e poderes diretivos são substancialmente distintos aos da maioria dos empregados. A extensão dessa regra

criou uma clara discriminação entre trabalhadores, afastando-se, novamente, da matriz constitucional de 1988 e das normas internacionais que vigoram os direitos trabalhistas interno da sociedade brasileira (Delgado e Delgado, 2017, p. 159-160).

Portanto, a alteração no artigo 444 da CLT não apenas desconsiderou a realidade econômica e social do Brasil, mas também comprometeu a proteção mínima que deveria ser assegurada a todos os trabalhadores.

Remedio e Doná (2018, p. 75) explicam que essa prerrogativa pode abrir caminho para que o trabalhador decida sobre o modelo de contratação, incluindo a pejetização. Farias *et al* (2023, p.5-6) discutem o impacto dessas mudanças, destacando que a globalização impulsionou ajustes nas regras de trabalho em âmbito mundial, priorizando o mercado financeiro em detrimento da produção. Segundo as autoras, esse movimento neoliberal pressiona por alterações nos mecanismos de proteção ao trabalhador, nas formas de contratação da força de trabalho e na legislação trabalhista:

A contemporaneidade traz movimento de ajuste das regras de trabalho e relações de emprego ao redor do mundo. Neste sentido, a globalização preconiza a reestruturação da produção no sistema neoliberal, em que a primazia está no mercado financeiro, em detrimento da produção, ou seja, no rentismo, termo que designa que a economia de mercado permite que parcela privilegiada extraia a maior parte da renda, pela acumulação do capital, por espoliação do trabalhador, por proteção na competição, seja por monopólio, subsídio ou reserva de mercado. Assim, existe a pressão por alterações nos mecanismos de proteção ao trabalhador e nas formas de contratação da força de trabalho, bem como na legislação trabalhista vigente em todo o mundo” Farias *et al.* (2023, p. 5).

As alterações promovidas nos artigos 4º-A, 4º-C, § 1º, e 444 da CLT, conforme aludido, refletem de forma clara esse pensamento, afastando-se da matriz protetiva que historicamente norteou o Direito do Trabalho no Brasil.

Barbosa e Orbem (2015, p. 18) explicam que os defensores da pejetização justificam essa prática com base nos incentivos previstos na legislação, ou seja, que a norma proporciona liberdade ao trabalhador para optar pela constituição de pessoa jurídica. Contudo, Peres (2008) ressalta que, sob a ótica trabalhista, qualquer relação jurídica que apresente os elementos de pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade é presumida como relação de emprego, contrariando a ideia de que a pejetização seria apenas uma escolha do trabalhador. Além disso, inexistem dados que permitam concluir que os mencionados incentivos de fato compensariam o afastamento dos direitos trabalhistas clássicos.

Portanto, a pejetização, foi acentuadamente influenciada pelas reformas legislativas e agravada com a Lei nº 13.467/2017, que acabou por impulsionar a desregulamentação das

relações de trabalho, consolidando políticas neoliberais que atendem apenas aos interesses empresariais em detrimento da proteção do trabalhador.

3.1 Ampliação da autonomia contratual e a terceirização da atividade-fim

Diante dos princípios analisados até o momento, conclui-se que a autonomia da vontade e a formalidade do contrato de trabalho autônomo, mesmo quando presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não afastam a relação de emprego. A legislação trabalhista é inafastável pela vontade das partes, pois busca proteger o trabalhador na sua condição de hipossuficiência. Dentro desse contexto, a inclusão do trabalhador autônomo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pode ser interpretada como uma tentativa de burlar a relação de emprego, já que o autônomo, por definição, não é considerado empregado (Cassar, 2017, p. 11).

Franco Filho (2019, p. 17-18) critica a realidade prática da pejetização, observando que muitos trabalhadores aceitam constituir-se como pessoa jurídica, seja na forma de Microempreendedor Individual (MEI) ou de outro modelo empresarial, não para exercer autonomia verdadeira, mas como uma forma de garantir sua subsistência.

Embora frequentemente associadas, merece ser feita a distinção entre a pejetização e a terceirização, que são fenômenos distintos. A terceirização ocorre quando uma empresa contrata outra para a execução de atividades ou para a prestação de serviços específicos, sendo os trabalhadores empregados da empresa contratada e regidos pela CLT (Weitzel, 2019, n.p).

Para Leite (2022, p. 684), a terceirização é adotada como uma estratégia de redução de custos, aumento da lucratividade e maior competitividade no mercado.

A Reforma Trabalhista, ao modificar a Lei nº 6.019/1974, ampliou a possibilidade de terceirização, incluindo a atividade-fim da empresa. O artigo 4º-A da referida lei, conforme aludido, permitiu que qualquer atividade da contratante pudesse ser terceirizada, superando a tradicional distinção entre atividade-fim e atividade-meio (Garcia, 2018). A mudança influenciou diretamente esses fenômenos, ao viabilizar a contratação de empresas para executar funções essenciais da organização (Dona; Remedio, 2018, p. 73-74).

Santos, Junior e Pereira (2024, p.5) explicam que a terceirização é caracterizada pela transferência da execução de atividades de uma empresa para outra, denominada prestadora de serviços. A relação entre as empresas tem natureza civil ou empresarial, enquanto os trabalhadores possuem vínculo de emprego com a prestadora, mas executam suas funções em benefício da tomadora (Delgado, 2019, p. 401).

Os autores apontam que a terceirização, embora justificada pela necessidade de focar nas atividades principais da empresa, tem sido frequentemente criticada por fomentar a precarização das relações de trabalho. Isso ocorre porque as empresas contratantes transferem serviços a terceiros para reduzir custos, evitando a contratação direta de empregados e delegando a responsabilidade pela mão de obra à prestadora de serviços.

Apesar do debate sobre a precarização dos direitos dos trabalhadores terceirizados, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 958.252 e a ADPF 324, declarou a licitude da terceirização irrestrita, que abrange qualquer tipo de atividade empresarial, incluindo a atividade-fim.

Em todo esse debate é crucial notar que o custo do contrato de prestação de serviços é geralmente inferior ao contrato de trabalho formal, devido à ausência de obrigações previstas pela legislação trabalhista. Assim, muitas empresas optam por esses tipos de contratos de prestação de serviços como estratégia para reduzir encargos e custos operacionais.

De modo a exemplificar algumas práticas de terceirização atual, temos o mercado de Tecnologia da Informação (TI) no Brasil, que tem se transformado de maneira significativa nos últimos anos, especialmente com o impacto da pandemia de Covid-19. Durante esse período, houve um verdadeiro "*boom*" de empregos no setor, impulsionado pela demanda crescente por soluções digitais. Segundo notícias, a procura por profissionais de tecnologia aumentou 671% durante a pandemia, destacando a importância dos desenvolvedores na revolução digital que transformou inúmeros setores da economia. Em 2020, um levantamento realizado por uma empresa de identificação digital registrou 163 mil contratações por meios digitais, o que representou um crescimento de 87,9% em relação a 2019 (CNN BRASIL, 2021, n.p)

No entanto, esse cenário de crescimento acelerado foi bruscamente interrompido por um período de instabilidade. Menos de três anos depois, o setor de tecnologia enfrentou um ciclo de demissões em massa. Em 2023, o número de demissões coletivas aumentou significativamente, conforme relatório do Ecossistema Great People & GPTW. Especialistas consultados pela CNN identificaram vários fatores para essa reviravolta, incluindo o avanço da inteligência artificial (IA), as pressões econômicas decorrentes dos juros elevados e a reorganização estrutural das empresas após a crise da Covid-19 (Nakamura, 2024, n.p)

Curiosamente, ainda em 2024, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) lançou uma investigação contra 33 grandes multinacionais, suspeitas de formarem um cartel para restringir a livre concorrência na contratação de profissionais no mercado brasileiro de tecnologia. A investigação revelou indícios de que essas empresas, incluindo grandes nomes

como a IBM Brasil, estariam compartilhando informações sobre salários e benefícios, afetando a competitividade do mercado de trabalho (SINDPD, 2024, n.p)

A situação é ainda mais complexa no caso da IBM Brasil, que, embora amplamente reconhecida como uma grande empresa setor de TI declara-se como empresa de comércio em todo o país, sendo esta classificação significativa, pois a categoria de comércio tem, em regra, uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), que oferece condições laborais menos favoráveis do que a CCT da categoria de TI.

Inclusive, a IBM Brasil passou a contratar empresas terceirizadas para fornecer profissionais de TI, evitando a contratação direta desses trabalhadores. Além disso, não é raro encontrar, em postagens da rede social *LinkedIn*, intermináveis reclamações de profissionais de TI que enfrentaram grandes *layoffs*, tiveram seus salários reduzidos e relataram experiências de contratações exclusivamente na modalidade PJ. Esses relatos evidenciam a estratégia de grandes empresas para reduzir custos trabalhistas e limitar benefícios aos trabalhadores, mesmo em um setor marcado pela alta demanda por qualificação e especialização.

Empregadores e empregados possuem diferentes razões para aderir à pejetização. Do ponto de vista do empregador, as principais vantagens incluem a redução de custos trabalhistas e tributários, uma vez que a pejetização elimina o vínculo de emprego e, conseqüentemente, as obrigações decorrentes da legislação trabalhista. Para os trabalhadores, a pejetização é muitas vezes vista como uma forma de obter maior autonomia e flexibilidade, o que raramente se mostra verdadeiro. Alguns acreditam que, ao constituírem pessoa jurídica, terão liberdade para gerenciar sua jornada e poderão prestar serviços para diversos contratantes, aumentando sua renda (Santos, Junior e Pereira, 2024, p. 2).

Contudo, na maioria dos casos, a pejetização ocorre por imposição do empregador, que condiciona a manutenção do "emprego" à constituição de pessoa jurídica. Essa prática configura uma forma de fraude trabalhista.

A pejetização e a terceirização, embora diferentes, estão constantemente interligadas pela lógica de redução de custos e pela busca de maior flexibilidade nas relações de trabalho. No entanto, ambas as práticas, quando utilizadas de forma irregular, promovem esse exemplo de precarização dos trabalhadores.

4. AS CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

Conforme observado nos exemplos analisados até o momento pelos autores, bem como no cotidiano, a pejotização tem como consequência direta a precarização das relações de trabalho, tema que será aprofundado no tópico seguinte. Para o trabalhador "pejotizado", essa prática acarreta a perda ou a não incidência de direitos trabalhistas fundamentais, resultando na ausência de proteção legal garantida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O trabalhador, ao ser inserido em uma relação "pejotizada", deixa de contar com direitos essenciais, como: o pagamento de salário regular, décimo terceiro salário, salário-família, recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), remuneração adicional por trabalho noturno ou extraordinário, entre outros. Ele também não dispõe de garantias como jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias ou 44 horas semanais, férias remuneradas com acréscimo de um terço do salário, licença-maternidade, licença-paternidade, aviso prévio proporcional, seguro-desemprego, aposentadoria, e diversas outras proteções previstas pela legislação trabalhista (Fonseca, 2020, p. 66-67).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante aos trabalhadores uma série de direitos fundamentais, como jornada máxima de oito horas diárias, descanso semanal remunerado, férias, pagamento de horas extras, ambiente de trabalho seguro, aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, 13º salário, proteção contra demissão sem justa causa e seguro-desemprego. Criada pelo Decreto-Lei 5.452, a CLT foi um dos primeiros instrumentos de inclusão social no Brasil, sendo frequentemente considerada um patrimônio do trabalhador e um passaporte para a cidadania (Agência Senado, 2023, n.p)

Originalmente voltada para os operários da indústria, a CLT ampliou seu alcance ao longo das décadas, passando a proteger diversas categorias profissionais. A maior prova de sua relevância histórica veio com a Constituição de 1988, que incorporou muitos dos seus direitos ao texto constitucional, conferindo-lhes o status de direitos sociais fundamentais. Entretanto, nas últimas décadas, os direitos trabalhistas têm sido impactados por transformações no mercado de trabalho, como a uberização, a pejotização e o crescimento da informalidade. Além disso, a Reforma Trabalhista de 2017, promovida pelo governo Michel Temer, trouxe mudanças significativas, flexibilizando regras e reduzindo garantias históricas.

Uma das principais alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 foi a predominância dos acordos coletivos sobre a legislação trabalhista, permitindo que negociações entre empresas e sindicatos definissem condições de trabalho em temas antes protegidos por lei, como jornada de trabalho, banco de horas e insalubridade. Outra mudança de grande impacto foi a **criação**

do trabalho intermitente, modelo em que o trabalhador pode ficar à disposição do empregador sem garantia de renda fixa, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Esse modelo tem sido criticado por gerar insegurança financeira e precarização do emprego.

Além disso, a reforma alterou a indenização por dano moral, estabelecendo que a compensação por danos extrapatrimoniais fosse proporcional ao salário do trabalhador. Essa mudança gerou críticas por ferir o princípio da igualdade, ao criar uma diferenciação que atrela a dignidade do trabalhador à sua posição socioeconômica. Outra mudança significativa foi o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, reduzindo drasticamente a arrecadação dos sindicatos e, conseqüentemente, sua capacidade de negociação e defesa dos direitos trabalhistas.

A professora Gabriela Neves Delgado, da Universidade de Brasília (UnB), critica o fato de a Reforma Trabalhista ter sido aprovada sem um amplo debate público. Segundo a autora, o desmonte de direitos ocorreu em um contexto de crise econômica e enfraquecimento sindical, tornando os trabalhadores ainda mais vulneráveis. Em períodos de recessão e desemprego, a tendência é que sindicatos atuem mais na defesa de direitos já adquiridos do que na reivindicação de novas conquistas, o que enfraquece a proteção dos trabalhadores. (Agência Senado, 2023, n.p)

Ao contrário da ideia amplamente difundida de que a proteção ao trabalhador surgiu com Getúlio Vargas, as primeiras leis trabalhistas no Brasil datam das décadas de 1910 e 1920, período marcado por greves operárias em busca de melhores condições de trabalho. A grande greve de 1917, ocorrida em São Paulo, foi um dos principais marcos dessa luta. O que Vargas fez, ao criar a CLT, foi compilar e ampliar essas proteções, garantindo um marco regulatório para as relações de trabalho no Brasil (Agência Senado, 2023, n.p)

Apesar das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, a discussão sobre a adequação das normas trabalhistas ao cenário atual segue em aberto, mas a necessidade de garantir condições dignas de trabalho deve permanecer como princípio norteador da regulamentação das relações de emprego no país. (Agência Senado, 2023, n.p)

Além disso, a pejetização induz a negociação de direitos irrenunciáveis, promovendo a formação de vínculos de trabalho desprovidos de qualquer proteção para a parte hipossuficiente, o que cria um ciclo constante que agrava a precarização do trabalho (Baião e Santos, 2023, p. 4.174).

A pejetização, conforme demonstrado, também representa uma afronta aos princípios basilares do Direito do Trabalho, que são extensões dos princípios constitucionais. Ao suprimir

direitos fundamentais, esse fenômeno coloca em risco os pilares da proteção ao trabalhador e da indisponibilidade de seus direitos.

A esfera trabalhista dispõe dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), são instrumentos que permitem a ampliação de proteções, direitos e benefícios já assegurados aos trabalhadores. Porém, o trabalhador pejotizado não tem acesso a essas garantias, ficando excluído ainda de direitos coletivos fundamentais.

Farias *et al* (2023, p. 6) destacam outra consequência relevante: o contexto adverso gerado pela pejotização pode impactar negativamente a saúde dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento de adoecimentos psicossomáticos, aposentadorias prematuras e evasão profissional, ante a insegurança que enfrentam e imprevisibilidade da duração de seus contratos. Além disso, esses efeitos não se limitam ao trabalhador, mas repercutem também na qualidade dos serviços prestados, gerando insegurança e riscos inclusive aos usuários desses serviços.

Como questiona Baião e Santos (2023, p. 4.176), de que forma o trabalhador estará protegido se a própria legislação infraconstitucional incentiva à supressão dos seus direitos? E como se pode resguardar a indisponibilidade desses direitos, se o vínculo empregatício sequer é reconhecido? De forma questionável, a pejotização expõe o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade e à precarização dos direitos trabalhistas, o que contraria o princípio da proteção e da irrenunciabilidade de direitos.

Embora a legislação infraconstitucional, em alguns aspectos, acabe incentivando a prática da pejotização, as empresas devem refletir sobre as implicações jurídicas e trabalhistas dessa conduta. Conforme demonstrado, muitos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) ainda fazem prevalecer os princípios basilares do Direito do Trabalho, tornando possível o reconhecimento do vínculo empregatício, além de potenciais problemas com o Ministério do Trabalho e com a Justiça do Trabalho.

O empregador que opta por burlar a relação de emprego corre o risco de uma vez descoberto, ver o contrato de prestação de serviços declarado nulo, conforme os moldes do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Sendo assim, poderá ser reconhecido o vínculo empregatício com o trabalhador, o que implicará no pagamento de todas as verbas legais decorrentes dessa requalificação.

Assim, as consequências para o empregador são diversas e arriscadas, mas, ainda assim, essa prática é adotada em prol de reduções de custos e vantagens econômicas. No entanto, tal conduta, infelizmente não só expõe a empresa a sanções, como também perpetua a precarização das relações de trabalho.

4.1 Impactos a longo prazo no financiamento da previdência social

Analisando toda a complexidade que envolve a prática da pejetização, fica implícito que seus impactos não se limitam apenas à esfera trabalhista. Pode-se afirmar que essa prática causa prejuízos diretos ao erário, ao reduzir a arrecadação tributária devida pelas empresas em razão da supressão dos encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais que seriam recolhidos em situações regulares de vínculo empregatício.

A pejetização, ao desvirtuar a relação de emprego, reduz as contribuições destinadas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), à Previdência Social e a outros encargos obrigatórios, afetando não apenas os trabalhadores, mas também o financiamento de políticas públicas e programas sociais que dependem desses recursos.

Estudos prévios já apontavam os impactos da pejetização e da formalização no financiamento da Previdência Social, destacando os efeitos negativos da Reforma Trabalhista na arrecadação destinada à Seguridade Social, especialmente ao INSS (Receita Federal, 2016, p. 5-9). A incidência tributária aplicada a uma pessoa jurídica empresária é incompatível com a incidência sobre um prestador de serviço de natureza intelectual. Isso ocorre porque, para fins fiscais e previdenciários, um trabalhador não deve ser tratado da mesma forma que uma sociedade empresária, considerando que esta última representa uma organização mais complexa, composta por uma combinação de fatores de produção como capital, tecnologia e mão de obra.

O trabalhador, ao ser pejetizado, passa a ser equiparado a uma pessoa jurídica, submetendo-se a um regime tributário que não reflete sua realidade como prestador de serviços, transferindo as responsabilidades fiscais e previdenciárias para o trabalhador, enquanto o empregador fica desincumbido de encargos trabalhistas, que giram em torno de 31% sobre a folha de pagamento, em média (Receita Federal, 2016, p.5).

Segundo Welle *et al.* (2019, p. 143), a pejetização de apenas 1% dos trabalhadores celetistas resulta em uma perda de **R\$ 1,5 bilhões** para a Previdência Social, considerando valores corrigidos para 2015.

Os dados nos estudos revelam como a pejetização, ao deslocar trabalhadores para regimes alternativos e menos onerosos para os empregadores, compromete significativamente a sustentabilidade do sistema previdenciário, que depende diretamente destas contribuições baseadas nas relações formais de emprego. O impacto financeiro não se limita ao curto prazo, mas reflete a médio e longo prazo, desequilibra o sistema e sua capacidade de garantir direitos fundamentais aos segurados.

Welle *et al.* (2019, p.146) analisam alguns cenários para melhor compreensão: considerando uma pejetização de 20% dos trabalhadores celetistas do setor privado e a formalização de 5% dos trabalhadores por conta própria e sem carteira assinada, o efeito líquido resulta em uma perda de aproximadamente R\$ 29,2 bilhões na arrecadação da Previdência.

No segundo cenário, com uma pejetização reduzida, a perda de arrecadação ainda atinge R\$ 13,2 bilhões. No terceiro cenário, que seria o mais favorável em termos de arrecadação, mesmo assim, a pejetização de apenas 5% dos trabalhadores celetistas supera os ganhos da formalização de 20% dos trabalhadores por conta própria e sem carteira. Esse cenário ainda gera uma perda de R\$ 4 bilhões para a Previdência.

O estudo conclui que, ao ampliar os vínculos de trabalho não celetistas em detrimento dos formais, a Reforma Trabalhista aprovada no governo Temer tende a comprometer a arrecadação da Previdência Social. Isso geraria pressões adicionais para a redução de direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988, aprofundando os desafios do sistema de seguridade social no Brasil, e, de fato, como vemos, a pressão foi gerada.

Marconi e Brancher (2024, p. 1-14) em uma nota técnica, encomendada pela seccional paulista da OAB, analisam os potenciais repercussões econômicas decorrentes das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) que validam amplamente a pejetização, destacando os impactos negativos sobre a arrecadação tributária e previdenciária no Brasil.

Entre 2017 e 2022, o número de trabalhadores por conta própria classificados como MEIs cresceu 57%, enquanto os classificados como empresas do Simples Nacional aumentaram 97%. Apesar de um recuo em 2023, os números ainda foram superiores aos de 2017, com crescimentos de 24% para MEIs e 90% para empresas do Simples Nacional.

Em termos absolutos, entre 2017 e 2022, o crescimento foi de quase 1,6 milhão de MEIs e 180 mil trabalhadores no Simples Nacional, a perda anual de arrecadação corresponde a valores superiores à R\$ 384 bilhões.

Os autores destacam que a pejetização distorce o propósito original do regime MEI, que foi idealizado para autônomos de baixa renda. Hoje, uma proporção significativa de MEIs possui ensino superior completo, superando a proporção de trabalhadores celetistas com o mesmo nível de escolaridade. Além disso, estudos de Marconi e Brancher (2024, p. 13) apontam que os benefícios previdenciários concedidos aos MEIs podem ultrapassar 80% do valor de suas contribuições, criando um descompasso financeiro.

Entre 2018 e 2023, os cálculos indicam que, se os trabalhadores por conta própria fossem contratados como celetistas, a arrecadação tributária teria sido R\$ 89 bilhões maior no

caso de empresas do Simples Nacional ou R\$ 144 bilhões no caso de empresas do Lucro Real ou Presumido. Esses valores representariam entre 3,8% e 6,2% da arrecadação pública federal de 2023.

Além disso, a pejetização reduz a base de cálculo de impostos ao eliminar direitos trabalhistas, como décimo terceiro salário, horas extras e adicionais de insalubridade ou periculosidade, e essa diminuição acaba por enfraquecer também o poder de fiscalização da Receita Federal, uma vez que é mais difícil monitorar um grande número de empresas com apenas um funcionário do que empresas com muitos empregados formais.

Por fim, o estudo conclui que a substituição fraudulenta do regime celetista pela pejetização tem efeitos deletérios sobre a arrecadação fiscal e previdenciária, comprometendo o financiamento do regime de seguridade social e a capacidade do Estado de implementar políticas públicas. Ainda a desoneração da folha de pagamento, frequentemente debatida no contexto econômico, torna-se inócua diante da redução contínua da base de tributação que incide sobre o trabalho.

Para finalizar, cabe uma reflexão: além dos diversos impactos no âmbito trabalhista e sociais já analisados, vê-se que a pejetização gera impactos financeiros significativos que não podem ser ignorados. Como demonstrado, a migração de trabalhadores do regime celetista para regimes de trabalho por conta própria compromete gravemente a arrecadação tributária e previdenciária, reduzindo os recursos disponíveis para o financiamento da seguridade social e de políticas públicas essenciais.

Impõe-se que o assunto seja rediscutido, pois os impactos financeiros podem, a médio e longo prazo, desestabilizar o país, exigindo, inclusive, a implementação de novas reformas previdenciárias para ajustar as contas públicas. Uma nova reforma previdenciária dessa natureza tende a reduzir os direitos de milhões de trabalhadores e possivelmente, agravar a precarização das condições laborais e aprofundando desigualdades sociais.

4.2 Implicações trabalhistas e a visão dos tribunais

Conforme demonstrado no tópico 3.1.2, ao abordar o princípio da primazia da realidade, observamos como os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) tem desempenhado um papel crucial no combate à pejetização, reconhecendo o vínculo empregatício quando preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT. Esse reconhecimento, que se mostra essencial como forma de resguardar os direitos do trabalhador e combater fraudes, está em risco diante dos debates em curso no Supremo Tribunal Federal (STF).

Inicialmente, cabe ressaltar o entendimento predominante do TST nos últimos anos, que tem sido alinhado aos TRTs. Alguns casos emblemáticos ilustram bem como o tribunal tem aplicado o princípio da primazia da realidade para enfrentar a pejotização.

Neste caso, a Stefanini Consultoria e Assessoria em Informática Ltda. foi condenada a pagar verbas rescisórias e multa a um analista de sistemas por tentar ocultar a relação de emprego por meio de um contrato de prestação de serviços como pessoa jurídica. A 3ª Turma do TST, ao examinar o recurso do caso de uma empresa de consultoria e assessoria em informática, manteve o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), reconhecendo o vínculo de emprego com base nos elementos fáticos da relação de trabalho de um analista de sistemas por tentar mascarar a relação de emprego com um contrato de prestação de serviços de pessoa jurídica.

RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÁREA DE INFORMÁTICA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. NULIDADE. CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. **A constituição de pessoa jurídica pelo reclamante não tem o condão de, por si só, afastar a caracterização da relação de emprego, uma vez presentes os pressupostos contidos no art. 3º da CLT.** Por essa razão, **cabível, em tal hipótese, à luz do princípio da primazia da realidade, a nulidade do contrato de prestação de serviços** (art. 9º da CLT) e, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo de emprego com o suposto tomador dos serviços. Não configurada violação dos arts. 110, 113 e 114 do Código Civil Brasileiro. Precedentes. Revista não conhecida, no tema.

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que o reconhecimento do vínculo empregatício em juízo não obsta, por si só, a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT. Precedentes da SDI-I do TST. Revista conhecida e não provida, no tema.

(TST - RR: 6508020105030004 650-80.2010.5.03.0004, Relator: Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 15/02/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2012, grifos nossos).

O relator do caso havia destacado que a jurisprudência do TST era clara: a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não tem o poder de afastar a relação de emprego quando estão presentes os requisitos do artigo 3º da CLT — a prestação de serviços não eventual, com pessoalidade, remuneração e subordinação. Dessa forma, o tribunal concluiu que a decisão que declarou a nulidade do contrato de prestação de serviços não violou os artigos 110, 113 e 114 do Código Civil, como alegava a empresa.

Em uma decisão da 15ª Vara do Trabalho de Goiânia, a juíza Camila Vigilato reconheceu o vínculo empregatício de um mecânico socorrista com uma empresa de guinchos, apesar de o trabalhador ter sido contratado como pessoa jurídica. Baseando-se em provas testemunhais, a magistrada destacou que o trabalhador desempenhava suas funções com

personalidade, habitualidade e subordinação, características típicas de uma relação de emprego. Vigilato explicou que a pejetização é uma prática utilizada para disfarçar o vínculo empregatício por meio de contratos autônomos e que, no caso, cabia à empresa comprovar a ausência de subordinação, o que não ocorreu. A sentença, alinhada à jurisprudência do TRT-18, declarou a nulidade do contrato autônomo e reconheceu o vínculo, aplicando o princípio da primazia da realidade.

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) reconheceu, por maioria de votos, o vínculo de emprego e a unicidade contratual entre um vendedor de consórcios e a empresa na qual trabalhou por 12 anos, reformando a decisão da 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. O trabalhador, que havia atuado como empregado entre 2008 e 2012, foi obrigado pela empresa a constituir pessoa jurídica para continuar prestando serviços, agora sob contrato comercial. Apesar de a empresa alegar ausência de subordinação ou fiscalização, a decisão foi fundamentada na comprovação dos elementos da relação empregatícia — personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. As testemunhas corroboraram que a prática de pejetização era generalizada, enquanto outros depoimentos confirmaram a ausência de exclusividade para alguns vendedores. Assim, o tribunal reconheceu a fraude e declarou o vínculo empregatício.

Em contrapartida, na contramão da lógica apresentada até aqui, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem sistematicamente derrubado decisões que reconhecem o vínculo empregatício em casos de pejetização, contrariando os fundamentos consolidados nos princípios do Direito do Trabalho e os precedentes construídos pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria dos votos (3 a 2), cassou decisões trabalhistas que haviam reconhecido vínculo empregatício entre uma consultora de vendas e a TIM, condenando a empresa ao pagamento de direitos trabalhistas. O caso envolvia uma profissional que trabalhou como pessoa jurídica (PJ) por seis anos e, na origem, a 18ª Vara do Trabalho de São Paulo havia declarado nulo o contrato de PJ, reconhecendo o vínculo de emprego com base nos requisitos do artigo 3º da CLT, como subordinação, personalidade e habitualidade, decisão que foi mantida pelo TRT-2.

Prevaleceu, no STF, o entendimento do ministro Gilmar Mendes, estabelecendo que "*não há como se reconhecer vínculo empregatício entre empresários individuais ou sócios de pessoa jurídica contratada para prestação de serviços e a empresa contratante*". Ele defendeu a licitude da terceirização da atividade-fim e da contratação por meio de pessoas jurídicas,

enfazendo a ausência de violação constitucional. Os ministros André Mendonça e Dias Toffoli acompanharam o voto.

Por outro lado, o ministro Edson Fachin, acompanhado por Nunes Marques, divergiu ao considerar que a pejetização pode configurar fraude quando a contratação oculta uma relação de emprego. Fachin ainda destacou que cabe à Justiça do Trabalho analisar os elementos fáticos da relação, aplicando o princípio da primazia da realidade. O ministro ainda alertou que decisões genéricas sobre a licitude da contratação podem subverter os princípios do Direito do Trabalho e enfraquecer o artigo 114 da Constituição, que regula a competência da Justiça do Trabalho.

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) também manifestou preocupações fiscais, afirmando que validar amplamente a pejetização pode levar à evasão fiscal, ao desfazimento do caixa da Previdência Social e a situações de desigualdade tributária. Segundo a PGFN, contratos meramente formais, criados para burlar a legislação, enfraquecem a arrecadação e compromete a justiça social, preocupação esta necessária, conforme analisado nos impactos previdenciários.

Em caso semelhante, o ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), anulou decisão da Justiça do Trabalho que reconhecia o vínculo de emprego entre uma médica e a Casa de Saúde Santa Marcelina, em São Paulo, na Reclamação 65.011. A médica alegava ter trabalhado entre 2014 e 2019 sob subordinação e carga horária fixa, apesar de ter sido contratada como pessoa jurídica, o que configuraria fraude. A Justiça do Trabalho, em todas as instâncias, reconheceu o vínculo, no entanto, Moraes acolheu o argumento do hospital de que a relação foi firmada de forma autônoma, com base na liberdade contratual. O ministro aplicou precedentes do STF, como o RE 958252 e a ADPF 324, que validam formas de trabalho fora do regime celetista, bem como destaca que a Primeira Turma do STF tem decidido no mesmo sentido em casos semelhantes envolvendo pejetização.

Na decisão da Reclamação 72.653/SP, o STF afastou a aplicação dos princípios trabalhistas tradicionais ao reconhecer a licitude da pejetização e da prestação de serviços sem vínculo empregatício, contrariando a decisão do TRT-2ª Região.

O Tribunal Regional do Trabalho havia reconhecido a existência do vínculo empregatício com base nos requisitos do art. 3º da CLT, afirmando que o trabalhador estava subordinado à empresa e que a pejetização foi usada para mascarar a relação de emprego. No entanto, o STF cassou essa decisão, fundamentando-se nos precedentes da ADPF 324, ADC 48 e Tema 725 da Repercussão Geral (RE 958.252), que autorizaram a terceirização irrestrita e a contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas.

Na decisão, foi reforçado a livre iniciativa do modelo capitalista empresarial e que a Constituição Federal não impõe um modelo único de organização empresarial e que a livre iniciativa garante às empresas autonomia para definir suas formas de contratação. Com isso, afastou a premissa de que a pejetização, por si só, representa uma fraude, reforçando a tese de que relações contratuais civis são legítimas mesmo na atividade-fim da empresa.

O STF destacou que o trabalhador em questão possuía "hipersuficiência", ou seja, alto nível de formação e alta remuneração, afastando a ideia de vulnerabilidade econômica. O foi utilizado para justificar a validade do contrato firmado entre pessoas jurídicas, ignorando o princípio da primazia da realidade, que prioriza a situação fática sobre a formalidade contratual.

Assim, cassou a decisão do TRT e determinou a improcedência da ação trabalhista, sem necessidade de nova análise dos fatos, com base decisões anteriores para consolidar o entendimento de que relações civis de trabalho são válidas e não configuram vínculo empregatício, salvo prova explícita de fraude.

Outro caso emblemático que está em análise no Supremo Tribunal Federal (STF) é a Reclamação 67.348, que discute a pejetização no setor audiovisual. Durante o julgamento, o ministro Flávio Dino, relator do caso, destacou os riscos sociais e trabalhistas da prática de contratar trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ). Dino apontou que a pejetização compromete direitos fundamentais, como aposentadoria, licença-maternidade e benefícios previdenciários em casos de acidentes de trabalho.

O caso envolve uma empresa de produção audiovisual que questionava a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa e um ex-assistente de iluminação. Para Dino, a decisão do TRT não contrariou o entendimento do STF sobre terceirização e, portanto, deveria ser mantida.

Entretanto, Alexandre de Moraes abriu divergência, votando pela derrubada do vínculo empregatício, argumento que foi acompanhado pelos votos dos ministros Cármen Lúcia e Luiz Fux. Acertadamente, Dino alertou que a pejetização, ao mascarar relações de emprego, fragiliza a proteção social, deixando trabalhadores sem garantias fundamentais.

No entanto, diante da controvérsia, o Ministro Flávio Dino solicitou o adiamento do julgamento, sinalizando a complexidade e a relevância do tema no contexto atual. Este caso reflete a divisão no STF em relação à pejetização e a sua compatibilidade com os princípios constitucionais de proteção ao trabalho e à seguridade social.

Veja-se que a posição do ministro Alexandre de Moraes contrasta com a posição apresentada pelo ministro Flávio Dino. Durante o julgamento, Dino defendeu que o Supremo Tribunal Federal (STF) deveria "revisitar" o entendimento já fixado pela Corte, que validou a

terceirização irrestrita, abrangendo tanto atividades-meio (como limpeza ou segurança) quanto atividades-fim das empresas.

O ministro Flávio Dino destacou a diferença entre os fenômenos da terceirização e da pejetização, enfatizando que, no caso da terceirização, o trabalhador mantém o vínculo de emprego, pois é uma pessoa física contratada por uma empresa terceirizada, enquanto na pejetização, o trabalhador é tratado como uma pessoa jurídica (PJ). Dino ressaltou que, durante os debates no STF, o plenário nunca decidiu que o trabalhador terceirizado deixaria de ser empregado. Ele explicou da seguinte forma: “*na terceirização, o terceirizado é empregado de alguém. O prestador de serviços, sim, não é empregado*”. O ministro reforçou ainda que trabalhadores de empresas terceirizadas possuem carteira assinada, FGTS, previdência, férias, repouso semanal remunerado e 13º salário, o que não ocorre nos casos de pejetização.

O ministro Alexandre de Moraes entende que, nos casos de pejetização e terceirização, ocorre um acordo inicial em que ambas as partes assinam o contrato, atraídas pela redução de impostos em comparação ao regime de pessoa física. Contudo, após a rescisão do contrato, frequentemente surge uma ação trabalhista buscando o reconhecimento do vínculo de emprego. Moraes sugeriu que, se a jurisprudência passasse a exigir o recolhimento dos tributos como pessoa física desde o início da relação contratual, as reclamações trabalhistas poderiam diminuir.

Além da perda de direitos trabalhistas para o empregado, a pejetização também impacta a arrecadação tributária e previdenciária. A redução ou eliminação de encargos como INSS e FGTS pode ser interpretada como uma fraude tributária, pois leva à diminuição das receitas destinadas à seguridade social. Esse aspecto é frequentemente levantado nos debates jurídicos sobre a pejetização, especialmente quando, após a rescisão do contrato, o trabalhador busca o reconhecimento do vínculo empregatício na Justiça. Nesses casos, discute-se se ele deveria recolher tributos retroativamente como pessoa física, dado que inicialmente aceitou o modelo PJ para pagar menos impostos. Moraes argumenta que, nesses casos, a tributação sobre pessoa física poderia exceder as verbas trabalhistas pleiteadas, tornando inviável o modelo misto de atuação. Destacou também que há uma incoerência quando o trabalhador recolhe tributos como pessoa jurídica durante a vigência do contrato, mas busca direitos de pessoa física na Justiça do Trabalho, enfatizando que deve haver uma definição clara: “*ou é pessoa jurídica, ou pessoa física. Ou terceirizou ou não terceirizou*”. Claramente, há uma certa confusão entre dois institutos evidentemente distintos.

O ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), destacou, em evento promovido pela FGV-SP, a tensão atual entre os tribunais,

referindo-se à disputa entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (STF) em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente em casos envolvendo plataformas digitais. Segundo Mello Filho, essa situação reflete uma "disputa de jurisdição", na qual o STF tem cassado reiteradamente decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam vínculos de emprego.

O ministro afirmou que, diante da impossibilidade de revogação da CLT, há uma estratégia de esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. *“Como não conseguiram revogar a CLT, qual é a última baliza que tem que ser derrubada? A Justiça do Trabalho”*, afirmou. O ministro entende que esse cenário resulta em uma disputa entre as competências dos órgãos do Poder Judiciário, com impactos diretos sobre a proteção dos direitos trabalhistas.

Observa-se, portanto, que a pejetização, enquanto prática de contratação direta e bilateral, chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) por uma conexão implausível com o instituto da terceirização. Essa conexão tem sido estabelecida por meio de reclamações constitucionais, nas quais, de forma inadequada, reconhece-se sua aderência à tese vinculante firmada no RE 958.252 e na ADPF 324 (Marques e Muller, 2024, p. 113).

O papel dos precedentes judiciais seria alinhar as decisões dos tribunais inferiores com os entendimentos consolidados pelos tribunais superiores, promovendo uniformização e segurança jurídica. Contudo, os argumentos favoráveis à validação da pejetização nas reclamações constitucionais carecem de fundamentação jurídica, o que compromete a racionalidade do debate e enfraquece a proteção aos direitos trabalhistas. Além disso, os ministros do STF devem observar com atenção os limites dos precedentes vinculantes, visto que decisões inconsistentes podem acarretar instabilidade no âmbito jurídico e abrir espaço para interpretações que legitimem práticas precarizantes, como a pejetização, comprometendo o papel protetivo do Direito do Trabalho (Marques e Muller, 2024, p. 117-118).

Caso a decisão do STF seja no sentido de não reconhecer o vínculo trabalhista em situações como as analisadas, estaremos diante de um retrocesso significativo. Esse precedente proporcionará às empresas um respaldo jurídico para recorrer às ações trabalhistas em curso, consolidando a flexibilização extrema das relações de trabalho e legitimando a pejetização como uma prática amplamente aceita.

Tal cenário representaria uma inversão completa dos fundamentos construídos ao longo da história do Direito do Trabalho, cuja essência, conforme abordado, está em priorizar a proteção do trabalhador. O entendimento atual de alguns ministros do STF, ao divergir dos princípios basilares dos direitos trabalhistas em prol do trabalhador, enterra décadas de evolução normativa e jurisprudencial, ao passo que dá permissão para que os direitos

fundamentais sejam desvirtuados em nome de uma suposta modernização das relações de trabalho.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo contextualizar e analisar o fenômeno da pejetização no Brasil, que tem se intensificado de forma desenfreada, representando um dos maiores desafios ao Direito do Trabalho contemporâneo.

A pejetização no Brasil revela-se como uma prática que, sob o pretexto de redução de custos empresariais, mascara o vínculo empregatício e enfraquece a proteção social ao trabalhador. Este fenômeno representa não apenas um retrocesso social, mas também uma afronta direta aos princípios fundamentais do trabalho dignamente assegurados pela Constituição Federal. O artigo 6º da CRFB reconhece o trabalho como um direito social essencial, enquanto o artigo 7º consolida garantias que visam melhorar as condições sociais do trabalhador. Entretanto, a pejetização fraudulenta fragiliza essas proteções ao privar o empregado de direitos essenciais, como férias, 13º salário, FGTS e estabilidade, comprometendo sua qualidade de vida e sua dignidade.

Historicamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, sistematizou direitos trabalhistas que representaram uma conquista histórica em prol da igualdade e da dignidade do trabalhador. Porém, as alterações advindas da Lei nº 13.467/2017, colaborou como um mecanismo de desconstrução dessas conquistas, reduzindo o trabalhador a um cenário de vulnerabilidade e insegurança jurídica. Como já apontado por diversos estudiosos, essa prática aproxima-se das formas modernas de exploração, colocando em risco os próprios alicerces do Direito do Trabalho.

Para agravar a situação, o Brasil enfrenta um cenário de insegurança jurídica em torno da pejetização, especialmente devido às recentes discussões no STF. O principal ponto em debate diz respeito à legitimação da terceirização da atividade-fim, um entendimento que ganhou força com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. As mudanças visavam flexibilizar as relações de trabalho e, por fim, abriram caminho para que a terceirização fosse ampliada, possibilitando a distorção de sua aplicação e, em muitos casos, sua confusão com a pejetização. O resultado é uma crescente fragilização dos direitos trabalhistas, pois ambas as práticas têm sido utilizadas como subterfúgios para reduzir custos, precarizar condições de trabalho e minar garantias fundamentais do trabalhador.

Toda a conjuntura analisada aponta para que a Corte tenha um posicionamento firme e claro, para fins de restaurar a segurança jurídica e assegurar para que as conquistas históricas do Direito do Trabalho não sejam esvaziadas.

Para combater a pejotização fraudulenta, tem de haver uma atuação coordenada e rigorosa por parte das instituições competentes. Dessa forma, destaca-se o papel fundamental das entidades como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), instituições que devem fortalecer suas ações de fiscalização e prevenção, além de criar estratégias mais efetivas para coibir esse tipo de fraude. O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), por exemplo, que já é amplamente utilizado após sentenças judiciais, pode ser ampliado para servir como um instrumento preventivo, garantindo que as empresas que adotem essa prática sejam devidamente responsabilizadas antes que os casos se agravem.

Este debate deve ser amplamente publicitado, de modo que a sociedade civil tenha conhecimento sobre os impactos prejudiciais da pejotização e seja encorajada a denunciar irregularidades. Campanhas de conscientização devem ser promovidas para esclarecer trabalhadores e empregadores sobre as implicações jurídicas e sociais dessa prática. Ao mesmo tempo, as empresas que forem flagradas utilizando a pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista devem ser severamente punidas, com a aplicação de multas e outras sanções administrativas, como forma de desestimular a perpetuação desse comportamento.

Por fim, o enfrentamento da pejotização deve ser uma prioridade no Brasil, não apenas para proteger os direitos dos trabalhadores, mas também para preservar a sustentabilidade do sistema previdenciário e a estabilidade das relações laborais. É evidente que o debate exige um esforço conjunto entre o Poder Judiciário, as entidades de fiscalização, o setor privado e a sociedade como um todo, para que se possa construir um mercado de trabalho mais justo, equilibrado e alinhado aos princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho.

Inicialmente, foi abordada a doutrina para situar o tema no contexto das relações empregatícias no Direito do Trabalho, com ênfase nas características que configuram o vínculo empregatício, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para tanto, foi realizada a distinção entre os diversos tipos de contratação, o que permite uma compreensão mais clara da pejotização e de como ela se diferencia de práticas legítimas, como a contratação de autônomos e a terceirização.

Foram analisados, ainda, os princípios basilares do Direito do Trabalho – como o princípio da proteção, da primazia da realidade e da indisponibilidade de direitos – e sua aplicação prática no combate à pejotização, bem como pode-se concluir que esse fenômeno fere gravemente princípios constitucionais trabalhistas.

O impacto das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 foi aprofundado, especialmente no que se refere à viabilização e ampliação da prática da pejotização. Nesse

contexto, também foram refletidas as consequências dessa prática, incluindo a precarização das condições de trabalho, os efeitos financeiros na previdência social e os recentes debates sobre as implicações trabalhistas.

O Brasil, nos últimos anos, tem seguido na contramão de avanços globais em matéria trabalhista, especialmente desde a controversa Reforma Trabalhista de 2017. A reforma trabalhista criou um cenário de precarização alarmante e gerou uma massa de trabalhadores desprotegidos – independentemente de sua formação superior – que, além de estarem vulneráveis a condições laborais degradantes, muito provavelmente não terão acesso adequado à previdência na velhice, momento de maior necessidade.

Tal retrocesso nos remete às condições de trabalho do início do século passado e desafia normas internacionais de proteção ao trabalho, como as previstas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assim, as preocupações manifestadas pelo Ministro Flávio Dino nas recentes decisões do Supremo Tribunal Federal são legítimas e pertinentes.

Evidencia-se o total desequilíbrio no acesso à Justiça, que, recentemente está atuando de forma desfavorável ao trabalhador, consumidor ou qualquer parte que enfrente grandes corporações. Até mesmo em categorias como a advocacia, observa-se a pejotização e a exploração de profissionais, utilizando-se de estratégias para pagar salários baixos enquanto perpetuam a desvalorização da mão de obra.

Será necessário que haja mobilização coletiva, incluindo discussões sobre uma representatividade mais alinhada com os interesses dos trabalhadores em geral, a fim de resistir às práticas que comprometem a dignidade do trabalho e a justiça social no país.

Por fim, diante da recente mudança de posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a matéria, sugere-se a continuidade do debate acadêmico e jurídico sobre a pejotização. O tratamento do tema no STF, que tem cassado decisões trabalhistas e validado práticas questionáveis de contratação, demanda análises aprofundadas sobre os impactos dessas decisões na configuração dos vínculos de emprego, na proteção social dos trabalhadores e na arrecadação pública. Portanto, a ampliação das pesquisas sobre a pejotização será essencial para fomentar soluções que resgatem a função social do trabalho e que garantam um equilíbrio mais justo nas relações laborais no Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **CLT CHEGA AOS 80 ANOS COM DIREITOS DO TRABALHADOR SOB DISPUTA**. SENADO FEDERAL, 17 ABR. 2023. DISPONÍVEL EM: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/cltchega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 12 fev. 2025

BAIÃO, Rafaela Conti Pereira; SANTOS, Valdivino Passos. **A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO PELA VIOLAÇÃO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DO TRABALHADOR À LUZ DA LEI 13.467/17 NA ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação-REASE. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11425/5164>. Acesso em: 13 jan. 2025.

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. **“PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM. 2015. 839–859 p. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 11 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 30 de abril de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 03 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 276**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 03 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Processo nº 0010793-24.2023.5.18.0015**. 15ª Vara do Trabalho de Goiânia. Juíza Camila Vigilato. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br>. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 65011**. Relator: Alexandre de Moraes. Decisão publicada em 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 24 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 67348**. Relator: Flávio Dino. Decisão publicada em 2025. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 23 jan. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves comentários às principais alterações propostas pela Reforma Trabalhista**. Migalhas. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/258650/breves-comentarios-as-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista>. Acesso em: 12 jan. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: De acordo com a reforma trabalhista e a MP**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CNN BRASIL. **Procura por profissionais de tecnologia cresce 671% durante a pandemia.** São Paulo, 21 out. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/procura-por-profissionais-de-tecnologia-cresce-671-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

CORREA, Ana Carolina Reis. **A Pejotização dos profissionais médicos como precarização do vínculo trabalhista e o reconhecimento da licitude dessa prática pelo STF na RCL 47.843.** Governador Valadares, 2023 Trabalho de Conclusão de Curso (DIREITO) - Universidade Federal de Juiz de Fora, 2023.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “PEJOTIZAÇÃO” E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.** Pontifícia Universidade Católica, 2009. Disponível em: http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Re. Acesso em: 24 jan. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** Obra revista e atualizada. 18 ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17.** São Paulo : LTr, 2017.

ESPINELLI, Alessandra Ramos; CALCINI, Ricardo. **A pejotização nas relações de trabalho.** . Migalhas. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/333486/a-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 26 jan. 2025.

FARIAS, Sheila Nascimento Pereira de *et al.* **Pejotização e as implicações para o trabalho de enfermagem no Brasil: repercussões do neoliberalismo.** 2023. Revista da Escola de Enfermagem da USP . São Paulo. Disponível em: . Acesso em: 26 jan. 2025.

FONSECA, Vinicius Gabriel unes. **A pejotização no mercado de trabalho contemporâneo.** Rio de Janeiro, 2020. 69 p Trabalho de Conclusão de Curso (DIREITO) - Universidade Federal do Rio de Janeiro.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Pejotização.** . Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, V. 8 , 2019, p. 17-18. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho%20_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 10 jan. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização: Principais modificações decorrentes da Reforma Trabalhista.** JusBrasil. 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/terceirizacao-principais-modificacoes-decorrentes-da-reforma-trabalhista/488988927>. Acesso em: 26 jan. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 1032 p.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA.** Revista Vianna Sapiens. 2014. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102/87>. Acesso em: 10 jan. 2025.

MARCONI, Nelson ; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária**. Fundação Getúlio Vargas, Junho 2024.

MARQUES, Fabíola; MULLER, Alexandre Garcia. **A pejetização no STF e a tentativa de desconstrução retórica do primado do Direito do Trabalho**. Rev. Trib. Trab. 2. Reg. São Paulo, 2024. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16656/muller_alexandre_pejotizacao_stf_tentativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 jan. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1144 p.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva . **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021.

MATOS, Eduardo. **80 anos de CLT: da necessidade de manutenção da proteção social à importância de atualização**. Secom TRT-4. 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/556221>. Acesso em: 23 jan. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Trabalhadora doméstica é resgatada de condições de trabalho análogos à escravidão em Minas Gerais**. GOV, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Dezembro/trabalhadora-domestica-e-resgatada-de-condicoes-de-trabalho-analogas-a-escravidao-em-minas-gerais>. Acesso em: 23 jan. 2025.

NAKAMURA, João. **Demissões em massa sobem em 2023 com avanço da inteligência artificial e reestruturação de negócios, mostra pesquisa**. *CNN Brasil*, São Paulo, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/demissoes-em-massa-sobem-em-2023-com-avanco-da-inteligencia-artificial-e-reestruturacao-de-negocios-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

NEVES, Daniela. **A exploração do trabalho no Brasil contemporâneo**. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/RyBwcJVRVXSBzhfyd9hz9Xf/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

NOGUEIRA, Maria Julia; SOUSA, Rosana. **As contradições de um país escravocrata e racista**. CUT – Central Única dos Trabalhadores, 2016. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/as-contradicoes-de-um-pais-escravocrata-e-racista-4b24>. Acesso em: 23 jan. 2025.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho**. In: **Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Edição 1, jul. 2020.

OLIVEIRA BATISTA, Isabel de; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas. **A PEJOTIZAÇÃO SOB O PRISMA DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**. JusLaboris. São Paulo, 2017, p. 171-194. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017_batista_isabel_pejotizacao_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 jan. 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *La relación de trabajo*. Genebra: OIT, 2006.
PASSOS, SAIONARA DA SILVA; LUPATINI, MÁRCIO. A CONTRARREFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL. *REVISTA KATÁLISES*, FLORIANÓPOLIS, V. 23, N. 1, P. 132-142, JAN./ABR. 2020. DOI: [HTTP://DX.DOI.ORG/10.1590/1982-02592020V23N1P132](http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592020V23N1P132). ISSN 1982-0259.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. SaraivaJur, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “**PEJOTIZAÇÃO**” NA REFORMA TRABALHISTA E A VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO. *JusLaboris*. 2019, p. 52-77. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 jan. 2025.

RECEITA FEDERAL. **O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária**. Ministério da Fazenda. GOV, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 19 jan. 2025.

REDE LADO. **CLT mantém relevância como principal instrumento de proteção dos direitos trabalhistas**. 2023. Disponível em: <https://lado.net.br/clt-mantem-relevancia-como-principal-instrumento-de-protacao-dos-direitos-trabalhistas/>. Acesso em: 23 jan. 2025.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. **A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA**. ev. de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Porto Alegre, 2018, p. 61-79. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4731/pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

SANTOS, Gilson Cássio De Oliveira; JUNIOR, José Evandro Magalhães; PEREIRA, Alisson Diniz. **A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA?**. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, v.02. 2024. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135/2527>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SINDPD. **IBM integra lista de 33 multinacionais investigadas por formação de cartel no Brasil**. *Sindpd*, 11 out. 2024. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?id=1728659964862>. Acesso em: 23 jan. 2025.

WEITZEL, Gisele de Almeida. **Terceirização x pejotização**. Migalhas. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao>. Acesso em: 12 jan. 2025.

WELLE, Arthur *et al.* **Os impactos da pejotização e da formalização no financiamento da previdência social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista**. *Revista TRT 9*, jul 2019.