

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS CLÓVIS MOURA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO

Silas Souza Teles

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPACTOS E DESAFIOS
PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Teresina-PI

2025

Silas Souza Teles

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPACTOS E DESAFIOS
PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Bacharelado em Direito da
Universidade Estadual do Piauí, como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharelado
em Direito.

Orientador: Prof. Dr. João Luiz Rocha do
Nascimento

Teresina-PI

2025

Silas Souza Teles

**PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPACTOS E DESAFIOS
PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Piauí, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. João Luiz Rocha do Nascimento

Aprovada em _____ / _____ / _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. João Luiz Rocha do Nascimento

Orientador

Prof. Dr. Maria Laura Nunes Santos

Examinador Interno

Prof. Pós-Doc Willame Mazza Parente

Examinador Externo

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus por me conceder o dom da vida e guiar meus passos nessa jornada árdua, sua graça e infinita misericórdia foram fundamentais até aqui.

A minha esposa, Paula Teles, por me apoiar nesse projeto desafiador. Seu amor, paciência e conselhos me guiaram como farol até aqui.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, paciência e incentivo constante, que sempre acreditaram no meu potencial e me ensinaram o valor da dedicação e da honestidade.

Ao meu irmão, Gabriel Teles, por se fazer presente em todos os momentos da minha vida, sempre com um ombro amigo e iluminando o caminho.

Aos meus familiares e amigos de turma, que compreenderam minhas ausências e me ofereceram apoio e palavras de encorajamento nos momentos de cansaço e incerteza.

Ao meu orientador, João Luiz Rocha do Nascimento, pela orientação segura, pelas valiosas contribuições e pela disponibilidade em compartilhar seu conhecimento e experiência, fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores do curso, que, ao longo desta jornada, contribuíram significativamente para a minha formação acadêmica e pessoal, transmitindo não apenas conteúdo, mas também valores e inspirações.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, participaram desta etapa da minha vida — seja com gestos de amizade, apoio moral ou incentivo — e que, direta ou indiretamente, ajudaram a tornar este sonho possível.

Pejotização e a precarização do trabalho: impactos e desafios para a proteção dos direitos trabalhistas

Pejotization and the Precarization of Work: Impacts and Challenges for the Protection of Labor Rights

Silas Souza Teles

RESUMO

O presente trabalho examina o fenômeno da pejotização, consistente na exigência de que o trabalhador constitua pessoa jurídica com o propósito de ocultar uma relação de emprego, configurando fraude à legislação trabalhista e mecanismo de precarização das relações de trabalho. O estudo teve como objetivo analisar os impactos jurídicos, sociais e econômicos dessa prática, especialmente sua relação com o dumping social e com o enfraquecimento da proteção trabalhista no Brasil. Utilizou-se metodologia qualitativa, de caráter analítico-critico, fundamentada em doutrina, jurisprudência e legislação pertinente, com ênfase na distinção entre a contratação legítima de pessoa jurídica e a dissimulação fraudulenta identificada por meio dos elementos fático-probatórios do vínculo empregatício. Os resultados evidenciam que a pejotização tem se expandido em diversos setores, transferindo os riscos da atividade econômica para o trabalhador, reduzindo garantias fundamentais e produzindo distorções concorrenciais. Observou-se, ainda, que o Poder Judiciário, amparado no princípio da primazia da realidade, desempenha papel central no reconhecimento de vínculos e na repressão a tais práticas. Conclui-se que o enfrentamento efetivo da pejotização demanda resposta institucional articulada, com fortalecimento dos órgãos fiscalizadores, uniformização jurisprudencial e avanços legislativos que assegurem critérios objetivos para diferenciar autonomia genuína de fraude, reafirmando o valor social do trabalho e a justiça social previstos na Constituição Federal.

Palavras-chave: pejotização; precarização do trabalho; dumping social; fiscalização trabalhista; primazia da realidade.

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of pejotização, understood as the requirement imposed on workers to establish a legal entity in order to disguise an employment relationship, thereby constituting fraud against labor legislation and contributing to the precarization of work relations. The research aims to analyze the legal, social, and economic impacts of this practice, especially its connection to social dumping and the weakening of labor protection mechanisms in Brazil. A qualitative and analytical-critical methodology was adopted, grounded in legal doctrine, case law, and applicable

legislation, with emphasis on distinguishing legitimate outsourcing from fraudulent arrangements through the factual and evidentiary elements that characterize an employment relationship. The results demonstrate that *pejotização* has expanded across several economic sectors, shifting business risks onto workers, reducing essential labor guarantees, and creating unfair competitive advantages. The findings also highlight the essential role of the Labor Judiciary, which, guided by the principle of the primacy of reality, is responsible for recognizing employment relationships and curbing abusive contractual simulations. The study concludes that effectively addressing *pejotização* requires coordinated institutional action, strengthening of labor inspection bodies, jurisprudential uniformity, and legislative progress to establish objective criteria capable of distinguishing genuine autonomy from fraudulent practices, thereby reaffirming the social value of work and the principles of social justice established in the Brazilian Constitution.

Keywords: *pejotização*; labor precarization; social dumping; labor inspection; primacy of reality.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. OBJETIVOS E METAS	14
3. CAPÍTULO 1 – A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E SUAS MODALIDADES NO ORDENAMENTO JURÍDICO	16
3.1. ORIGEM HISTÓRICA DA PEJOTIZAÇÃO	16
3.2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS GERAIS DO FENÔMENO	18
3.3. A APLICAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	19
3.4. LEGALIDADE VERSUS ILEGALIDADE NA CONTRATAÇÃO VIA PESSOA JURÍDICA	20
3.5. PANORAMA ESTATÍSTICO DA PEJOTIZAÇÃO E DO TRABALHO PJ NO BRASIL	22
4. CAPÍTULO 2 – PARÂMETROS JURÍDICOS E JURISPRUDENCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO	24
4.1. CONTRATAÇÃO LEGÍTIMA POR PESSOA JURÍDICA	24
4.2. PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE TRABALHISTA	25
4.3. ELEMENTOS FÁTICO-PROBATÓRIOS UTILIZADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)	26
4.4. JURISPRUDÊNCIA CONTEMPORÂNEA E SUAS CONTRADIÇÕES	28
4.5. TEMA 1389 DO STF: REPERCUSSÃO GERAL, COMPETÊNCIA E ÔNUS DA PROVA	29
5. CAPÍTULO 3 – MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO E DESAFIOS INSTITUCIONAIS	32
5.1. CONCEITO E IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO	32
5.2. ATUAÇÃO INSTITUCIONAL FRENTE À PEJOTIZAÇÃO	33
5.2.1. Ministério público do trabalho (MPT)	33
5.2.2. Auditoria fiscal do trabalho	34
5.2.3. Justiça do trabalho	34
5.2.4. Integração institucional	35
5.3. LIMITAÇÕES NO ENFRENTAMENTO DA PEJOTIZAÇÃO	35
5.3.1. Limitações normativas	35
5.3.2. Limitações operacionais	36
5.3.3. Limitações estruturais e socioculturais	37
5.4. PROPOSTAS DE APERFEIÇOAMENTO	38
5.4.1. Reforma normativa	38
5.4.2. Fortalecimento institucional	38

5.4.3. Educação e conscientização.....	39
5.4.4. Observatórios e monitoramento	39
5.5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
6. CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43

1. INTRODUÇÃO

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2022), a prestação de serviços de um indivíduo a outra pessoa física pode ser realizada de diversas maneiras. De acordo com a perspectiva clássica, existem dois tipos fundamentais de trabalho humano: o trabalho prestado de forma autônoma e o trabalho prestado sob a subordinação de um empregador. Alguns doutrinadores preferem referir-se a essas categorias como trabalho autônomo e trabalho subordinado, respectivamente.

Para Luciano Martinez (2019, p. 245), o trabalho autônomo:

[...] em última análise, é caracterizado pelo fato de o trabalhador (o prestador dos serviços) ser o responsável pela definição do tempo e do modo de execução daquilo que lhe foi contratado. Se o trabalhador autônomo tem sua atividade reconhecida por lei e atua como empresário de si mesmo, diz-se existente a figura do trabalhador autônomo “profissional liberal”.

Já o trabalho prestado sob a subordinação se manifesta quando o contratante (doravante referido como "tomador dos serviços"), e não o prestador, como ocorre no caso do trabalho autônomo, determina os termos de execução do serviço contratado, incluindo o tempo e a maneira em que será realizado (MARTINEZ, 2019).

A prestação de trabalho é uma característica inerente à pessoa física, enquanto a prestação de serviços é um conceito mais abrangente, capaz de incluir tanto pessoa física quanto jurídica como prestadores. O conceito de serviço, obviamente, engloba a ideia de trabalho (serviço realizado por pessoa física), mas nem sempre o oposto é verdadeiro.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), é possível contratar a modalidade de prestação de serviços com pessoas jurídicas, além das pessoas naturais, devido à fungibilidade da pessoa física do prestador.

Orlando Gomes (2007 apud LEITE, 2022, p. 788) explana que

O contrato de prestação de serviços difere do contrato de trabalho, porquanto este pressupõe o trabalho subordinado, prestado por pessoa física, não podendo ser de forma gratuita; ao passo que aquele comporta o trabalho autônomo, prestado por pessoa física ou jurídica até mesmo de forma gratuita.

A possibilidade de formalização de uma pessoa jurídica composta por uma única pessoa natural vir a prestar serviços ao mercado socioeconômico, surgiu por

meio do artigo 129 da Lei de Direito Tributário nº. 11.196, de 21 nov. 2005. Neste dispositivo, é permitido que a pessoa física se organize como uma entidade jurídica formal, assumindo uma identificação explícita como pessoa jurídica.

Acontece que desde o advento da figura tributária criada pelo art. 129 da Lei nº. 11.196, de 2005, muitas empresas utilizam a figura societária como simulação, para encobrir uma efetiva relação empregatícia, que tem sido denominada, no cotidiano justrabalhista, pelo neologismo pejotização, referindo-se ao artifioso véu da pessoa jurídica (P.J.).

A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejotização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada (DELGADO, 2019, p. 438).

O presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Márcio Pochmann, pesquisador com especialização em Ciências Políticas e em Relações do Trabalho, explica que o fenômeno das contratações de PJ, acompanhado do das terceirizações, passou a tomar vulto a partir dos anos 90, mais exatamente a partir da segunda metade da década, quando a terceirização, antes restrita a atividades meio, avançou também para as atividades-fim, atingindo funções mais nobres, como gerência e supervisão (TURCATO; RODRIGUES, 2008). “Pochmann admite que se trata de uma possibilidade de contratação prevista em lei. ‘Mas é preciso perceber quando está se tornando uma relação assalariada’, adverte” (Ibid., p. 11)

Guilherme Feliciano, juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (SP) e também secretário-geral da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15º Região (AMATRA 15), explica que a crescente formalização de pessoas jurídicas é uma tendência natural em economias em crescimento, como é o caso do Brasil atualmente (TURCATO; RODRIGUES, 2008).

Por outro lado, ele destaca que a Justiça do Trabalho tem enfrentado, principalmente a partir dos anos 90, um fenômeno completamente diferente: a personificação de encomenda, também conhecida como pejotização, que tem o claro

propósito de burlar as normas trabalhistas. Ele denuncia que os trabalhadores envolvidos sofrem prejuízos evidentes nesse tipo de situação.

Cada vez mais empresas têm adotado a prática de contratar funcionários como PJ, levando o empregado a criar uma empresa e receber pagamentos mensais como prestador de serviços. Alguns empregados também recorrem à compra de notas fiscais de terceiros para apresentar ao empregador como forma de receber o “salário”.

Os trabalhadores são incentivados a estabelecer uma pessoa jurídica para intermediar o contrato de prestação de serviços, criando assim uma barreira formal para o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo atuando como trabalhadores subordinados.

É permitido o emprego de PJ para prestação de serviços eventuais e não subordinados, no entanto, é vedado o uso dessa modalidade de contratação para aqueles que exercem atividades que são próprias da empresa. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 438) afirmou:

Naturalmente que o artifício legal tributário se harmoniza aos verdadeiros profissionais autônomos, que se relacionam com os tomadores de serviços sem os elementos da relação de emprego. Ao invés, caso estejam presentes os elementos do vínculo empregatício, inclusive a subordinação, esvai-se o manto aparente da pessoa jurídica, prevalecendo a clássica relação empregatícia entre as partes (princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da valorização do trabalho e do emprego; incidência do art. 9º da CLT).

A pejotização é uma prática ilegal que visa burlar o contrato de trabalho para descharacterizar a relação de emprego existente. Essa prática é realizada por meio da criação de uma pessoa jurídica. No entanto, essa prática mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.

Este caso, como qualquer alternativa adotada para fraudar as leis trabalhistas, é analisado por especialistas do campo jurídico como uma forma de precarização das relações de trabalho. Georgenor de Sousa Franco Filho (2019, p. 17), desembargador do Trabalho do TRT da 8ª Região, afirma que:

“Não há apenas fraude à legislação trabalhista, inclusive com a inexistência de recolhimento para o FGTS, senão também às normas previdenciárias e tributárias, porquanto se frustram as contribuições para a previdência social de um lado, e os pagamentos de tributos em geral de outro”.

A precarização do trabalho é um fenômeno contemporâneo intimamente ligado aos ideais neoliberais. Um aspecto importante dessa tendência é a piora nas condições de vida e de trabalho, caracterizada pela falta de vínculos empregatícios regulares e, como resultado, pela perda de direitos trabalhistas, o que torna o trabalhador ainda mais vulnerável.

Conforme preconiza Luciano Martinez (2019, p. 1882):

Muitos trabalhadores, genuinamente qualificados como empregados, poderão ser aliciados a ingressar nesse tipo para, uma vez “pejotizados”, satisfazer aos propósitos de tomadores de serviços que desejem, em verdade, se desoneras do pagamento de tributos previdenciários e de verbas tipicamente trabalhistas (férias, décimo terceiro salário, FGTS, horas extraordinárias etc.). Será necessária atenção redobrada da Auditoria Fiscal do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário trabalhista. A EIRELI pode protagonizar mais um episódio de um vicioso ciclo no qual a legislação atua contra a fraude e a fraude atua contra a legislação (ou, em alguns casos — como esse —, por meio da legislação).

Com base no que foi exposto, entende-se que a pejotização constitui uma forma recorrente de precarização das relações de trabalho, fazendo com que o trabalhador seja induzido a estar em um vício recorrente, onde são induzidos a criar pessoas jurídicas com intuito de atender os interesses econômicos da empresa. Esse cenário proporciona o risco ao trabalhador, onde não tem recolhido os seus direitos como férias e FGTS, integrando assim, um ciclo vicioso de precarização do trabalho.

Esta pesquisa tem como problemática a investigação de até que ponto a pejotização, enquanto modelo de contratação por pessoa jurídica, é utilizada de forma legítima ou como instrumento de fraude trabalhista no Brasil, bem como a identificação dos critérios jurídicos, jurisprudenciais e institucionais capazes de distinguir essas práticas e orientar uma atuação fiscalizatória eficaz nas relações de trabalho.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como objetivo analisar de forma crítica o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho no Brasil, examinando seus fundamentos conceituais, a aplicação prática no mercado, os parâmetros jurídicos e jurisprudenciais utilizados pelos tribunais, bem como os mecanismos de fiscalização e os desafios enfrentados na identificação e prevenção de fraudes trabalhistas.

Em termos mais específicos, busca-se examinar os conceitos e características da pejotização; identificar os critérios que diferenciam a contratação lícita daquela configuradora de fraude trabalhista; analisar a jurisprudência aplicável ao tema,

especialmente quanto aos elementos fático-probatórios utilizados pelos tribunais; e avaliar a atuação dos órgãos fiscalizadores, apontando seus limites, desafios e possíveis melhorias para o enfrentamento das irregularidades nas relações de trabalho.

A relevância desta pesquisa reside na necessidade de compreender, com precisão, os impactos da pejotização sobre a efetividade dos direitos trabalhistas e sobre o equilíbrio das relações laborais no Brasil. Em um cenário de constantes transformações no mercado de trabalho, identificar os limites entre a flexibilização legítima e a fraude contratual torna-se fundamental para garantir segurança jurídica tanto às empresas quanto aos trabalhadores. Ao analisar criticamente os parâmetros doutrinários, jurisprudenciais e institucionais que permeiam o tema, este estudo contribui para o fortalecimento do debate técnico e para a construção de práticas mais justas, coerentes e alinhadas aos princípios que regem o Direito do Trabalho.

2. OBJETIVOS E METAS

Objetivo geral:

Analisar de forma crítica o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho no Brasil, examinando seus fundamentos conceituais, a aplicação prática no mercado, os parâmetros jurídicos e jurisprudenciais utilizados pelos tribunais, bem como os mecanismos de fiscalização e os desafios institucionais envolvidos na prevenção e repressão às fraudes trabalhistas.

Objetivos Específicos:

- Examinar o conceito e as características gerais da pejotização, identificando sua evolução e relevância nas relações contemporâneas de trabalho.
- Analisar a aplicação prática da pejotização no mercado de trabalho, compreendendo os setores mais afetados e as motivações econômicas e organizacionais que impulsionam esse modelo.
- Avaliar a legalidade e a ilegalidade da contratação por pessoa jurídica, delimitando os critérios jurídicos que diferenciam a pejotização lícita daquela configuradora de fraude trabalhista.
- Distinguir, com base na doutrina e jurisprudência, as situações de contratação legítima por pessoa jurídica das hipóteses de fraude e precarização das relações de trabalho.
- Identificar e interpretar os elementos fático-probatórios utilizados pelos tribunais na análise dos casos de pejotização, com foco nos requisitos da relação de emprego.
- Realizar uma análise crítica da jurisprudência trabalhista, verificando tendências, divergências e parâmetros consolidados sobre o tema.
- Investigar a atuação das instituições fiscalizadoras — Ministério Público do Trabalho, auditoria fiscal e Justiça do Trabalho — frente ao fenômeno da pejotização.
- Apontar as limitações normativas, operacionais e estruturais enfrentadas pelos órgãos de fiscalização no combate às fraudes trabalhistas envolvendo pejotização.
- Propor medidas de aperfeiçoamento dos mecanismos de controle e repressão, contribuindo para o fortalecimento da proteção ao trabalhador e para a segurança jurídica das contratações.

Metas:

- Reunir e sistematizar referências doutrinárias e legais sobre pejotização até o final da fase de revisão bibliográfica.
- Mapear decisões jurisprudenciais relevantes (TST e TRTs) que tratam da distinção entre pejotização lícita e fraude trabalhista.
- Descrever, de forma estruturada, os conceitos fundamentais sobre pejotização no Capítulo 1, com base em doutrina atualizada.
- Comparar critérios doutrinários e jurisprudenciais para identificar quando há vínculo de emprego mascarado.
- Analisar casos reais julgados pelos tribunais, destacando os elementos fático-probatórios mais utilizados nas decisões.
- Avaliar a atuação dos órgãos de fiscalização (MPT, Auditoria Fiscal e Justiça do Trabalho), identificando suas limitações e potencialidades.
- Propor soluções práticas e normativas para aprimorar o combate às fraudes envolvendo pejotização.
- Produzir uma análise crítica integrada, conectando teoria, prática, jurisprudência e fiscalização institucional.
- Finalizar cada capítulo com sínteses claras, assegurando coesão e progressão lógica entre os temas.
- Concluir o trabalho atendendo ao objetivo geral, demonstrando como os dados, conceitos e análises respondem ao problema de pesquisa.

3. CAPÍTULO 1 – A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E SUAS MODALIDADES NO ORDENAMENTO JURÍDICO

A prestação de serviços, como fenômeno jurídico e socioeconômico, ocupa papel central na dinâmica das relações de trabalho contemporâneas. O avanço tecnológico, a reestruturação produtiva e a crescente busca por modelos contratuais enxutos impulsionaram a diversificação das formas de contratação no Brasil, ampliando o debate sobre os limites entre a autonomia privada e a tutela trabalhista. Nesse contexto, compreender os contornos jurídicos que distinguem a relação de emprego das demais formas de prestação de serviços torna-se essencial para a aplicação correta das normas e para a atuação dos operadores do Direito diante de novas realidades laborais.

O Direito brasileiro, atento a essa pluralidade de modelos, prevê distintas modalidades contratuais que se diferenciam sobretudo quanto à presença – ou ausência – dos elementos configuradores da relação de emprego. A delimitação desses elementos é fundamental para evitar fraudes, assegurar segurança jurídica e promover relações laborais equilibradas, sobretudo diante do aumento expressivo de contratações por pessoa jurídica, fenômeno que intensificou debates doutrinários e jurisprudenciais após a Reforma Trabalhista de 2017.

Assim, este capítulo dedica-se a analisar, de maneira sistemática, a prestação de serviços em suas principais modalidades, com foco na relação de emprego e na prestação de serviços autônomos, destacando as diferenças essenciais entre ambas, a evolução legislativa e a forma como a jurisprudência tem interpretado e aplicado esses institutos. O objetivo é oferecer um panorama teórico sólido que sirva de base para o exame aprofundado da pejotização, tema central desta pesquisa.

3.1. Origem Histórica da Pejotização

A pejotização, enquanto prática de contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, não é um fenômeno recente, embora tenha ganhado maior visibilidade a partir das transformações estruturais no mercado de trabalho ocorridas desde a década de 1990. Seu surgimento está diretamente relacionado à reconfiguração das relações produtivas, ao avanço das políticas neoliberais e ao movimento global de flexibilização das normas trabalhistas. Nesse período, empresas passaram a buscar modelos alternativos de contratação voltados à redução de custos,

à diminuição de encargos trabalhistas e à ampliação da autonomia gerencial, o que abriu espaço para arranjos jurídicos capazes de mascarar vínculos empregatícios tradicionais.

Segundo Delgado (2019), a expansão de formas contratuais "atípicas" foi intensificada pela crescente inserção do Brasil em uma economia marcada pela competitividade global, pela inovação tecnológica e pela descentralização produtiva. Para o autor, a pejotização constitui uma das estratégias adotadas por empresas para evitar o reconhecimento do vínculo empregatício, transferindo ao trabalhador custos e responsabilidades inerentes ao empregador. No mesmo sentido, Godinho (2021) ressalta que a lógica da flexibilização estimulou a aparência de autonomia contratual, muitas vezes inexistente na prática, criando um ambiente propício para a precarização das garantias trabalhistas.

A prática tornou-se mais evidente nos setores de comunicação, tecnologia, saúde e serviços especializados, nos quais profissionais qualificados passaram a ser pressionados a constituir pessoas jurídicas como condição para a manutenção do trabalho. De acordo com Moraes Filho (2018), a pejotização se fortaleceu nesse contexto como um mecanismo que aparenta modernização das relações laborais, embora frequentemente represente verdadeira fraude trabalhista quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017), o debate adquiriu novos contornos. Embora o legislador tenha buscado reconhecer maior autonomia contratual e regulamentar a terceirização, não houve normatização direta da pejotização, o que manteve o fenômeno submetido à interpretação judicial. A partir desse marco, a jurisprudência passou a desenvolver critérios mais robustos para diferenciar a prestação de serviços autônoma da relação de emprego mascarada, reforçando a importância da análise dos elementos fáticos da prestação laboral, conforme previsto nos arts. 2º e 3º da CLT.

Assim, a origem histórica da pejotização não pode ser compreendida apenas como uma evolução contratual, mas como reflexo de tensões econômicas, reformas institucionais e estratégias organizacionais que, somadas, contribuíram para a expansão de formas de contratação paralelas ao modelo clássico de emprego. Esse contexto histórico é fundamental para entender as disputas conceituais e jurídicas que permeiam o tema, bem como para avaliar seus impactos sobre a proteção social do trabalhador.

3.2. Conceito e características gerais do fenômeno

Nas últimas décadas, as relações de trabalho, tanto no Brasil quanto no cenário global, têm passado por profundas transformações estruturais, impulsionadas pela expansão da economia de mercado, pelo avanço tecnológico e pela crescente competitividade internacional. A globalização e a reestruturação produtiva introduziram novas formas de organização do trabalho, orientadas pela eficiência, pela flexibilidade contratual e pela redução de custos operacionais. Nesse cenário, segundo Delgado (2019, p. 102), a legislação trabalhista passou a ser frequentemente acusada de “rigidez incompatível com as novas exigências da economia globalizada”, justificando propostas de flexibilização contratual e institucional.

É nesse contexto histórico e econômico que emerge a pejotização, fenômeno caracterizado como uma das expressões mais evidentes da precarização das relações laborais contemporâneas. A pejotização consiste, essencialmente, na exigência de que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para formalizar a prestação de serviços, deslocando artificialmente uma relação que apresenta características típicas de emprego para o campo da suposta autonomia empresarial. Segundo Barros (2021, p. 334), trata-se de “mecanismo destinado a mascarar o vínculo empregatício, mediante a aparência de uma relação civil ou comercial”.

Georgenor de Sousa Filho (2018, p. 57) destaca que a pejotização “apresenta-se como expediente contratual revestido de aparente legalidade, mas instrumentalizado para a concretização de infrações jurídicas”, uma vez que os elementos fáticos da relação de emprego permanecem presentes. Ainda que, em algumas situações, a constituição de pessoa jurídica possa refletir uma atuação verdadeiramente autônoma — especialmente entre profissionais altamente qualificados — a prática revela que, na maioria dos casos, configura imposição unilateral do tomador de serviços destinada a reduzir custos e a suprimir direitos trabalhistas (DELGADO, 2019).

Sob a aparência de legalidade, essa forma de contratação busca afastar o reconhecimento do vínculo empregatício e, consequentemente, excluir a aplicação dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição Federal de 1988. Tal prática permanece caracterizada como fraude quando presentes os elementos da relação de emprego, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, conforme definidos no art. 3º da CLT. Nesse sentido, Cassar

(2020, p. 212) afirma que “a simples constituição de pessoa jurídica não tem o condão de descaracterizar o vínculo empregatício quando os elementos configuradores do art. 3º estão presentes”.

A pejotização, assim, representa não apenas fraude trabalhista, mas também fraude previdenciária e tributária, ao impedir o recolhimento regular de FGTS e contribuições obrigatórias, afetando a proteção social e a arrecadação estatal. Porto (2022, p. 89) enfatiza que tal prática “fragiliza o sistema de seguridade, compromete o financiamento da previdência e intensifica a precarização das relações de trabalho”.

Dessa forma, observa-se que a pejotização ignora os fundamentos estruturantes do Direito do Trabalho, esvaziando sua função primordial de tutela da parte hipossuficiente e colocando em risco a própria efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

3.3. A aplicação da pejotização no mercado de trabalho

A pejotização manifesta-se com maior intensidade em determinados segmentos econômicos nos quais a busca por flexibilidade, especialização técnica, redução de custos e aumento da competitividade é mais acentuada. Entre os setores mais afetados destacam-se tecnologia da informação, comunicação e jornalismo, saúde, construção civil, educação privada e serviços terceirizados em geral, conforme mapeado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2023).

No setor de tecnologia da informação, a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica tornou-se prática amplamente difundida. Embora as empresas defendam que tais profissionais atuam com autonomia, verifica-se, na prática, a existência de metas rígidas, supervisão direta e controle de jornada. Segundo Delgado (2019, p. 127), quando a subordinação se revela no plano fático, “a forma jurídica escolhida pelas partes não impede o reconhecimento do vínculo empregatício”. Assim, muitos trabalhadores são privados de direitos essenciais, como férias, 13º salário, FGTS e cobertura previdenciária.

Na área da comunicação e do jornalismo, a pejotização tem sido utilizada como mecanismo de flexibilização de custos e redução de encargos trabalhistas. Barros (2021, p. 410) observa que jornalistas frequentemente são compelidos a constituir pessoas jurídicas para manter seus postos de trabalho, embora permaneçam sujeitos

a rotinas editoriais, escalas e pautas, elementos típicos de subordinação. Tal dinâmica aprofunda a instabilidade profissional e a precarização da categoria.

No setor da saúde, médicos, enfermeiros e demais profissionais são com frequência contratados como pessoas jurídicas por hospitais e clínicas privadas. Essa modalidade, embora apresentada como estratégia de racionalização administrativa, transfere ao trabalhador riscos que deveriam ser assumidos pela empresa. Como destaca Porto (2022, p. 91), a pejotização na saúde “fragiliza a proteção previdenciária, especialmente em casos de doença, maternidade ou acidente de trabalho”.

A construção civil também representa campo fértil para a pejotização, em especial na subcontratação de engenheiros, arquitetos e mestres de obras. Segundo Cassar (2020, p. 305), essa prática busca “ocultar o vínculo empregatício por meio da interposição de pessoa jurídica”, transferindo ao trabalhador responsabilidades inerentes à atividade econômica e esvaziando o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

No setor educacional privado, a pejotização tem se expandido especialmente entre professores universitários e docentes de instituições particulares. Apesar de submetidos a calendários acadêmicos, carga horária definida e avaliações institucionais, muitos são obrigados a constituir pessoas jurídicas como condição para lecionar. Tal prática, além de suprimir direitos básicos, compromete a qualidade da educação, na medida em que precariza a carreira docente (DELGADO, 2019).

Em todos esses contextos, observa-se um denominador comum: a transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador, que, ao ser compelido a formalizar-se como pessoa jurídica, perde a proteção assegurada pela CLT. Nesse sentido, Sousa Filho (2018, p. 63) afirma que a pejotização opera como mecanismo de “desresponsabilização empresarial”, fragilizando o pacto trabalhista e alterando o equilíbrio das relações produtivas.

3.4. Legalidade versus ilegalidade na contratação via pessoa jurídica

A discussão acerca da pejotização exige, inicialmente, a distinção entre a contratação legítima de trabalhadores autônomos — compatível com a livre iniciativa e com a autonomia profissional — e a pejotização fraudulenta, que se utiliza da formalização por pessoa jurídica para ocultar relações de emprego. A doutrina majoritária é clara ao afirmar que a utilização de estruturas societárias somente é

válida quando há efetiva autonomia na prestação de serviços, inexistindo subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade (BARROS, 2019; NASCIMENTO, 2022).

Com a Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 introduziu o art. 442-B da CLT, consolidando a possibilidade de contratação de autônomos, ainda que com exclusividade ou continuidade, desde que presentes as formalidades legais e a autonomia real do prestador. O dispositivo estabelece que a contratação do autônomo “afasta a qualidade de empregado”, desde que não se verifique qualquer elemento configurador do vínculo empregatício previsto no art. 3º da CLT. Importa ressaltar, contudo, que tal norma não autoriza a burla à legislação trabalhista, pois subsiste plenamente o art. 9º da CLT, que declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

Assim, o ponto crucial para separar a legalidade da ilegalidade está na presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Sempre que a realidade demonstrar a existência de subordinação estrutural, integrativa ou clássica, habitualidade, pessoalidade e remuneração contínua, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que o contrato formalmente declare a prestação de serviços por pessoa jurídica. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade, consolidado pela doutrina (DELGADO, 2020; SUSSEKIND, 2007) e reiteradamente reafirmado pela jurisprudência dos Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho.

Superada a análise conceitual, verifica-se que a aplicação prática desse princípio enfrenta obstáculos significativos. A crescente complexidade das cadeias produtivas, o avanço de modelos empresariais flexíveis e a resistência de determinados setores econômicos em assumir vínculos formais dificultam a atuação fiscalizatória do Estado. A Auditoria-Fiscal do Trabalho, com quadro reduzido e desafios estruturais, encontra limitações para identificar fraudes disseminadas, ao passo que o Ministério Público do Trabalho enfrenta uma demanda crescente de denúncias envolvendo pejotização em massa.

Para além dos prejuízos individuais, a pejotização fraudulenta produz graves impactos no mercado e na ordem econômica. Ao reduzir artificialmente custos mediante supressão de encargos trabalhistas e previdenciários, empresas que adotam esse expediente obtêm vantagens ilícitas perante concorrentes que cumprem a legislação. Esse fenômeno é reconhecido pela doutrina como dumping social,

prática caracterizada pela violação reiterada de direitos fundamentais do trabalhador para alcançar vantagem competitiva indevida (SOUTO MAIOR, 2015). Tal conduta afronta diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF/88), além de comprometer a ordem econômica fundada na justiça social e na livre concorrência leal (art. 170 da CF/88).

Os reflexos também atingem o sistema previdenciário e tributário. A contratação via pessoa jurídica reduz drasticamente as contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento, gerando déficits que impactam a seguridade social, composta pelos pilares da saúde, previdência e assistência social, ameaçando a sustentabilidade do Estado Social previsto constitucionalmente. Nesse sentido, a pejotização fraudulenta, além de precarizar o trabalhador, compromete a coletividade ao fragilizar as políticas públicas de proteção social.

Diante desse cenário, impõe-se a necessidade de uma resposta institucional articulada. É imprescindível fortalecer a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, aprimorar mecanismos de investigação coletiva pelo Ministério Público do Trabalho e promover uniformização jurisprudencial rigorosa pelo Poder Judiciário, com enfoque no princípio da primazia da realidade. Também se faz urgente fomentar debates legislativos que estabeleçam critérios objetivos para distinguir a atividade autônoma legítima da simulação contratual, conferindo maior segurança jurídica a empregadores de boa-fé e proteção efetiva aos trabalhadores.

Por fim, cumpre reconhecer que o enfrentamento da pejotização fraudulenta ultrapassa o plano jurídico, tratando-se de um desafio estruturante de natureza econômica, política e social. A erradicação dessa prática exige a mobilização conjunta do Estado, dos trabalhadores, dos sindicatos, das instituições fiscalizadoras e da sociedade civil. Somente a partir desse esforço colaborativo será possível assegurar o valor social do trabalho, proteger a dignidade humana e consolidar, em sua plenitude, os fundamentos do Estado Democrático de Direito instituído pela Constituição da República de 1988.

3.5. Panorama estatístico da pejotização e do trabalho PJ no Brasil

A análise estatística do mercado de trabalho brasileiro revela que a pejotização não é um fenômeno isolado, mas parte de uma tendência estrutural de expansão do trabalho por conta própria e da informalidade qualificada. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) indicam que, somente em

2023, o país registrou 25,4 milhões de trabalhadores por conta própria, o maior contingente desde o início da série histórica do IBGE (IBGE, 2023). Dentro desse grupo, observa-se crescimento significativo de profissionais que atuam como pessoas jurídicas, especialmente nas áreas de tecnologia, saúde e educação.

O número de microempreendedores individuais (MEI) também atingiu patamar recorde. Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, o Brasil encerrou 2023 com 15,4 milhões de MEIs ativos, representando cerca de 70% de todas as empresas do país (SEBRAE, 2023). Embora o regime MEI tenha sido criado para incentivar a formalização, diversos estudos apontam que ele vem sendo utilizado como instrumento de substituição indevida de relações de emprego formais por contratos de natureza empresarial (SOUZA FILHO, 2018).

Outro indicador relevante é o crescimento dos trabalhadores sem proteção previdenciária. O Boletim Estatístico da Previdência Social (BEPS) registrou que, entre 2016 e 2023, houve um aumento de 23% no número de contribuintes individuais sem vínculo empregatício, enquanto o volume de empregados formais permaneceu praticamente estagnado (BRASIL, 2023). Esse descompasso demonstra que parte expressiva da força de trabalho está migrando para modelos contratuais que reduzem encargos patronais, mas ao mesmo tempo retiram garantias sociais fundamentais dos trabalhadores.

Especificamente no que diz respeito à pejotização, estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) aponta que a contratação via pessoa jurídica cresceu 42% na última década, com maior incidência entre profissionais de nível superior, sobretudo em tecnologia da informação, comunicação e saúde (DIEESE, 2022). De acordo com o órgão, essa tendência reflete não apenas transformações produtivas, mas também estratégias empresariais de flexibilização forçada e transferência de riscos ao trabalhador.

Esses dados demonstram que a pejotização se insere em um movimento crescente de informalização estrutural, no qual trabalhadores formalmente registrados como empresas desempenham funções típicas de empregados. Tal cenário reforça a necessidade de aprofundamento da análise jurídica e socioeconômica do fenômeno, uma vez que sua expansão compromete a efetividade dos direitos sociais, fragiliza o financiamento da seguridade social e desequilibra o sistema produtivo ao favorecer práticas de dumping social.

4. CAPÍTULO 2 – PARÂMETROS JURÍDICOS E JURISPRUDENCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO

4.1. Contratação legítima por pessoa jurídica

A contratação via pessoa jurídica apresenta-se, no cenário jurídico e social contemporâneo, como uma modalidade que transita entre a licitude e a fraude. Por essa razão, torna-se necessária a definição rigorosa dos limites conceituais e normativos que separam a contratação legítima da pejotização irregular. À luz do Direito do Trabalho, essa distinção fundamenta-se essencialmente na verificação dos elementos fático-jurídicos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja presença caracteriza o vínculo empregatício, independentemente da forma adotada pelas partes.

É plenamente permitido que empresas celebrem contratos com pessoas jurídicas para prestação de serviços autônomos, eventuais ou não subordinados. Tal possibilidade é reforçada pela própria Reforma Trabalhista, conforme dispõe o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

“A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 1943).

A contratação por pessoa jurídica é plenamente válida quando utilizada por trabalhadores que exercem atividade com efetiva autonomia técnica e econômica, assumindo riscos próprios e organizando livremente sua prestação laboral. Esse modelo é típico de profissionais liberais, consultores e especialistas cuja atuação não se amolda ao regime clássico de emprego. Como assinala Martinez (2019), trata-se de hipóteses em que a autonomia configura elemento constitutivo da própria atividade econômica, afastando a incidência do regime trabalhista.

Nesse sentido, o posicionamento doutrinário de Maurício Godinho Delgado (2019) é esclarecedor ao afirmar que:

“Naturalmente que o artifício legal tributário se harmoniza aos verdadeiros profissionais autônomos, que se relacionam com os tomadores de serviços sem os elementos da relação de emprego. Ao invés, caso estejam presentes os elementos do vínculo empregatício, inclusive a subordinação, esvai-se o manto aparente da pessoa jurídica, prevalecendo a clássica relação empregatícia entre as partes (princípio da primazia da realidade sobre a

forma; princípio da valorização do trabalho e do emprego; incidência do art. 9º da CLT).

Assim, a contratação por PJ será legítima quando respaldada por autonomia técnica e econômica, quando o trabalhador detém liberdade na execução das tarefas, controla sua agenda e presta serviços a vários contratantes, assumindo os riscos do próprio negócio. Nesses casos, verifica-se compatibilidade com a livre iniciativa e com o modelo contemporâneo de organização das atividades produtivas, sem qualquer afronta ao sistema protetivo trabalhista.

Em sentido oposto, há fraude quando a formalização de pessoa jurídica é imposta ou estimulada pelo tomador de serviços como mecanismo destinado a dissimular uma relação de emprego materialmente existente. Nesses casos, ainda que o trabalhador esteja inscrito como pessoa jurídica, a existência de subordinação jurídica, continuidade na prestação dos serviços e remuneração periódica fixa revela uma simulação contratual.

4.2. Pejotização como fraude trabalhista

A pejotização, embora muitas vezes apresentada como alternativa moderna de gestão de custos, configura-se como fraude trabalhista sempre que utilizada para dissimular uma relação de emprego que preenche os requisitos do art. 3º da CLT. A formalização por meio de CNPJ, MEI ou contratos civis não possui força para afastar a incidência da legislação trabalhista quando a prestação de serviços ocorre com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação (BRASIL, 1943).

A doutrina trabalhista é firme ao afirmar que a forma não prevalece sobre a realidade, princípio que impede que estruturas contratuais artificiais sirvam para suprimir direitos. Para Delgado (2019), a pejotização é uma das modalidades contemporâneas de “fraudes estruturais”, em que o empregador reorganiza formalmente a prestação de serviços para reduzir custos, mas mantém intacta a lógica de subordinação. Nessa mesma linha, Cassar (2021) observa que a criação de pessoa jurídica pelo trabalhador, quando feita para atender exigência do tomador e sem autonomia real, configura “manejo fraudulento da personalidade jurídica”.

Importante destacar que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) não legitimou a pejotização. O art. 442-B — frequentemente citado de forma equivocada — apenas admite a contratação do autônomo verdadeiro, isto é, daquele que exerce suas atividades com liberdade organizacional, sem sujeição a ordens diretas e sem

integração à dinâmica interna da empresa. A simples emissão de notas fiscais ou a existência formal de CNPJ não caracteriza autonomia, conforme ressaltam Martins (2020) e Delgado (2019) ao analisarem os limites do dispositivo.

Assim, quando a empresa exerce controle direto sobre horários, metas, métodos de execução do trabalho, ou exige exclusividade disfarçada, ocorre subordinação jurídica, incompatível com a figura do autônomo. Nesses casos, a pejotização revela-se uma forma de fraudar direitos trabalhistas e previdenciários, ensejando o reconhecimento judicial do vínculo e a condenação da empresa ao pagamento das verbas respectivas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho segue a mesma orientação. Em reiteradas decisões, o TST reconhece que a mera constituição de pessoa jurídica não impede o reconhecimento do vínculo quando a realidade fática demonstra relação de emprego, conforme exposto abaixo.

4.3. Elementos fático-probatórios utilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente reconhecido que a simples constituição de pessoa jurídica não afasta o vínculo empregatício quando os fatos demonstram a presença dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, conforme também ensina Franco Filho (2019). A análise realizada pelos tribunais superiores é eminentemente substancial, orientada pelo princípio da primazia da realidade, segundo o qual a verdade concreta da prestação dos serviços se sobrepõe às formas contratuais adotadas.

A jurisprudência recente reforça expressamente esse entendimento. Diversas decisões do TST têm afirmado que a pejotização configura fraude quando a pessoa jurídica funciona apenas como instrumento formal para encobrir uma típica relação de emprego. Nesse sentido, o TST destacou, em julgamento de 2024, que a contratação via PJ utilizada para “mascarar vínculo empregatício” revela “nítida fraude trabalhista”, especialmente quando comprovada a prestação habitual, subordinada e pessoal de serviços (TST, Ag-AIRR-1001557-43.2021.5.02.0016). Em outro precedente, também de 2024, ressaltou-se que as notas fiscais emitidas exclusivamente para a tomadora, com valores fixos mensais e sem autonomia real, confirmam que os tribunais “não se deixam impressionar com elementos puramente formais do contrato”, reconhecendo o vínculo sempre que presentes os elementos clássicos da relação de emprego (TST,

Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062).

No mesmo sentido, a 8^a Turma do TST, ao examinar caso de 2023, asseverou que a licitude da contratação por pessoa jurídica — inclusive em atividade-fim — depende da ausência de fraude, como já sinalizado pelo Supremo Tribunal Federal. Assim, quando verificada subordinação, horários delimitados e obrigações típicas de trabalho subordinado, impõe-se o reconhecimento do vínculo, ainda que a contratação tenha sido formalmente estruturada como PJ (TST, Ag-AIRR-0020634-83.2016.5.04.0013). A Corte registrou que, se os requisitos clássicos do vínculo estão presentes, não há como aplicar automaticamente o Tema 725 do STF, impondo-se o *distinguishing*.

Em linha semelhante, julgados de 2023 têm reafirmado que, quando os elementos probatórios indicam subordinação direta à tomadora, a formação de pessoa jurídica pelo trabalhador não tem validade material, impondo-se o reconhecimento da fraude e do vínculo, como se observou no Ag-AIRR-0010671-65.2020.5.03.0069. Nesse precedente, o TST deixou claro que a licitude da terceirização defendida pelo STF não se aplica a hipóteses em que há subordinação direta, pessoalidade e ausência de autonomia empresarial.

Assim, verifica-se que a jurisprudência do TST caminha de modo uniforme: a pejotização só é admitida quando há efetiva autonomia, o que é aferido a partir de provas concretas e não apenas da forma contratual.

A partir da doutrina e da jurisprudência consolidada, destacam-se como principais elementos fático-probatórios utilizados pelos tribunais superiores:

Subordinação jurídica: consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo do tomador. Os tribunais têm reiterado que ordens diretas, controle de jornada, metas obrigatórias, inserção em sistemas internos e fiscalização constante são fortes indicadores de subordinação (LEITE, 2022). Diversas decisões recentes reforçam que a existência desses elementos é suficiente para afastar a alegada autonomia contratual, mesmo quando há PJ formalmente constituída (TST, Ag-AIRR-1001557-43.2021.5.02.0016; Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062).

Habitualidade: a continuidade e regularidade da prestação de serviços, comprovada por e-mails corporativos, registros de frequência ou testemunhos, é elemento clássico reconhecido pelos tribunais (COSTA; TERNUS, 2012). O TST tem enfatizado que a habitualidade constante impede o enquadramento da atividade como eventual ou eventualidade típica de prestação autônoma (TST, Ag-AIRR-0020634-

83.2016.5.04.0013).

Onerosidade: a existência de contraprestação fixa ou periódica é elemento-chave. Pagamentos mensais, depósitos regulares e notas fiscais idênticas reforçam a caracterização da relação salarial (SUIJKERBUIJK, 2019). Nos precedentes do TST, repetidamente se observa que valores fixos mensais associados à ausência de risco empresarial configuram forte indício de vínculo empregatício (TST, Ag-AIRR-0010671-65.2020.5.03.0069).

Pessoalidade: Os tribunais consideram essencial a prova de que o serviço era prestado diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição. Em casos recentes, destaca-se que a exigência de comparecimento pessoal e a proibição de envio de terceiros evidenciam relação de emprego, e não verdadeira relação empresarial (CRUZ NETO, 2020; TST, Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062).

Além desses elementos clássicos, a jurisprudência também tem reconhecido indícios complementares, como: uso de equipamentos fornecidos pela empresa; exclusividade na prestação dos serviços; ausência de clientela própria; inserção plena na dinâmica organizacional da empresa; repetição das mesmas atividades antes exercidas com carteira assinada; inexistência de assunção de riscos típicos de atividade empresarial.

A análise conjunta desses fatores permite ao magistrado reconstituir a realidade da relação jurídica e, quando constatada a fraude, reconhecer o vínculo de emprego, reafirmando o compromisso da Justiça do Trabalho com a proteção da dignidade laboral e a efetividade dos direitos sociais.

4.4. Jurisprudência contemporânea e suas contradições

A jurisprudência trabalhista brasileira, sobretudo no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, tem desempenhado papel crucial na delimitação dos contornos jurídicos da pejotização. Ao longo das últimas décadas, consolidou-se um entendimento protetivo, que busca resguardar a essência do vínculo empregatício sempre que a realidade dos fatos assim o demonstrar (DELGADO, 2019; MARTINEZ, 2019).

Todavia, a evolução jurisprudencial não se mostra isenta de contradições. Em alguns casos, os tribunais regionais e até mesmo o TST têm admitido a validade da pejotização em situações limítrofes, especialmente quando há indicativos de maior autonomia na relação contratual (PORTO; VIEIRA, 2019). Esse movimento revela a tensão entre duas forças: de um lado, a necessidade de preservar os direitos

fundamentais do trabalhador; de outro, a valorização da livre iniciativa e da flexibilização contratual, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (ARANTES; LEMOS, 2017).

Um aspecto crítico é a dificuldade de uniformizar a jurisprudência diante da diversidade de casos concretos. Em determinadas decisões, a pejotização é considerada ilícita mesmo quando há relativa autonomia, por se entender que a subordinação estrutural, isto é, a inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa, já seria suficiente para caracterizar vínculo. Em outras, os tribunais exigem a presença inequívoca da subordinação clássica para reconhecer a fraude, admitindo a contratação via PJ em setores de alta especialização (SIEBRA, 2016).

Outro ponto relevante é a atuação do Supremo Tribunal Federal (STF) em matérias correlatas, sobretudo no reconhecimento da licitude da terceirização de atividades-fim (ADPF 324 e RE 958.252). Embora não trate diretamente da pejotização, esse entendimento repercute no tema, pois fortalece o discurso empresarial de flexibilização das formas contratuais, onde o Supremo Tribunal Federal consagrou o princípio da livre iniciativa e a autonomia da organização produtiva, conferindo segurança jurídica à prática da terceirização conforme prevê a reforma trabalhista. A crítica que se coloca é se tal orientação não fragiliza ainda mais a proteção trabalhista, abrindo espaço para a expansão de contratações disfarçadas (NASSIF, 2022).

Em síntese, a análise crítica da jurisprudência demonstra que, embora haja firmeza no combate às formas mais evidentes de fraude, subsiste certa permissividade em casos fronteiriços, o que gera insegurança jurídica e dificulta a efetividade da proteção social. O desafio reside em conciliar a liberdade contratual com a função social do trabalho, assegurando que a pejotização não se converta em um instrumento de esvaziamento dos direitos trabalhistas.

4.5. Tema 1389 do STF: repercussão geral, competência e ônus da prova

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral do Tema 1389 no ARE 1.532.603/PR, que debate três questões centrais: (i) a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para prestação de serviços (pejotização); (ii) a competência para julgar fraudes nesses contratos (Justiça do Trabalho x Justiça comum); e (iii) a distribuição do ônus da prova quanto à alegação de fraude no contrato civil/comercial.

De forma concreta, o tema foi afetado pelo STF para evitar decisões conflitantes nas instâncias inferiores e garantir segurança jurídica até o julgamento do mérito.

Em 14 de abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam dessas questões, até que o Supremo decida definitivamente.

A decisão de suspender os processos (proferida por Gilmar Mendes) foi justificada pela necessidade de prevenir multiplicação de decisões divergentes, preservando o princípio da segurança jurídica.

Além disso, segundo os advogados que comentaram a medida, isso desafogar o STF para tratar do mérito de forma mais ampla, em vez de atuar como instância meramente revisora das decisões da Justiça do Trabalho:

“O descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho ... tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF ... transformando-o ... em instância revisora de decisões trabalhistas.”

Entre as principais controvérsias suscitadas pelo Tema 1389 estão:

Competência da Justiça: Há quem defenda que a Justiça do Trabalho deve julgar casos de fraude em contratos civis de prestação de serviços, por sua especialização na matéria trabalhista.

Ônus da prova: A questão sobre quem deve provar a fraude — o trabalhador ou a empresa contratante — é sensível. Se o ônus for colocado sobre o trabalhador, pode haver grande dificuldade prática, dada a assimetria de poder e de recursos entre as partes.

Licitude da pejotização: A decisão do STF pode fixar critérios para diferenciar contratações legítimas de PJs (com autonomia real) e aquelas que, mesmo formalmente estruturadas como pessoa jurídica, são fraudes dissimulando vínculo empregatício.

A relevância do Tema 1389 vai além do campo estritamente jurídico: ele possui forte impacto social e econômico. Instituições como o Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP) atuam como *amicus curiae*, defendendo que o julgamento leve em consideração tanto a livre iniciativa quanto a dignidade do trabalhador.

Por outro lado, críticos alertam para riscos significativos: a eventual fixação de uma tese muito permissiva poderia legitimar a pejotização em larga escala, enfraquecendo a proteção tradicional oferecida pela Justiça do Trabalho.

Adicionalmente, há consequências práticas graves para ações já em curso: por exemplo, segundo o SindPD Ceará, a suspensão determinada pelo STF prejudica trabalhadores resgatados em situação de trabalho análogo à escravidão, cujas ações foram interrompidas.

A decisão do STF trará balizas vinculantes para que a Justiça do Trabalho (e outros tribunais) possam aferir, de maneira mais padronizada, quando uma contratação via PJ é legítima e quando configura fraude.

Portanto, o Tema 1389 representa um ponto de inflexão no debate sobre pejotização: marca a transição de uma regulação predominantemente difusa (entre tribunais trabalhistas) para uma delimitação constitucional clara, com potencial de uniformizar a jurisprudência nacional. A decisão do STF, quando proferida, poderá consolidar os parâmetros para diferenciar contratos legítimos de fraudes e estabelecer regras processuais (competência e ônus da prova) que afetarão diretamente a segurança jurídica das relações de trabalho.

5. CAPÍTULO 3 – MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO E DESAFIOS INSTITUCIONAIS

5.1. Conceito e impactos da pejotização

A pejotização consiste na contratação de trabalhadores como pessoa jurídica (PJ), ainda que a prática de fato configure relação de emprego (com subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade) (ZONZINI; FERREIRA, 2023). Essa forma de contratação representa uma estratégia de flexibilização corporativa, mas gera efeitos profundos de precarização do trabalho.

De acordo com estudo técnico do CESIT/Unicamp, a pejotização irrestrita acarreta redução de salários, aumento do desemprego, desequilíbrio macroeconômico e diminuição da arrecadação, uma vez que parte relevante dos trabalhadores PJ contribui menos para a Previdência Social e os encargos trabalhistas regidos pela CLT são evitados (WELLE; PETRINI, 2025).

Segundo análise jornalística, além dos prejuízos econômicos para os trabalhadores — como a ausência de benefícios trabalhistas (13º salário, FGTS, adicional de férias) —, há perda futura na aposentadoria, em razão da contribuição previdenciária menor ou ausente nos contratos PJ simulados como emprego formal (ANDES, 2025).

No plano social, a pejotização implica uma transferência de custo e risco para o trabalhador, que acaba assumindo encargos tributários e estruturais normalmente arcados pelo empregador sob regime CLT (ZONZINI; FERREIRA, 2023).

Além disso, a prática coloca em risco a sustentabilidade das políticas públicas. O estudo do CESIT alerta que, com a expansão da pejotização, pode haver enfraquecimento dos mecanismos de proteção social, como seguro-desemprego, fundos parafiscais e mecanismos de crédito para trabalhadores, comprometendo a estabilidade econômica (WELLE; PETRINI, 2025).

Do ponto de vista jurídico, a pejotização fragiliza o vínculo empregatício, pois muitas empresas adotam esse modelo para evitar encargos da CLT. Segundo Zonzini e Ferreira (2023), trata-se de uma estratégia que subverte o princípio da proteção ao trabalhador, já que direitos como férias remuneradas, 13º salário e FGTS são suprimidos ou reduzidos.

No setor público, a pejotização também é usada de forma indevida. Tourinho (2021) analisa seu uso na administração pública de saúde, evidenciando fraudes e

precarização das condições de trabalho, sobretudo de profissionais subordinados contratados como PJ.

Além disso, a pejotização está interligada ao fenômeno da uberização e à precarização estrutural do trabalho. Segundo Lucena Alves (2023), essas práticas se inserem em um contexto mais amplo de fraude trabalhista, caracterizadas por analogias à escravidão moderna e pela desproteção do trabalhador.

No plano econômico, a pejotização pode causar perda de arrecadação previdenciária e desequilíbrio macroeconômico. Um estudo empírico aponta que, com o avanço dessa modalidade, há menor contribuição para a Previdência Social, gerando risco para a sustentabilidade das políticas públicas.

No campo sociológico, Oliveira e Faria (2024) argumentam que as novas formalidades do assalariamento — como a pejotização — reconfiguram o trabalho por conta própria, transformando a lógica de subordinação: trabalhadores PJ passam a ser “microempresários de si mesmos”, mas sem os direitos típicos do emprego formal.

Por fim, Ribeiro e Lopes (2023) destacam que esse fenômeno agrava a precarização do vínculo empregatício, pois desloca o risco social para o trabalhador e impede a universalização de garantias trabalhistas sólidas.

5.2. Atuação institucional frente à pejotização

O fenômeno da pejotização, caracterizado pela contratação de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego, tornou-se um dos maiores desafios contemporâneos às instituições responsáveis pela tutela dos direitos trabalhistas. Essa prática, que subverte o princípio da primazia da realidade, fragiliza os mecanismos de proteção social e exige do Estado uma resposta coordenada e efetiva por meio de seus órgãos fiscalizadores e jurisdicionais — notadamente o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Auditoria Fiscal do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

5.2.1. Ministério Público do Trabalho (MPT)

O Ministério Público do Trabalho, órgão essencial à defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais, possui papel decisivo na investigação e repressão da pejotização fraudulenta.

Amparado pelo art. 129, III, da Constituição Federal e pela Lei Complementar n.º 75/1993, o MPT atua mediante inquéritos civis, termos de ajustamento de conduta

(TACs) e ações civis públicas, buscando corrigir distorções e assegurar a observância das normas trabalhistas.

Quando identifica que empresas utilizam a pejotização para burlar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o MPT promove a responsabilização coletiva e individual, considerando o dano social e econômico provocado por essa conduta, frequentemente associada ao chamado dumping social.

Embora existam relatos frequentes de atuação do MPT, é difícil encontrar dados públicos recentes que quantifiquem o número exato de inquéritos e TACs especificamente sobre a pejotização — o que pode sinalizar uma limitação de transparência ou de sistematização das ações desse tipo.

5.2.2. Auditoria Fiscal do Trabalho

A Auditoria Fiscal do Trabalho, por sua vez, desempenha função essencialmente preventiva e investigativa. Por meio de inspeções e relatórios, os auditores verificam se há subordinação jurídica disfarçada nas contratações de pessoas jurídicas, avaliando os elementos caracterizadores da relação de emprego

— pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Ao constatar a fraude, o auditor lavra auto de infração e encaminha os dados ao MPT e à Justiça do Trabalho, formando uma cadeia institucional de combate à pejotização. Contudo, a escassez de auditores e a limitação orçamentária têm comprometido a efetividade das fiscalizações, o que contribui para a proliferação da prática no setor privado.

No entanto, a Auditoria enfrenta desafios sérios para cumprir essa função de forma plena. Segundo estudos recentes sobre o desmonte das instituições trabalhistas, há falta de recursos humanos (fiscalizadores) e contingenciamento orçamentário, o que reduz a frequência e a profundidade das inspeções (abordagem crítica em debates sobre a fiscalidade institucional).

5.2.3. Justiça do Trabalho

Já a Justiça do Trabalho exerce a função de reconhecer judicialmente o vínculo empregatício e garantir a restituição dos direitos suprimidos. Fundamentada no art. 9º da CLT, que declara nulos os atos praticados com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, a jurisprudência tem reiteradamente afirmado que o contrato de prestação de serviços firmado por pessoa jurídica não impede o reconhecimento do vínculo de emprego quando verificados os requisitos legais.

Assim, o Poder Judiciário reafirma o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a verdade material prevalece sobre a forma documental, coibindo o uso abusivo da pejotização como subterfúgio empresarial.

Os dados mais recentes revelam a dimensão desse litígio: em 2024, a Justiça do Trabalho registrou 285.055 processos que pedem o reconhecimento de vínculo empregatício (muitos deles envolvendo casos de pejotização), segundo compilação do Tribunal Superior do Trabalho, houve um aumento de 57% em relação a 2023.

Em 2025, até fevereiro, foram ajuizados 53.783 novos casos, posicionando o tema da pejotização como o 16º mais recorrente entre os que levam pessoas à Justiça do Trabalho.

5.2.4. Integração institucional

A atuação conjunta desses três órgãos constitui um verdadeiro sistema de proteção institucional do trabalho, cuja harmonia e eficiência são indispensáveis para conter o avanço da precarização laboral.

No entanto, embora haja articulação formal, não há, até o momento, mecanismo público consolidado de estatística integrada que mostre quantos casos investigados pela Auditoria resultam em ações do MPT, ou quantas dessas ações resultam em decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores. Essa lacuna evidencia um desafio estrutural para a eficácia do sistema de fiscalização: falta transparência e mecanismos de prestação de contas claros entre os órgãos.

Além disso, a contestação institucional é reforçada por debates jurídicos mais amplos: a OAB defende no STF que a Justiça do Trabalho continua sendo o foro adequado para julgar casos de pejotização, reforçando a importância da competência especializada desse ramo do Judiciário.

5.3. Limitações no enfrentamento da pejotização

O enfrentamento da pejotização encontra obstáculos que se manifestam em três dimensões principais: normativa, operacional e estrutural. Essas deficiências, combinadas, têm contribuído para a consolidação de um cenário de enfraquecimento do poder fiscalizatório do Estado e de ampliação da informalidade disfarçada.

5.3.1. Limitações normativas

No âmbito normativo, observa-se que a legislação trabalhista brasileira ainda não dispõe de dispositivos específicos que tratem da pejotização como ilícito típico. Embora os arts. 2º, 3º e 9º da CLT permitam o reconhecimento judicial do vínculo empregatício, a ausência de uma definição legal expressa dificulta a atuação preventiva do MPT e da Auditoria Fiscal.

Além disso, o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que autorizou a constituição de pessoa jurídica unipessoal para fins tributários, abriu brechas interpretativas exploradas por empregadores, permitindo que relações tipicamente subordinadas sejam travestidas de contratos comerciais.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) intensificou esse quadro ao reforçar o discurso da “modernização das relações de trabalho” e flexibilizar institutos protetivos, ampliando as margens de precarização. O incentivo à “autonomia contratual” e ao “empreendedorismo individual” contribuiu para a naturalização da pejotização como modelo de vínculo, desvirtuando o caráter protetivo do Direito do Trabalho e esvaziando sua função social. Em contra partida, a reforma trabalhista, efetuou alterações na Lei que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas (Lei 6019/74), trazendo as seguintes alterações:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

A nova regra geral impôs uma restrição à contratação de ex – empregados como prestadores de serviço (pejotização), mediante a criação de uma quarentena de 18 meses. Onde esse lapso temporal, o trabalhador que se desligou da empresa está legalmente impedido de ser recontratado sob o formato de pessoa jurídica.

5.3.2. Limitações operacionais

No plano operacional, a pejotização desafia a capacidade técnica e logística das instituições fiscalizadoras. O reduzido número de auditores fiscais — somado à sobrecarga do Ministério Público do Trabalho — impede que a fiscalização acompanhe o ritmo de expansão da fraude.

Conforme alertado por auditores-fiscais, os órgãos de fiscalização têm sofrido restrições orçamentárias que comprometem a frequência e profundidade das inspeções.

Segundo relatório de organizações internacionais, a estrutura de fiscalização trabalhista no Brasil foi enfraquecida — houve queda no número de auditores fiscais ao longo dos anos, o que limita a capacidade estatal de monitorar fraudes no trabalho.

Além disso, a pejotização é uma prática de difícil detecção, pois se apresenta sob formas contratuais aparentemente regulares, exigindo análise minuciosa da rotina laboral e das condições reais de prestação do serviço.

5.3.3. Limitações estruturais e socioculturais

Em termos estruturais, o cenário de desmonte institucional agrava a vulnerabilidade do sistema de fiscalização. O contingenciamento orçamentário e a desvalorização política das instituições trabalhistas têm reduzido a capacidade de resposta do Estado.

Paralelamente, a cultura empresarial de desregulamentação e a retórica da eficiência econômica contribuem para legitimar práticas fraudulentas como instrumentos de competitividade, enfraquecendo a percepção social da pejotização como violação de direitos.

Impacto fiscal e social: De acordo com dados da Auditoria Fiscal do Trabalho, entre janeiro de 2022 e julho de 2025, cerca de 5,5 milhões de trabalhadores desligados migraram para pessoa jurídica, sendo 4,4 milhões como MEIs, muitos continuando a prestar serviço para as mesmas empresas sem proteção da CLT.

Prejuízo à seguridade social: nesse mesmo período, a pejotização teria causado um déficit de R\$ 70 bilhões na Previdência Social, R\$ 8 bilhões no Sistema S e R\$ 27 bilhões no FGTS, segundo levantamento da Auditoria Fiscal.

Insegurança jurídica: a suspensão, pelo STF, de processos que tratam da pejotização causa apreensão entre auditores-fiscais. O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAFT) emitiu nota pública afirmando que a decisão compromete a responsabilização de empresas que fraudam a CLT.

Custo à arrecadação pública: um estudo da FGV, citado pela Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), aponta que a pejotização já gerou uma perda de arrecadação de ao menos R\$ 89 bilhões entre 2018 e 2023.

Aceitação sociocultural: segundo debates no STF, muitos trabalhadores e empregadores defendem a pejotização sob a alegação de “autonomia” ou “empreendedorismo”, mas críticos alertam que essa “liberdade” pode mascarar uma dependência econômica real e subordinação jurídica (SENADO, 2025).

5.4. Propostas de aperfeiçoamento

Para que a pejotização seja eficazmente combatida, é indispensável reformular os mecanismos de fiscalização e fortalecer a estrutura institucional voltada à defesa do trabalho digno. A superação das limitações existentes requer ações coordenadas em três eixos: reforma normativa, fortalecimento institucional e conscientização social.

Conforme defende Franco Filho, urge que o Brasil desenvolva uma legislação sobre pejotização que se harmonize com o estágio evolutivo do trabalho contemporâneo. Torna-se imprescindível, nesse processo, a devida consideração das condições e das relações de trabalho em sua interface com as relações jurídicas.

5.4.1. Reforma normativa

No plano normativo, propõe-se a inclusão explícita da pejotização fraudulenta na CLT como conduta ilícita passível de sanções administrativas, civis e penais. Essa tipificação garantiria maior segurança jurídica e permitiria ao auditor e ao procurador do trabalho agir preventivamente, sem depender exclusivamente do reconhecimento judicial. Além disso, seria pertinente a criação de uma presunção legal de vínculo empregatício quando comprovada a dependência econômica e a subordinação estrutural, invertendo o ônus da prova em favor do trabalhador.

5.4.2. Fortalecimento institucional

Do ponto de vista institucional, o fortalecimento da Auditoria Fiscal do Trabalho é medida urgente. A ampliação de seu quadro funcional, o investimento em capacitação e a adoção de tecnologias de análise de dados e cruzamento de informações fiscais e previdenciárias permitiriam identificar padrões suspeitos de pejotização em larga escala. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, poderia criar núcleos temáticos especializados em fraudes contratuais, articulando investigações setoriais e promovendo acordos coletivos para corrigir práticas irregulares.

No âmbito da Justiça do Trabalho, urge consolidar entendimentos jurisprudenciais uniformes sobre a pejotização, por meio de súmulas e precedentes vinculantes que garantam segurança jurídica e coerência interpretativa. O reconhecimento judicial do vínculo deve continuar a observar o princípio da primazia da realidade, mas com base em parâmetros objetivos que inibam o uso estratégico da pessoa jurídica para fraudar direitos.

5.4.3. Educação e conscientização

No eixo educativo e social, é necessário desenvolver campanhas públicas de conscientização voltadas a trabalhadores e empregadores, esclarecendo os prejuízos jurídicos e sociais da pejotização. A formação acadêmica e profissional deve incluir conteúdos sobre relações laborais contemporâneas, preparando operadores do Direito e gestores empresariais para uma atuação ética e conforme os preceitos constitucionais.

5.4.4. Observatórios e monitoramento

Por fim, propõe-se a criação de observatórios interinstitucionais de combate à pejotização, envolvendo o MPT, a Auditoria Fiscal, a Justiça do Trabalho, universidades e sindicatos, com o objetivo de monitorar tendências, produzir relatórios e formular políticas públicas de prevenção. Tais espaços poderiam subsidiar o legislador e o Executivo na formulação de medidas mais eficazes de proteção social.

5.5. Considerações Finais

A pejotização representa uma ameaça estrutural ao sistema protetivo do trabalho, pois mina os fundamentos do Direito Laboral e desvirtua sua função de equilíbrio entre o capital e o trabalho. A fragilidade dos mecanismos de fiscalização, associada às brechas normativas e ao enfraquecimento institucional, permite que a fraude se alastre sob o manto da modernização econômica.

O enfrentamento desse fenômeno demanda a revalorização do papel do Estado como garantidor da dignidade humana e da justiça social. O Ministério Público do Trabalho, a Auditoria Fiscal e a Justiça do Trabalho constituem os pilares dessa defesa, mas apenas alcançarão plena eficácia se houver reformas estruturais, fortalecimento orçamentário e compromisso político com a proteção dos direitos sociais.

Portanto, a superação da pejotização não se limita à repressão judicial, mas envolve uma mudança cultural e institucional profunda, capaz de restabelecer o trabalho como valor social sendo um elemento essencial da cidadania, reafirmando o ideal constitucional de uma sociedade livre, justa e solidária.

6. CONCLUSÃO

A presente monografia desenvolveu uma análise jurídico-crítica e interdisciplinar sobre o fenômeno da pejotização, compreendido como uma das expressões mais evidentes e sofisticadas da precarização contemporânea das relações de trabalho, bem como reflexo direto das transformações estruturais do capitalismo globalizado. Sob a perspectiva integrada entre os planos jurídico, econômico e social, buscou-se compreender como essa prática tem impactado a efetividade dos direitos trabalhistas, a estabilidade das relações laborais e o próprio sentido constitucional do trabalho digno, consagrado na Constituição Federal de 1988.

Constatou-se que a pejotização, embora frequentemente legitimada sob o discurso da modernização das relações contratuais, da autonomia da vontade e da liberdade econômica, revela-se, na realidade, um mecanismo de fraude trabalhista, tributárioa e previdenciária, destinado a mascarar vínculos empregatícios e a transferir para o trabalhador os riscos da atividade econômica. Sob a aparência de formalidade jurídica, oculta-se a subordinação estrutural e econômica que caracteriza a relação de emprego, resultando em uma desproteção sistemática e em uma erosão progressiva das conquistas sociais e laborais historicamente alcançadas.

Esse processo insere-se em um contexto mais amplo de hegemonia das lógicas neoliberais, nas quais a busca pela eficiência e pela redução de custos passa a se sobrepor aos valores humanos, sociais e constitucionais que fundamentam o Direito do Trabalho. O discurso da flexibilidade, apresentado como sinônimo de progresso, serve, na prática, como instrumento de legitimação ideológica da exploração, desfigurando o papel protetivo do Estado e naturalizando a precariedade. Assim, a pejotização se consolida como um mecanismo de individualização e fragmentação das relações laborais, que enfraquece a dimensão coletiva da proteção jurídica, esvazia o valor social do trabalho e compromete a dignidade da pessoa humana — pilares essenciais do Estado Democrático e Social de Direito.

No campo jurisprudencial, observou-se que o Tribunal Superior do Trabalho, fiel ao princípio da primazia da realidade, tem reafirmado o reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes os requisitos do artigo 3º da CLT — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Contudo, determinadas decisões do Supremo Tribunal Federal, ao ampliarem a terceirização e admitirem formas atípicas de contratação, contribuíram para abrir brechas interpretativas que, ainda que

indiretamente, favorecem a expansão da pejotização e fragilizam o sistema protetivo trabalhista.

Ademais, verificou-se que os órgãos de fiscalização e controle, Ministério Público do Trabalho, Auditoria Fiscal do Trabalho e Justiça do Trabalho, enfrentam severas limitações institucionais, normativas e orçamentárias para coibir essa prática. A ausência de uma tipificação legal específica da pejotização fraudulenta, aliada às flexibilizações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, agrava o cenário de insegurança jurídica e enfraquece a tutela estatal sobre as relações de emprego, ampliando o espaço para a informalidade disfarçada e a evasão previdenciária.

Diante desse quadro, torna-se imperiosa e inadiável uma profunda reformulação legislativa, capaz de restaurar a função protetiva do Direito do Trabalho e reafirmar o caráter social da legislação trabalhista. É necessário que o ordenamento jurídico reconheça expressamente a pejotização fraudulenta como ilícito trabalhista e previdenciário, com previsão de sanções civis, administrativas e penais adequadas, de modo a inibir a sua prática e responsabilizar os agentes econômicos que dela se beneficiam. Paralelamente, impõe-se o fortalecimento institucional e orçamentário dos órgãos de fiscalização, assegurando-lhes meios efetivos para a apuração e repressão dessas condutas.

Mais do que ajustes pontuais, trata-se de reconstruir a arquitetura protetiva do trabalho à luz dos valores constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho e da justiça social. A superação da pejotização como forma de fraude exige a reafirmação de que o trabalho não é mercadoria, mas fundamento da ordem econômica e da própria cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE GOMES Advogados. Tema nº 1389 – Pejotização. Documento técnico, 2025. Disponível em: <https://www.andradegomes.adv.br/wp-content/uploads/2025/09/Pejotizacao.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2025.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Em defesa da Justiça do trabalho, do direito do trabalho e da CLT: os ataques e as ameaças da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Método, 2020.

CONTRATUH. Tema 1389 do STF: A Pejotização em Xeque. 10 out. 2025. Disponível em: <https://contratuh.org.br/tema-1389-do-stf-a-pejotizacao-em-xeque>. Acesso em: 15 nov. 2025.

COSTA, S.; TERNUS, F. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. *Anais Eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito*, Chapecó/SC, v. 2, n. 2, 2012.

CTB-RJ. Estudo da FGV revela rombo bilionário causado pela pejotização e escancara falência da reforma trabalhista de Temer. 28 abr. 2025. Disponível em: <https://www.ctb.org.br/2025/04/28/estudo-da-fgv-revela-rombo-bilionario-causado-pela-pejotizacao-e-escancara-falencia-da-reforma-trabalhista-de-temer/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

CUT; CESIT; UNICAMP. No Supremo, CUT aponta os prejuízos trilionários que pejotização trará ao país. 07 out. 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/no-supremo-cut-aponta-os-prejuizos-trilionarios-que-pejotizacao-trara-ao-pais-e267>. Acesso em: 15 nov. 2025.

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

LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 19. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. *Relatório Anual do Mercado de Trabalho.* São Paulo: DIEESE, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

DUTRA, Renata Queiroz et al. Pejotização: cinco reflexões sobre o tema de repercussão geral nº 1389 do STF. *UnB Notícias*, 20 out. 2025. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/8120-pejotizacao-cinco-reflexoes-sobre-o-tema-de-repercussao-geral-n-1389-do-stf>. Acesso em: 15 nov. 2025.

FARIAS, Sheila N. P. Pereira et al. Pejotização e as implicações para o trabalho de enfermagem no Brasil: repercussões do neoliberalismo. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 57, e20220396, 2023. DOI: 10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0396. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0396pt>. Acesso em: 15 nov. 2025.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. In: _____. *Reforma trabalhista em pontos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 93-94. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 nov. 2025.

GOVERNO FEDERAL – Ministério do Trabalho e Emprego. “Pejotização ameaça direitos e desestrutura políticas públicas”, diz auditora-fiscal do Trabalho. 06 out. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/outubro/pejotizacao-ameaca-direitos-e-desestrutura-politicas-publicas-diz-auditora-fiscal-do-trabalho>. Acesso em: 15 nov. 2025.

IASP. IASP participa como *amicus curiae* do debate sobre pejotização no STF. 28 out. 2025. Disponível em: <https://www.iasp.org.br/2025/10/28/iasp-participa-como-amicus-curiae-do-debate-sobre-pejotizacao-no-stf>. Acesso em: 15 nov. 2025.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Indicadores. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO registra alta de 57% em ações por vínculo empregatício. Jornal de Economia, 2025. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/economia/2025/04/20/justica-do-trabalho-registra-alta-de-57-em-acoes-por-vinculo-empregaticio.html>. Acesso em: 15 nov. 2025.

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

LUCENA ALVES, Jacianny. Uberização, pejotização e precariedade: elementos contemporâneos da fraude trabalhista. 2023. Disponível em: <https://www.cesrei.edu.br/repositorio/wp-content/uploads/2024/02/JACIANY-LUCENA-ALVES-ARTIGO-2023.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2025.

MANZANO, Marcelo; WELLE, Arthur; PETRINI, Gabriel et al. Pejotização: receita para uma economia mais frágil, com menos empregos e mais desigualdade.

Unicamp / GGN, 14 out. 2025. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/seme-categoria/pejotizacao-receita-para-uma-economia-mais-fragil-com-menos-empregos-e-mais-desigualdade/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

NASSIF, Elaine Noronha. Empregabilidade, empreendedorismo e a desorganização dos trabalhadores informais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 88, n. 1, p. 301-316, jan./mar. 2022.

OAB. OAB defende no STF a competência constitucional da Justiça do Trabalho para julgar casos de “pejotização”. 06 out. 2025. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/63501/oab-defende-no-stf-a-competencia-constitucional-da-Justica-do-Trabalho-para-julgar-casos-de-pejotizacao>. Acesso em: 15 nov. 2025.

OLIVEIRA, Eziel Gualberto de; FARIA, José Henrique de. Novas formalidades do assalariamento no trabalho por conta própria e na pejotização da força de trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 11, n. 31, 2024. DOI: 10.25113/farol.v11i31.7976. Disponível em: <https://doi.org/10.25113/farol.v11i31.7976>. Acesso em: 15 nov. 2025.

PESSOA BATISTA, Júlia; BUGALHO, Andréia Chiquini; CARLUCCI, Juliana Helena. Os reflexos da pejotização na seara trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. *Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania*, v. 11, n. 11, p. 1163-1183, 2024. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/3160>. Acesso em: 15 nov. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Precarização e novas formas de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2022.

RIBEIRO, Letícia Barros; LOPES, José Augusto Bezerra. O fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 9, n. 9, p. 1498-1510, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i9.11277. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i9.11277>. Acesso em: 15 nov. 2025.

ROSADO, Eduardo Galvão; MASTROGIACOMO, Emanuelle de Moraes. STF suspende os casos sobre “pejotização”: o que está em jogo? *Teixeira Fortes Advogados*, 09 jun. 2025. Disponível em: <https://www.fortes.adv.br/2025/06/09/stf-suspende-nacionalmente-os-casos-sobre-pejotizacao-qual-e-o-atual-cenario>. Acesso em: 15 nov. 2025.

SEBRAE. Estudos de Mercado e Tendências Trabalhistas. Brasília, 2023.

SEBRAE. Painel de Indicadores das MPEs. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

SIEBRA, José Cazuza Liberato Oliveira. Pejotização: a contratação entre empresas como fraude à legislação trabalhista e suas consequências jurídicas, sociais e econômicas. 2016. 70 f. Monografia (Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. A evolução da terceirização da atividade-fim e da pejotização no Brasil. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023. DOI: 10.17921/2448-2129.2023v24n2p220-225. Disponível em: <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2023v24n2p220-225>. Acesso em: 15 nov. 2025.

SINAIT. Nota Pública – suspensão pelo STF de processos referentes à Terceirização e “Pejotização”. 19 abr. 2025. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/22540/nota-publica-suspensao-pelo-stf-de-processos-referentes-a-terceirizacao-e-pejotizacao>. Acesso em: 15 nov. 2025.

SINDPD Ceará. Decisão do STF sobre pejotização trava ação de trabalhadores resgatados. 23 abr. 2025. Disponível em: <https://sindpdce.org.br/2025/04/23/decisao-do-stf-sobre-pejotizacao-trava-acao-de-trabalhadores-resgatados>. Acesso em: 15 nov. 2025.

SOUZA FILHO, Georgenor de. Pejotização e fraude trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

SOUSA FILHO, Georgenor de. Fraudes Trabalhistas Contemporâneas. São Paulo: LTr, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Dano social e dumping social nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

STF / TJMG. Detalhes do Tema 1389 – Competência e ônus da prova. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/jurisprudencia/recurso-repetitivo-e-repercussao-geral/detalhes-de-recurso-repetitivo-8ACC81599626D3EB019634448E9C3ACC-00.htm>. Acesso em: 15 nov. 2025.

TOURINHO, Rita. A “pejotização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde. *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura*, v. 5, n. 18, p. 71-96, 2021. DOI: 10.48143/rdai.18.rt. Disponível em: <https://www.rdai.com.br/index.php/rdai/article/view/391>. Acesso em: 15 nov. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-AIRR: 0010671-65.2020.5.03.0069. Rel. Alberto Bastos Balazeiro. 3^a Turma. Julgado em 15 ago. 2023. Publicado em 18 ago. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-AIRR: 0020634-83.2016.5.04.0013. Rel. Sergio Pinto Martins. 8^a Turma. Julgado em 19 abr. 2023. Publicado em 22 mai. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Ag-AIRR: 1001557-43.2021.5.02.0016. Rel. Adriana Goulart de Sena Orsini. 3^a Turma. Julgado em 13 mar. 2024. Publicado em 15 mar. 2024.

WELLE, Arthur; PETRINI, Gabriel. Notas para avaliação dos impactos econômicos da pejotização irrestrita. CESIT/Unicamp, 03 out. 2025. Disponível em: <https://pesquisa.ie.unicamp.br/cesit/notas-tecnicas-cesit/cesit-analisa-impactos-economicos-da-pejotizacao-irrestrita/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

ZONZINI, Lucas Ferreira; FERREIRA, Henrique Nelson. Pejotização: a precarização das relações de trabalho e o desrespeito aos direitos trabalhistas. FDCI, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fdci.edu.br/index.php/repositorio/article/view/207>. Acesso em: 15 nov. 2025.