

## A PEJOTIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Luana Alves Mendonça<sup>1</sup>  
Luiz Fernando Costa Martins<sup>2</sup>  
Ruberval Sousa de França<sup>3</sup>  
Izabel Cristina Uraní de Oliveira<sup>4</sup>

**RESUMO:** Com a reforma trabalhista e a permissão da terceirização da atividade fim, aumentou-se a possibilidade jurídica de uma empresa substituir o vínculo empregatício convencional, previsto na legislação trabalhista, por um contrato de prestação de serviços estabelecido entre duas pessoas jurídicas. Porém, as relações de trabalho com a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em que há presença dos elementos básicos contidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que são: pessoalidade, onerosidade, habitualidade, subordinação e pessoa física, caracterizam relação de emprego e é chamada de pejotização. Nessa perspectiva por intermédio da pesquisa bibliográfica e documental este presente estudo procurou-se conceituar esse instituto, identificando os elementos e princípios da relação de emprego, demonstrou-se como a pejotização pode fraudar as normas trabalhistas, realizou-se ainda um estudo de caso da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre essa demanda, além da realização de proposição de combate as práticas ilegais que ferem as normas celetistas. Por conseguinte, concluiu-se que a pejotização fraudou o contrato de trabalho regido pela CLT, pois por intermédio dessa prática não há recolhimento dos encargos trabalhistas e sociais, bem como reconhecimento das garantias dos direitos inerentes ao empregado.

1144

**Palavras-chave:** Pejotização. Emprego. Elementos. Princípios. Jurisprudência.

**ABSTRACT:** With the labor reform and the permission of outsourcing of core activities, the legal possibility of a company replacing the conventional employment relationship, provided for in labor legislation, with a service provision contract established between two legal entities has increased. However, employment relationships with the hiring of workers as legal entities, in which there are the basic elements contained in art. 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which are: personal nature, onerous nature, habitual nature, subordination and natural person, characterize an employment relationship and is called pejotization. From this perspective, through bibliographic and documentary research, this study sought to conceptualize this institute, identifying the elements and principles of the employment relationship, demonstrating how pejotization can defraud labor standards, also conducting a case study of the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) on this demand, in addition to making a proposal to combat illegal practices that violate labor standards. Therefore, it was concluded that pejotização defrauds the employment contract governed by the CLT, since through this practice there is no collection of labor and social charges, as well as recognition of the guarantees of the rights inherent to the employee.

**Keywords:** Pejotization. Employment. Elements. Principles. Jurisprudence.

<sup>1</sup>Acadêmica do Curso de Direito da Uninassau – Palmas/TO.

<sup>2</sup>Acadêmico do Curso de Direito da Uninassau – Palmas/TO.

<sup>3</sup>Acadêmico do Curso de Direito da Uninassau – Palmas/TO.

<sup>4</sup>Orientadora Docente no Curso de Direito da Uninassau – Palmas/TO.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos a CLT sofreu diversas alterações dentre essas as promovidas pela lei nº 13.467/2017, também conhecida como reforma trabalhista, que permitiu o trabalho intermitente, ou seja, a prestação de serviços de forma não contínua. Essa alteração relativizou a habitualidade, característica da relação de emprego.

Houve ainda as modificações promovidas pela lei 13.429/2017, que autorizou a terceirização da atividade-fim proporcionando o surgimento do fenômeno da pejotização, em que o trabalhador não atua como pessoa física, mas sim como pessoa jurídica, apesar de estar presente todos os requisitos da relação de emprego prevista na CLT.

Sob essa ótica a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad) apontou que desde a Reforma Trabalhista, a informalidade e a pejotização avançaram significativamente. Já que a média de trabalhadores sem carteira assinada atingiu 12,9 milhões de pessoas em 2022 e a informalidade atingiu 38,8 milhões de profissionais (Raposo, 2023).

Desse modo, entende-se a importância desse estudo que buscou responder por meio da pesquisa bibliográfica e documental o seguinte questionamento: de que maneira a pejotização pode fraudar as normas do contrato de trabalho regido pela CLT? Para isso definiu-se como objetivo geral: identificar como a pejotização viola a relação de emprego; e como objetivos específicos: conceituar o que é pejotização, levantar as principais características do contrato de trabalho regido pela CLT, demonstrar como a pejotização pode fraudar as normas trabalhistas e realizar estudo de caso constante na jurisprudência do TST referente a pejotização.

1145

Logo, verificou-se que o tema dessa pesquisa se justificou pela necessidade de demonstrar os possíveis impactos da pejotização na relação de emprego, visto que, podem causar prejuízos, ao retirar o empregado da tutela das normas trabalhistas e colocar em risco o contratante que fica suscetível a ações judiciais.

## 2 PEJOTIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS EMBRIONÁRIOS

### 2.1 CONCEITO

Antes de conceituar a pejotização e suas implicações, é importante definir o que é empregador, e empregado. Conforme o art. 2º da CLT, entende-se como empregador: “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (Brasil, 1943)

Ademais, ainda integram esta categoria os profissionais liberais (com formação técnica ou universitária e só pode ser exercida por meio de regulamentação), as instituições de beneficência (asilos, hospitais e similares), as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados com base no dispositivo CLT supramencionado. (Brasil, 1943)

Já o empregado em consoante ao art. 3º da CLT é comumente compreendido como um indivíduo que presta serviços de natureza não eventual ao empregador e recebe salário por essas atividades, incluindo trabalho intelectual, e técnico. (Brasil, 1943)

Ainda na mesma seara surge o fenômeno da pejotização, definida por Attila Magno, Silva Barbosa e Juliani Veronezi Ordem (2015) como a contratação de prestação de serviços na qual o contratante (empresa) exige que o trabalhador (pessoa física), constitua uma pessoa jurídica. Já Delgado (2019) descreve o termo “pejotização” como um neologismo criado na esfera do Direito do Trabalho, em referência à sigla P.J. (iniciais da palavra “pessoa jurídica”) para indicar fraude à legislação trabalhista.

Santos (2009) também corrobora com essa ideia, defendendo a ideia de que meio do processo de pejotização o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a consequente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia.

1146

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

As discussões em torno da pejotização são relativamente novas e passaram a ocorrer com mais frequência nos últimos anos ou décadas. Porém, a subcontratação da mão de obra é uma prática antiga e observada desde as fases iniciais de consolidação do modelo de produção capitalista (Thébaud-mony e Druck, 2007).

Apesar de não ser objetivo deste estudo apresentar com profundidade as causas desse aumento, pode-se inferir que este fenômeno acompanhou o crescimento do número de pessoas jurídicas no país e, consequente diminuição da força de trabalho enquadrada no regime da celetista.

Nesse contexto Thébaud-Mony e Druck (2007) observaram que entre as novas modalidades da terceirização, ou seja, subcontratação, está a contratação de empresas

individuais, incentivadas pelo discurso do empreendedorismo e liberdade que as empresas passam a possuir, uma vez que ficam desobrigadas dos compromissos da gestão do trabalho. Além disso, a reforma trabalhista ocorrida em 2017 e a possibilidade de terceirizar a atividade-fim contribuíram ampliação dessa prática.

## 2.2 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) do curso de Direito de São Paulo mensurou que do total das reclamações constitucionais julgadas pela Supremo Tribunal Federal (STF), entre os meses de janeiro até agosto de 2023, 64% dessas confirmaram relações de terceirização e/ou pejotização (Pasqualeto, Barbosa e Fiorotto, 2023).

Nesse sentido, a primeira turma do STF por unanimidade acompanhou o voto do relator ministro Luís Roberto Barroso no julgamento das reclamações trabalhistas nº 56.499 / Rio de Janeiro e nº 59.735 / São Paulo com o entendimento que são lícitos, os contratos de terceirização de mão de obra de prestação de serviços por pessoa jurídica, desde que o vínculo seja real, ou seja, não exista relação de emprego com a tomadora do serviço, isto é, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, pois nessa hipótese se estaria fraudando a contratação. (Brasil, 2023)

1147

Sob o aspecto legal o prestador de serviço, na modalidade pessoa jurídica, possui autonomia na execução das suas atividades, não recebe comando como um empregado e não está sujeito a carga horária diária. É a venda da força de trabalho como empresário ou trabalhador autônomo. Porém, muitos contratantes, isto é, “empregadores” exigem dos contratados os mesmos deveres que estes estão sujeitos quando submetido as regras da CLT, principalmente no que diz respeito ao cumprimento de carga horária e a subordinação.

Tal prática ocorre e tem sido recorrente porque ao contratar um “pejota” a empresa contratante reduz custos de suas operações. Esta não precisa arcar com encargos trabalhistas ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio, férias, e reajustes salariais. Franco Filho (2019) define a pejotização:

No fundo, mascara a verdadeira subordinação jurídica que continua a existir. Ocorre em qualquer tipo de atividade, e não exclusivamente no trabalho intelectual, embora seja onde há maior incidência. Caracteriza-se pela exigência dos tomadores de serviços para que os trabalhadores (antes seus empregados, ou mesmo não tendo sido) constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços (Filho, 2019, p. 17).

Portanto, a pejotização possibilita a prática de ilegalidade por parte dos empregadores, pois fraudam o contrato de trabalho ao exigir da pessoa jurídica as obrigações da pessoa física, mas sem garantir os direitos previstos nas leis trabalhistas.

Ademais, Franco e Filho (2019) avalia que a fraude vai além da legislação trabalhista, mas atinge as normas previdenciárias e tributárias, ao frustrar as contribuições previdenciárias e pagamento de tributos, pois a pessoa jurídica contratada na verdade é um ex-empregado que criou uma pessoa jurídica para ser contratado como “pejota”.

Ainda sobre os aspectos negativos dessa prática, Barbosa e Orbem (2015) argumenta que nessa situação o trabalhador, além de não receber financeiramente os direitos oriundos da relação de emprego não é coberto pela proteção dela decorrente. Assim, não é abrigado pelo Direito do Trabalho, e sim pelo Direito Civil, seara que serão discutidos apenas as cláusulas do contrato de prestação de serviços.

Destarte, observa-se que essa prática elimina direitos trabalhistas, inclusive os previstos no art. 7º da Constituição Federal que envolve a proteção da relação de emprego e outras garantias. Como também prejudica a construção da identidade social do trabalhador, enfraquecendo a previdência social e criando uma concorrência desleal com empresas que operam legalmente.

1148

Além disso, até o momento, não existe uma lei trabalhista que regulamente a pejotização como relação de trabalho, segundo preceitua Barbosa e Orbem (2015),

Assim, quando há o reconhecimento da fraude, anula-se a “pejotização” e se reconhece a relação de emprego, e quando se constata que há a regular contratação entre empresas, reconhece-se a presença do trabalhador autônomo. Entretanto, a inexistência de uma lei ou de um entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, por meio de uma súmula ou OJ – Orientação Jurisprudencial - que regulamente ou que proíba a prática da “pejotização” traz certa insegurança jurídica, pois casos idênticos podem ser decididos de forma diversa, podendo ser o trabalhador enquadrado como empregado ou autônomo e o empregador podendo a qualquer tempo ser condenado com um passivo trabalhista, fiscal e previdenciário (Barbosa e Ordem, 2015, p. 19).

Por isso, as demandas judiciais que envolvem essa temática vêm sendo resolvida individualmente, ou melhor, com base em cada caso concreto, na compreensão desse fenômeno e os elementos ligados a ele, bem como, no convencimento que a relação de trabalho é a definida em questão, é a regida na CLT e não no Direito Civil.

### **3 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO E FRAUDE DA PEJOTIZAÇÃO**

#### **3.1 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Primeiramente antes de discorrer sobre os requisitos da relação de emprego é importante distingui-la da relação de trabalho, pois esta última é um gênero que contempla múltiplas espécies entre as quais está o emprego. Dessarte, Martinez (2019) afirma que o emprego sempre será uma forma de trabalho, porém nem todo trabalho é considerado emprego.

Sendo assim, a relação de emprego, que é essencial para o Direito do Trabalho, é identificada pelo vínculo jurídico entre o empregador (pessoa física ou jurídica) e o empregado (pessoa física) especificados respectivamente nos arts. 2º e 3º da CLT. Dessa maneira, existência dos elementos: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade/habitualidade, nessa relação jurídica caracteriza relação empregatícia na prestação de serviço (Leite, 2023).

Nesse sentido, o critério pessoa física é observado quando as atividades laborais são realizadas por uma pessoa natural. Já pessoalidade está relacionada com intransferibilidade da execução, pois o empregador exige que o serviço seja realizado de forma exclusiva pelo indivíduo contratado e não por outro, visto que as qualidades e aptidões pessoais são relevantes para a contratação (Martinez, 2019).

No tocante a onerosidade, esta é evidenciada quando ocorre a remuneração ao trabalhador pela execução das tarefas atribuídas. Desse modo, Leite (2023 p. 271) reitera que: “trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho”. Logo, a relação de emprego exige uma a prestação de serviços por parte do empregado e uma contraprestação (retribuição pecuniária) por parte do empregador. (Suijkerbuijk, 2019).

Em relação a subordinação tem-se como referência o controle que é exercido pelo tomador de serviços sobre o prestador. Porém, esse controle restringe-se ao tempo, local e modo de execução daquilo que foi contratado. Em suma esse requisito diz respeito ao controle diretivo, regulamentar e disciplinar da atividade laboral. Outrossim, para a maioria dos doutrinadores, este critério é o mais relevante, dentre os demais para caracterizar a relação empregatícia, ou seja, é a principal característica de diferenciação da relação de emprego com as demais relações de trabalho (Martinez, 2019; Silva e Soares, 2024).

Por último, tem-se a não eventualidade, também conhecida, como habitualidade, elemento que igualmente aos demais identifica o vínculo empregatício, pois consiste na prestação de serviço de forma contínua, habitual, repetitiva, ainda que por um curto período de tempo. Nessa perspectiva em observância ao princípio da continuidade o TST por meio da Sumula 212 entende que nos casos de negativa de vínculo empregatício por parte do empregador, o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é deste, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (Delgado, 2019; Leite, 2023; Suijkerbuijk, 2019).

Portanto, presente todos esses elementos há uma relação de emprego, mesmo se contratado for uma pessoa jurídica e o documento formal ter sido elaborado sob a égide do direito contratual civil, o que configura uma violação clara as normas trabalhistas por meio da pejotização. Diante disso, o contratante/empregador tem o dever de respeitar os direitos trabalhistas do contrato de trabalho regido pela CLT, bem como, assumir todos os encargos incumbidos a ele nesse modelo de contratação.

### 3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

1150

Além de verificar a presença dos elementos supracitados a justiça trabalhista também preza pela utilização dos princípios específicos do direito do trabalho para solucionar os conflitos, entre eles os relacionados a pejotização, pois facilitam e fundamentam as decisões. Dentre esses preceitos tem-se: o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade (Ferreira e Santos, 2021; Suijkerbuijk, 2019).

No que diz respeito ao princípio da proteção ou princípio tutelar, Delgado, (2019, p 234) afirma que “parte importante da doutrina aponta este como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado”. Ainda em relação ao princípio da proteção, existem três variações: princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável, princípio da manutenção da condição mais benéfica e princípio da avaliação *in dubio pro operário* segundo Martinez (2019).

O *in dubio pro operário* está relacionada a possibilidade de existir mais de uma interpretação sobre uma única norma, assim, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado. Já a aplicação da fonte jurídica mais favorável ocorre quando há mais de uma norma no ordenamento jurídico que versa sobre os mesmos direitos, neste caso aplica-se a mais

favorável. Enquanto a manutenção da condição mais benéfica refere-se à preservação das vantagens já conquistadas, que não podem ser modificadas para prejudicar o trabalhador. (Delgado, 2019; Leite, 2023; Martinez 2019).

Diante disso, o pressuposto da proteção busca estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e o empregador, devido a manifesta superioridade econômica deste diante daquele, e está diretamente relacionado as demandas judiciais que envolve a prática da pejotização, visto que o empregador muitas vezes “obriga” o empregado constituir uma pessoa jurídica como condição para contratá-lo. (Leite, 2023)

Já o princípio da irrenunciabilidade regula que os direitos trabalhistas são indisponíveis, ou seja, o empregado não pode renunciá-los. Delgado (2019, p. 237) reitera que este princípio: “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.” Logo, apesar do trabalhador em forma de pessoa jurídica, renunciar os diversos direitos trabalhistas para ser ou permanecer contratado, tal renúncia é totalmente nula.

Por fim, o princípio da primazia da realidade fundamenta-se que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre as cláusulas contratuais ou qualquer outro registro documental. Delgado (2019) declara que:

1151

A descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação (Delgado, 2019 p. 244).

Sendo assim, o princípio da primazia da realidade é um dos norteadores do poder judiciário para solucionar as demandas judiciais pertinentes a pejotização porque o que efetivamente tem valor é a situação fática e não mera formalidade dos documentos. Uma vez que se forem dissonantes, a realidade dos fatos sobressairá sobre a sua concepção jurídica, configurando assim a relação de emprego e a incidência do direito do trabalho (Ferreira e Santos, 2021; Suijkerbuijk, 2019).

De modo que, na prática da pejotização há tentativa de afastar esses preceitos da relação jurídica empregado e empregador, pois ao serem tutelados pelo direito civil as demandas judiciais provenientes dessa relação serão direcionadas a justiça comum. Assim, não haveria a aplicação desses princípios, que busca resguardar as prerrogativas legais dos empregados, uma vez que são orientadores da jurisdição trabalhista e não da área cível. Por conseguinte, ao

deslocar essa relação jurídica contratual da égide da CLT, fica evidenciado fraude a tais normas. (Delgado, 2019; Leite, 2023; Martinez 2019).

#### **4 CAMINHOS PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DIANTE DA PEJOTIZAÇÃO**

##### **4.1 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E APLICAÇÃO DO ART. 9 DA CLT COMO INSTRUMENTO DE ENFRENTAMENTO**

Com o intuito de responder a problemática proposta analisou-se o caso presente no Acordão do Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 361-26.2021.5.06.0022. Nessa demanda o Agravante (Reclamada) é um hospital e o Agravado (Reclamante) um fisioterapeuta. (Brasil, 2024).

A lide chegou ao Egrégio Tribunal Superior do Trabalho sob alegação de transcendência política, em outras palavras, desrespeito do tribunal local a jurisprudência sumulada do TST ou do STF. Quanto a essa demanda específica o argumento central está fixado no descumprimento da tese fixada no Tema 725 de Repercussão Geral do STF:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (Tema 725, STF).

1152

Porém, o TST não acatou essa argumentação quando constatou a ausência de autonomia e consequentemente subordinação direta ao tomador de serviços, pois o que ocorreu foi a contratação de uma pessoa natural através de uma pessoa jurídica, isto é, a pejotização, diferentemente de terceirização tema com entendimento já pacificado no STF. (Brasil, 2024)

O acordão do tribunal regional trouxe a prova oral (testemunhal) produzida pelo reclamante que corroborou com o depoimento do fisioterapeuta, uma vez que este afirmou que ao encerrar o vínculo trabalhista (empregador e empregado – art. 2º e art. 3º da CLT), e para que continuasse com a prestação de serviço, foi orientado criar uma empresa para permanecer contratado, porém como pessoa jurídica, mas sob as mesmas condições dantes. (Brasil, 1943; Brasil 2024)

O colegiado entendeu que tal prática é claramente uma fraude trabalhista, no qual consiste na contratação de trabalhador na suposta condição de autônomo para burlar a aplicação da legislação pertinente, e assim o art. 9º da CLT que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos

contidos na presente Consolidação” foi aplicado para resolução da questão. (Brasil, 1943; Brasil 2024)

A falta de reconhecimento do real vínculo em curso, impediu o fisioterapeuta do acesso a direitos que lhe seriam devidos como empregado. De modo que, não foram provisionados e pagos o FGTS, férias, décimo salário, nem tampouco a instituição contratante recolheu os tributos devidos dessa relação, o que já se configura sonegação fiscal, trazendo prejuízo tanto ao empregado quanto ao erário.

Assim, após a análise do acordão e contextualização dos fatos observa-se que a contratante não conseguiu comprovar a ausência dos elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego no vínculo contratual civil. Logo, a justiça especializada concluiu que a pessoalidade, subordinação e habitualidade sempre estiveram presentes na prestação do serviço mesmo o contrato sendo entre duas pessoas jurídicas. (Brasil, 2024)

De forma contínua foi verificado que a mudança do aspecto meramente formal de funcionário em empreendedor, não modificou o contexto dos fatos, posto que a essência da contratação permanece inalterada quando se observa o princípio da primazia da realidade. Portanto, diante do cenário apresentado a pejotização procurou retirar direitos do empregado e deveres do empregador, mas utilização desse preceito foi imprescindível para configurar a relação de emprego entre as partes e garantir que as verbas trabalhistas e rescisórias sejam totalmente pagas. (Brasil, 2024).

1153

#### 4.2 NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA DA PEJOTIZAÇÃO

À medida que a pejotização torna-se tema recorrente em tribunais em que a judicialização de processos tem tomado conta do cenário trabalhista, urge a necessidade de medidas que venham trazer pacificação acerca do tema. Não obstante levanta-se diversas questões relacionadas à proteção dos direitos dos trabalhadores e à segurança jurídica. Por isso, a discussão sobre a necessidade de regulamentação da pejotização é fundamental para garantir um equilíbrio justo entre as partes e evitar abusos que possam prejudicar os trabalhadores.

Um mecanismo de enfretamento poderá advir da técnica legislativa através da elaboração de normas claras, cujo objetivo seja impedir a celebração desses modelos de negócios, uma vez que há uma grande insegurança jurídica na formação de tais vínculos contratuais e

consequentemente elevado volume de judicialização, pois é nítido que garantias trabalhistas e sociais são suprimidas na maioria dos casos. (Ferreira e Santos, 2021; Westin, 2020).

Todavia, enquanto perdurar a omissão legislativa entende-se que o STF deve vincular entendimento em que presente os requisitos do art. 3º da CLT, os juízes de primeira instância, os tribunais regionais e o tribunal superior do trabalho devem observar o art. 9º da CLT, e sempre reconhecer o vínculo empregatício, punindo o empregador por tentar fraudar as leis trabalhistas. Tal orientação também será como um guia para o próprio empregador não realizar esse tipo de contratação, uma vez que estará sujeito a um passivo trabalhista, fiscal e previdenciário. (Brasil, 1943; Barbosa e Orbem, 2015).

#### 4.3 FORTALECIMENTO DA FISCALIZAÇÃO E AÇÕES DE CONSCIENTIZAÇÃO

Outra situação que pode favorecer a prática da contratação irregular de empregados como pessoa jurídica e a falta de fiscalização adequada, uma vez que a insuficiência desse mecanismo de combate pode esconder relações de emprego disfarçadas de prestação de serviços entre empresas, prejudicando os direitos dos trabalhadores e gerando insegurança jurídica.

Não obstante o fortalecimento da fiscalização das relações de trabalhos, com o aumento no contingente de auditores do trabalho, técnicos e analistas da área especializada, contribui tanto quanto para mitigar a pejotização. O ministro do trabalho e emprego, Luiz Marinho defendeu uma maior fiscalização dos postos de trabalho com o intuito de aumentar a formalização dos empregos segundo as regras celetistas. (Marinho e Bochi, 2025).

No tocante ao tema em discussão o então ministro do STF Flávio Dino, em palestra no Congresso Internacional com o tema “O Trabalho Decente no Mundo Globalizado” promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho do Ceará afirmou que “A precarização do trabalho, com a chamada 'pejotização', de modo desregrado, é a maior bomba fiscal existente hoje no país”. (Brasil, 2024).

Essa declaração está relacionada a diminuição das contribuições previdenciárias, visto que, nesse fenômeno não há a recolhimento sobre os proventos do contratado nem a cota patronal, sendo o reforço da fiscalização um instrumento para combater a sonegação fiscal e consequentemente o prejuízo na arrecadação tributária.

Outrossim, associada ao aumento da fiscalização, ações que envolvem atividades educativas e de conscientização também podem contribuir para redução da pejotização, dado

que por intermédio de campanhas, palestras, workshops sobre o assunto, empregados, trabalhadores, empregadores e contratantes em geral conheceriam as diferenças entre as modalidades de contratação (CLT, MEI e terceirização), e as implicações jurídicas de cada modelo. (Cometi, 2025).

#### 4.4 CANAIS DE DENÚNCIA E USO DE TECNOLOGIA PARA RASTREAR FRAUDES

Sob esse prisma o posicionamento do ministro Flávio Dino defendendo um fortalecimento da Justiça Especializada do Trabalho mostra-se coerente no que tange a competência de investigar fraudes e definir a existência de vínculo empregatício em cada caso concreto. Dessa maneira, a criação de canais de denúncias anônimas por esse ramo da justiça a todos que se sentirem coagidos a se pejotizarem também poderia ser um instrumento eficaz. (Migalhas, 2024; Pereira, 2024)

Acredita-se ainda na utilização de ferramentas tecnológicas que proporcionem maior cruzamento de dados entre as instituições públicas (receita federal, previdência social, coletorias estaduais e municipais, entre outras), podendo desse modo rastrear se uma pessoa jurídica está emitindo notas fiscais para uma única empresa por anos.

Portanto, há vários mecanismos de combate e enfretamento desta problemática cabendo ao poder público (executivo, legislativos e judiciário) discutir meios de implementação. Além disso, a iniciativa privada ainda pode desenvolver ações complementares junto aos trabalhadores e empregadores para que esses compreendam os riscos de uma contratação fora dos padrões legais. Assim, as relações de emprego seriam preservadas e os processos judiciais acerca do tema reduzidos significativamente.

1155

### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto cabe salientar que as normas trabalhistas visam regulamentar as relações de emprego e proporcionar equidade de forças entre empregado e empregador. Por isso toda e qualquer situação/cenário que venha mascarar e/ou prejudicar esse acordo, deve ser combatida para que direitos já pacificados na legislação brasileira não sejam defraudados.

Nesse sentido, é fundamental compreender o conceito de pejotização, que sob o prisma da revisão bibliográfica, é definida como a prestação de serviços na qual o contratante exige que

o trabalhador constitua uma pessoa jurídica e assim não celebram um contrato de trabalho a luz da CLT e sim sob o respaldo do direito civil.

Além disso, é imprescindível conhecer as principais características da relação de emprego que são: a pessoalidade, onerosidade, pessoa física, subordinação e habitualidade. Bem como os princípios que guiam o direito e a jurisdição trabalhista, como: o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade.

Logo, ao atentar-se para esses pontos tem-se a evidência que a pejotização fraudou as normas trabalhistas, pois a abertura de pessoa jurídica para prestação de serviços a outra pessoa jurídica com o fim de extinguir a relação de emprego outrora existente, tem como finalidade a diminuição das despesas com pessoal através do não recolhimento das verbas e encargos trabalhistas e sociais como: férias, décimo terceiro, reajustes salariais, aviso prévio, FGTS, INSS, entre outros.

Ademais, para reafirmar esse entendimento foi realizado estudo de caso que analisou uma situação real entre um fisioterapeuta e um hospital, no qual o último exigiu ao primeiro a abertura de pessoa jurídica para darem continuidade a prestação de serviços, sob nova configuração contratual, isto é, na modalidade civil e não mais trabalhista. Contudo, sem qualquer alteração nos elementos caracterizadores da relação de emprego. Logo, a justiça especializada trabalhista reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, com base no elemento da subordinação e princípios da continuidade e primazia da realidade.

1156

Em continuidade foram sugeridas algumas melhorias de combate a esta prática, entre as quais estão: o fortalecimento da justiça do trabalho na competência de investigar fraudes, elaboração de normas claras ou fixação de entendimento jurisprudencial, aumento do número de fiscais, utilização de tecnologias de cruzamento de dados entre entidades públicas, campanhas educativas e de conscientização, e criação de canais de denúncias anônimas.

Por fim, traz-se decisão recente da suprema corte sobre o tema deste estudo. Em abril de 2025 o ministro do STF Gilmar Mendes determinou a suspensão de todos os processos em andamento que tratam de pejotização. Sob alegação de que a Justiça do Trabalho tem desobedecido orientação do STF gerando insegurança jurídica em todo o país e aumentando o número de demandas a corte constitucional. Desse modo, pesquisas futuras sobre essa temática poderão explorar mais esse assunto após pacificação jurisprudencial.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ítalo D'Artagnan. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]. Ítalo D'Artagnan Almeida. – Recife : Ed. UFPE, 2021.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. **“Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3OenOPh>. Acesso em: 15 nov. de 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **CLT: 80 anos de um marco histórico dos direitos e da Justiça do Trabalho no Brasil**. 2023 Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/clt-80-anos-de-um-marco-historico-dos-direitos-e-da-justica-do-trabalho-no-brasil/>> Acesso: 20 de novembro de 2024.

BRASIL, **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm)> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

1157

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm)> Acesso em 18 de novembro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Trabalhista 56.499/RJ**. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15355422582&ext=.pdf>> Acesso em 18 de novembro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Trabalhista 59.735/SP**. 2023 Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=771869705>> Acesso em 18 de novembro de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 de Repercussão Geral**. 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/verandamentoprocesso.asp?incidente=495>>

2236&numeroprocesso=958252&classeprocesso=re&numerotema=725#:~:text=O%20que%20voc%20AA%20procura?&text=Tema%20725%20%20D%20Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os,H%C3%A1%20Repercuss%C3%A7%C3%A3o?&text=Descri%C3%A7%C3%A3oA%C3%A7%C3%A3o:,responsabilidade%20subsidi%C3%A7%C3%A1ria%20da%20empresa%20contratante.> Acesso em 16 de maio de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal do Federal. **STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços.** 2025. Disponível em: <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>> Acesso em 20 de maio de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR - 361-26.2021.5.06.0022.** Relatora: Cláudio Brandão. 7<sup>a</sup> Turma. DEJT 24 set. 2024. Brasília, Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <[https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroint=486614&anoInt=2023&qtd\\_acesso=116761563](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroint=486614&anoInt=2023&qtd_acesso=116761563)> Acesso em: 17 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212.** In: \_\_\_\_\_. Súmulas. Brasília. Súmulas com índice, 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 7<sup>a</sup> Região. **“A maior bomba fiscal do Brasil é a precarização do trabalho”, afirma Flávio Dino.** 2024. Disponível em: <[https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14653:a-maior-bomba-fiscal-do-brasil-e-a-precarizacao-do-trabalho-afirma-flavio-dino-em-congresso-do-trt-7&catid=152&Itemid=886](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=14653:a-maior-bomba-fiscal-do-brasil-e-a-precarizacao-do-trabalho-afirma-flavio-dino-em-congresso-do-trt-7&catid=152&Itemid=886)> Acesso: 23 de maio de 2025.

1158

CALCINI, Ricardo. MORAES, Leandro Bocchi de. **STF e pejotização: qual será o futuro do Direito do Trabalho.** 2024 Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mar-28/stf-e-a-pejotizacao-qual-sera-o-futuro-do-direito-do-trabalho/>> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

COMETTI, Marcelo Tadeu. **Pejotização: Desafios e Impactos no Direito Trabalhista.** 2025. Disponível em: <<https://legale.com.br/blog/pejotizacao-desafios-e-impactos-no-direito-trabalhista/>> Acesso em 24 de maio de 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed. — São Paulo :LTr, 2019.**

FERREIRA, V. R., & SANTOS, M. N. dos. (2021). **PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO.** *Política & Trabalho: Revista De Ciências Sociais*, 1(54), 99–116. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n54.53463>.

MARINHO, Lourdes; BOCHI, Andrea. **SINAiT destaca protagonismo feminino e defende fortalecimento da fiscalização do trabalho em sessão no Senado que celebra os 30 anos do GEFM.** 2025. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/noticia/22576/sinait-destaca-protagonismo-feminino-e-defende-fortalecimento-da-fiscalizacao-do-trabalho-em-sessao-no-senado-que-celebra-os-30-anos-do-gefm>>

gefmr#:~:text=Defesa%2odos%2oempregos%2oformais%2opara,'pejotiza%C3%A7%C3%A3o'%E2%80%9D%2C%2oafirmou.> Acesso em 24 de maio de 2025.

**Ministro Flávio Dino diz que Brasil se tornará "nação de pejotizados".** Migalhas. 2024. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/418125/ministro-flavio-dino-diz-que-brasil-se-tornara-nacao-de-pejotizados>> Acesso em: 23 de maio de 2025.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Pejotização.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 17-18, jul. 2019.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra **Curso de Direito do Trabalho /** Carlos Henrique Bezerra Leite. – 15. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2023.

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

PASQUALETO, Olívia de Q. F. BARBOSA, Ana Laura Pereira, FIOROTTO, Laura Arruda. **Pesquisa da FGV Direito SP indicou que 64% de reclamações trabalhistas julgadas pelo STF entre janeiro a agosto de 2023 confirmaram relações de terceirização ou pejotização.** 2023. Disponível em: <<https://direitosp.fgv.br/noticias/pesquisa-fgv-direito-sp-indicou-que-64-reclamacoes-trabalhistas-julgadas-pelo-stf-entre-janeiro>> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

PEREIRA, João Lister. **Flávio Dino: terceirização, pejotização e fraudes trabalhista e tributária.** 2024 Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2024-out-28/flavio-dino-terceirizacao-pejotizacao-e-fraudes-trabalhista-e-tributaria>> Acesso em: 23 de maio de 2025.

1159

RAPOSO, Patrícia. **“Pejotização” se fortalece como tendência do mercado de trabalho.** 2023. Disponível em: <<https://movimentoeconomico.com.br/economia/2023/03/02/pejotizacao-se-fortalece-como-tendencia-do-mercado-de-trabalho/#:~:text=Foi%20um%2oaumento%2ode%2014,da%20s%C3%A9rie%2ohist%C3%B3rica%20em%202012>> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2<sup>a</sup> Região, São Paulo, n. 3, p. 89-102, 2009.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico** [livro eletrônico] / Antônio Joaquim Severino. -- 1. ed. -- São Paulo: Cortez, 2013.

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, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 220-225, 2024. DOI: 10.17921/2448-2129.2023v24n2p220-225. Disponível em: <<https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/11816>> Acesso em: 22 mar. 2025

SILVESTRE, Alexandre Fragoso. **Divergência. Divergências entre STF e TST em relação à pejotização.** 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejotizacao/>> Acesso em: 18 de novembro de 2024.

SUIJKERUIJK, Bruno Santos. **O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 114-124, jul. 2019.

THÉBAUD-MONY, Annie e DRUCK, Graça. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil.** In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa.** Agência Senado. 2023. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>> Acesso: 20 de novembro de 2024.