

PEJOTIZAÇÃO E A EFETIVIDADE DAS COTAS PREVISTAS NA LEI Nº 8.213 DE 1991

“PEJOTIZAÇÃO” AND THE EFFECTIVENESS OF THE QUOTAS ESTABLISHED IN LAW No. 8213 OF 1991

“PEJOTIZAÇÃO” Y LA EFECTIVIDAD DE LAS CUOTAS PREVISTAS EN LA LEY N.º 8213 DE 1991

Ana Carolina Silva de Azevêdo¹

Jonatas Nascimento de Araújo²

Pablo Pereira da Silva³

Vinicius Rocha de Almeida⁴

RESUMO: Esse artigo buscou analisar os impactos da pejotização na efetividade da política de cotas destinada às pessoas com deficiência, prevista na Lei nº 8.213/1991, especialmente diante das transformações contemporâneas nas relações de trabalho. A pesquisa foi desenvolvida por meio de metodologia qualitativa, utilizando-se de revisão bibliográfica, análise legislativa e exame jurisprudencial, com enfoque no Direito do Trabalho e nos direitos fundamentais sociais. O estudo investigou de que forma a substituição do vínculo empregatício formal pela contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica interfere na incidência da política de inclusão laboral das pessoas com deficiência. Os resultados demonstraram que a pejotização, quando utilizada de maneira fraudulenta, contribui para a redução artificial do número de empregados formais, dificultando a fiscalização do cumprimento das cotas legais e enfraquecendo os mecanismos de inclusão social previstos na legislação. Conclui-se que a ampliação desse fenômeno compromete a função social da política de cotas, favorece a precarização das relações de trabalho e representa obstáculo à concretização da igualdade material e da dignidade da pessoa humana.

1

Palavras-chave: Pejotização. Lei de Cotas. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: This article sought to analyze the impacts of “pejotização” on the effectiveness of the quota policy for people with disabilities established by Law No. 8213/1991, especially in light of contemporary transformations in labor relations. The research was conducted through a qualitative methodology, based on bibliographical, legislative, and jurisprudential review, focusing on Labor Law and fundamental social rights. The study investigated how the replacement of formal employment relationships with service provision through legal entities affects the implementation of the labor inclusion policy for people with disabilities. The results demonstrated that “pejotização”, when used fraudulently, contributes to the artificial reduction in the number of formal employees, hindering the inspection and enforcement of legal quotas and weakening the social inclusion mechanisms established by law. It was concluded that the expansion of this phenomenon compromises the social function of the quota policy, encourages the precarization of labor relations, and creates obstacles to the realization of substantive equality and human dignity.

Keywords: Pejotização. Quota Policy. Labor Law.

¹Graduanda em Direito, Centro Universitário Aparício Carvalho – FIMCA.

²Graduando em Direito, Centro Universitário Aparício Carvalho – FIMCA.

³Graduando em Direito, Centro Universitário Aparício Carvalho – FIMCA.

⁴Mestre em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça pela Universidade Federal de Rondônia - UNIR / Professor Orientador, Centro Universitário Aparício Carvalho – FIMCA.

RESUMEN: Este artículo tuvo como objetivo analizar los impactos de la “pejotização” en la efectividad de la política de cuotas destinada a las personas con discapacidad, prevista en la Ley n.º 8213/1991, especialmente frente a las transformaciones contemporáneas en las relaciones laborales. La investigación se desarrolló mediante una metodología cualitativa, basada en revisión bibliográfica, análisis legislativo y examen jurisprudencial, con enfoque en el Derecho Laboral y en los derechos fundamentales sociales. El estudio investigó de qué manera la sustitución de la relación laboral formal por la contratación de trabajadores a través de personas jurídicas afecta la aplicación de la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Los resultados demostraron que la “pejotização”, cuando es utilizada de forma fraudulenta, contribuye a la reducción artificial del número de empleados formales, dificultando la fiscalización del cumplimiento de las cuotas legales y debilitando los mecanismos de inclusión social previstos en la legislación. Se concluye que la ampliación de este fenómeno compromete la función social de la política de cuotas, favorece la precarización de las relaciones laborales y representa un obstáculo para la concreción de la igualdad material y de la dignidad de la persona humana.

Palabras clave: Pejotização. Política de Cuotas. Derecho Laboral.

INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um dos desafios mais relevantes do Estado brasileiro contemporâneo, especialmente no contexto de efetivação dos direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal de 1988. A promoção da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da valorização do trabalho impõe não apenas ao Estado, mas também à sociedade, o dever de assegurar condições reais de acesso ao emprego para grupos historicamente marginalizados.

Nesse cenário, a adoção de políticas públicas inclusivas tornou-se instrumento essencial para a redução das desigualdades estruturais presentes na sociedade brasileira. Entre essas medidas, destaca-se a reserva legal de vagas prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas com mais de cem empregados. A norma representa importante mecanismo de inclusão social, ao buscar ampliar o acesso ao trabalho formal e estimular ambientes laborais mais diversos e acessíveis.

Entretanto, apesar dos avanços normativos, a efetividade dessa política enfrenta obstáculos relevantes, que vão desde a resistência empresarial e a ausência de adaptações no ambiente laboral até as transformações contemporâneas das relações de trabalho. A flexibilização dos modelos produtivos impulsionou formas contratuais atípicas, destacando-se a pejotização — fenômeno caracterizado pela substituição do vínculo empregatício formal por contratos de prestação de serviços mediante pessoa jurídica. Ao reduzir artificialmente o

número de empregados registrados na base de cálculo das empresas e dificultar a fiscalização, essa dinâmica gera o seguinte problema de pesquisa: em que medida a ampliação da pejetização compromete a efetividade da política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Diante dessa problemática, o objetivo deste artigo é analisar os impactos da pejetização sobre a Lei nº 8.213/1991, examinando os fundamentos constitucionais da inclusão social, a natureza das ações afirmativas e os reflexos dessas novas contratações sobre a igualdade material.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza teórica e aplicada, fundamentada no método dedutivo. O percurso metodológico compreendeu, inicialmente, um levantamento bibliográfico focado na doutrina clássica e contemporânea do Direito do Trabalho — com ênfase em autores como Maurício Godinho Delgado —, além de artigos científicos indexados nas bases de dados do Google Acadêmico e da Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Os critérios de seleção desse material priorizaram o debate sobre a precarização estrutural e o assalariamento disfarçado, concentrando a produção doutrinária mais recente entre os anos de 2021 e 2025.

Complementarmente, realizou-se uma pesquisa documental e legislativa da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), robustecida pelo exame exegético-jurisprudencial de acórdãos do Supremo Tribunal Federal (STF), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), localizados pelos descritores combinados "pejetização", "vínculo de emprego" e "lei de cotas". Delimitou-se o recorte temporal de 2018 a 2025; o marco inicial justifica-se pelos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252 pelo STF, que balizaram as fronteiras da terceirização e da flexibilização trabalhista, enquanto o limite final em 2025 capta os reflexos práticos recentes no TST e a expansão do uso de microempreendedores individuais (MEI). Por fim, os dados foram submetidos à análise de conteúdo, confrontando a realidade fática dos julgados com as normas imperativas de proteção social.

2 FUNDAMENTOS DA INCLUSÃO E A POLÍTICA DE COTAS

Antes da análise específica da Lei de Cotas, é necessário delimitar os fundamentos constitucionais que estruturam a política de inclusão das pessoas com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro. A compreensão desses pressupostos permite evidenciar que a

proteção jurídica conferida a esse grupo decorre de um compromisso normativo mais amplo, voltado à concretização da igualdade material e à promoção da justiça social nas relações de trabalho.

2.1 Fundamentos constitucionais da inclusão

A Constituição Federal de 1988 representa um marco na consolidação dos direitos fundamentais no Brasil, especialmente no que se refere à promoção da inclusão social. Ao estabelecer um Estado Democrático de Direito comprometido com a redução das desigualdades, o texto constitucional passou a exigir uma atuação mais ativa do poder público na garantia de condições reais de acesso aos direitos, inclusive no âmbito do trabalho.

Nesse contexto, o princípio da dignidade da pessoa humana assume posição central no ordenamento jurídico, funcionando como fundamento para a proteção dos direitos fundamentais. Segundo Sarlet (2012), a dignidade constitui valor inerente a todo ser humano, devendo orientar a interpretação e aplicação das normas jurídicas. Sobre a densidade conceitual desse princípio, o autor esclarece que a dignidade é:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida plena.

4

Assim, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não pode ser compreendida como mera faculdade estatal, mas como exigência constitucional.

Além disso, a Constituição consagra o princípio da igualdade material, que ultrapassa a ideia de igualdade formal. Isso significa que o tratamento jurídico deve considerar as desigualdades existentes na realidade social, de modo a promover maior equidade. Sob essa perspectiva, políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência mostram-se essenciais para a correção de desigualdades históricas. Conforme destaca Piovesan (2013), a efetivação da igualdade exige a adoção de medidas que neutralizem discriminações:

A estratégia das ações afirmativas visa acelerar o processo de igualdade, com o objetivo de neutralizar os efeitos da discriminação histórica e cultural que atinge determinados grupos vulneráveis. Trata-se de um dever do Estado assegurar não apenas a proibição da discriminação, mas a promoção positiva de condições que garantam a participação efetiva de todos na vida social e econômica.

Outro princípio relevante é o da inclusão social, que decorre dos objetivos fundamentais da República, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Brasil, 1988). A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser compreendida como parte

desse compromisso, uma vez que o trabalho desempenha papel fundamental na promoção da autonomia e da participação social.

Ademais, o princípio da valorização do trabalho reforça a centralidade do emprego como meio de realização pessoal e de integração social. Nesse aspecto, Delgado (2023) destaca que o trabalho digno é essencial para a concretização da cidadania e da justiça social.

No plano infraconstitucional, a Lei no 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) reafirma esses fundamentos ao estabelecer diretrizes voltadas à eliminação de barreiras e à promoção da acessibilidade (Brasil, 2015).

Entretanto, apesar do sólido arcabouço normativo, a efetivação desses princípios ainda enfrenta desafios na prática. A inclusão social depende não apenas da existência de normas, mas também de mudanças estruturais e culturais que permitam sua concretização.

2.2 Lei de cotas

A Lei no 8.213/1991 instituiu um dos principais instrumentos de promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a reserva legal de vagas prevista em seu artigo 93. De acordo com esse dispositivo, empresas com cem ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social.

Essa política pública tem como objetivo ampliar o acesso ao mercado formal de trabalho, enfrentando desigualdades estruturais que historicamente dificultaram a inserção profissional das pessoas com deficiência. Trata-se de uma medida que busca corrigir distorções do próprio sistema econômico, promovendo maior equidade nas relações de trabalho (Martins, 2023).

Além disso, a Lei de Cotas possui caráter obrigatório, sendo fiscalizada por órgãos competentes, como a Auditoria Fiscal do Trabalho. O descumprimento da norma pode resultar na aplicação de sanções administrativas, o que demonstra sua relevância no ordenamento jurídico brasileiro.

Entretanto, apesar dos avanços proporcionados pela legislação, sua efetividade ainda enfrenta desafios relevantes. Na prática, muitas empresas apresentam resistência ao cumprimento integral das cotas ou realizam contratações apenas para atender formalmente à exigência legal, sem garantir condições adequadas de inclusão. Tal situação evidencia que a concretização da norma depende não apenas de sua previsão legal, mas também de fiscalização efetiva e mudança de postura por parte das organizações.

2.3 Natureza jurídica das cotas

A reserva de vagas para pessoas com deficiência configura-se como uma política pública de ação afirmativa, voltada à promoção da igualdade material e à inclusão social de grupos historicamente vulneráveis. Essas medidas possuem fundamento constitucional e buscam corrigir desigualdades estruturais por meio da adoção de mecanismos específicos de proteção (Brasil, 1988).

Nesse contexto, as cotas previstas na Lei no 8.213/1991 constituem instrumento jurídico legítimo de concretização dos direitos fundamentais, especialmente no que se refere ao direito ao trabalho. Ao estabelecer tratamento diferenciado, a norma não viola o princípio da igualdade, mas, ao contrário, contribui para sua efetivação em sentido material.

De acordo com Delgado (2023), o Direito do Trabalho possui função social relevante, sendo responsável por equilibrar as relações entre capital e trabalho e promover justiça social. Em consonância com tal entendimento, o autor destaca que o ramo trabalhista atua como um instrumento de civilização:

O Direito do Trabalho não é apenas um conjunto de normas técnicas de regulação do mercado; ele é, acima de tudo, um instrumento de civilização e de inclusão social, voltado a assegurar ao trabalhador um patamar de dignidade e bem-estar que neutralize a natural assimetria da relação capital-trabalho.

Nesse sentido, a política de cotas integra esse conjunto de mecanismos voltados à proteção de grupos vulneráveis.

Além disso, as cotas podem ser compreendidas como instrumento de política pública inclusiva, uma vez que visam assegurar a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Trata-se, portanto, de medida que articula direitos fundamentais, políticas públicas e justiça social.

Por outro lado, é importante reconhecer que a simples previsão legal não garante, por si só, a inclusão efetiva. A concretização da política depende de fatores como fiscalização adequada, adaptação dos ambientes de trabalho e mudança de mentalidade por parte das empresas. Sobre a necessidade de ir além da norma fria para garantir a justiça social, Nascimento (2014, p. 110), adverte que:

O Direito do Trabalho deve ser um instrumento de inclusão, não bastando a simples promulgação de leis se estas não vierem acompanhadas de mecanismos que impeçam o seu esvaziamento prático. A eficácia das normas protetivas depende da resistência do ordenamento contra manobras que visem descaracterizar a natureza real das relações laborais.

Nesse contexto, destaca-se que a efetividade da política de cotas está diretamente vinculada à existência de vínculos formais de emprego. Assim, a adoção de práticas como a pejetização, ao substituir relações empregatícias por contratos de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, pode comprometer a base de incidência da norma, reduzindo artificialmente o número de empregados e impactando o cumprimento da obrigação legal. Tal fenômeno evidencia a necessidade de análise conjunta entre a política de inclusão e as transformações contemporâneas das relações de trabalho.

Assim, a natureza jurídica das cotas evidencia seu papel como instrumento de promoção da justiça social e de concretização da igualdade material, sendo essencial para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo.

3 PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Nesse contexto de análise das políticas públicas de inclusão e da necessidade de manutenção de vínculos formais de emprego para sua efetividade, torna-se imprescindível examinar o fenômeno da pejetização nas relações de trabalho.

A reorganização contemporânea das relações de trabalho tem produzido transformações relevantes na forma de contratação da força laboral, especialmente a partir da intensificação da competitividade econômica, da difusão das tecnologias digitais e da adoção de modelos produtivos flexíveis. Nesse contexto, observa-se a ampliação de formas contratuais atípicas, entre as quais se destaca a pejetização, fenômeno que tem se tornado recorrente em diversos setores da economia brasileira. A expansão desse modelo de contratação está diretamente associada ao processo de precarização das relações de trabalho, caracterizado pela redução de garantias trabalhistas, pela instabilidade profissional e pela transferência de riscos econômicos ao trabalhador (Rabelo; Aquilino, 2023).

A incorporação de novas tecnologias e a reorganização dos processos produtivos contribuíram para redefinir as formas tradicionais de prestação de serviços, estimulando a adoção de contratos baseados na autonomia formal do trabalhador. Contudo, tais mudanças também suscitaram desafios relevantes para o Direito do Trabalho, que passou a enfrentar situações em que a aparência contratual não corresponde à realidade material da relação laboral. Nesse sentido, a flexibilização das relações de trabalho, impulsionada pelo avanço tecnológico

e pela digitalização das atividades produtivas, exige constante reavaliação dos critérios jurídicos utilizados para o reconhecimento do vínculo empregatício (Bandeira, 2024).

A literatura sociológica e jurídica contemporânea demonstra que a expansão de formas flexíveis de contratação integra processo mais amplo de reorganização produtiva no capitalismo contemporâneo. Nesse cenário, o trabalhador permanece economicamente dependente do tomador de serviços, ainda que formalmente enquadrado como autônomo ou empresário individual. Tal fenômeno revela a existência de novas formas de assalariamento, nas quais a subordinação econômica se mantém, mas assume contornos jurídicos distintos, exigindo resposta normativa capaz de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores (Antunes, 2021; Oliveira; Faria, 2024).

Diante desse cenário de transformações no mundo do trabalho, torna-se imperativo analisar os mecanismos que extrapolam os limites da legalidade e passam a configurar estratégias de evasão fiscal e trabalhista. Entre esses fenômenos, destaca-se a substituição do modelo tradicional de emprego por arranjos de natureza estritamente civil.

3.1 Conceito de pejetização

O neologismo “pejetização” advém da sigla PJ (pessoa jurídica) e consiste na transformação de trabalhadores pessoas físicas em microempresas ou prestadores de serviços autônomos, com a finalidade principal de reduzir custos trabalhistas, fiscais e previdenciários. Embora o ordenamento jurídico brasileiro admita a prestação de serviços por profissionais autônomos, essa dinâmica ganha relevância no mercado nacional a partir da intensificação dos processos de terceirização e da busca empresarial por flexibilização produtiva. Sob a ótica do Direito do Trabalho, essa engenharia jurídica caracteriza-se como uma simulação contratual que visa afastar a incidência das garantias celetistas mediante a imposição de uma roupagem civil corporativa (Alves, 2025).

Embora o ordenamento jurídico brasileiro admita a prestação de serviços por profissionais autônomos e empresas regularmente constituídas, a pejetização torna-se problemática quando a autonomia é meramente formal. Nessas hipóteses, o trabalhador continua submetido às diretrizes do tomador de serviços, cumprindo horários, metas e orientações previamente estabelecidas, sem possuir liberdade real para organizar sua própria atividade profissional. Essa situação revela a artificialidade da autonomia contratual e evidencia a possibilidade de fraude trabalhista.

Outro aspecto relevante do conceito de pejetização reside na dependência econômica do trabalhador em relação ao tomador de serviços. Estudos recentes indicam que a pejetização também se manifesta como forma de empreendedorismo de sobrevivência, na qual trabalhadores recorrem ao registro como microempreendedores individuais não por escolha empresarial genuína, mas por necessidade de inserção no mercado de trabalho diante da escassez de empregos formais (Oliveira; Lima; Carmo, 2025).

Essa realidade demonstra que a constituição de pessoa jurídica não representa, necessariamente, exercício legítimo da liberdade econômica, podendo refletir situação de vulnerabilidade econômica e social. Em muitos casos, o trabalhador não dispõe de alternativas de contratação formal e aceita a condição de pessoa jurídica como única forma de acesso ao trabalho remunerado. Tal cenário evidencia a assimetria existente entre as partes e reforça a necessidade de proteção jurídica do trabalhador.

Além disso, a pejetização deve ser compreendida como fenômeno jurídico inserido em contexto mais amplo de reestruturação das relações de trabalho. A adoção de contratos baseados na prestação de serviços por pessoa jurídica tem sido utilizada como estratégia empresarial para reduzir custos operacionais, evitar encargos trabalhistas e flexibilizar a gestão da mão de obra. Contudo, essa prática não pode ser utilizada como instrumento de supressão de direitos fundamentais do trabalhador, sob pena de violação aos princípios constitucionais que regem as relações de trabalho.

3.2 Caracterização do vínculo de emprego

A caracterização do vínculo de emprego constitui elemento central para a identificação de situações de pejetização fraudulenta. A delimitação do vínculo empregatício deve considerar a interpretação consolidada da jurisprudência trabalhista brasileira, especialmente quanto à análise conjunta dos requisitos legais e da realidade fática da prestação laboral, evitando soluções baseadas exclusivamente na forma contratual adotada pelas partes (Leite, 2024).

Os principais requisitos do vínculo empregatício estão previstos nos arts. 20 e 30 da Consolidação das Leis do Trabalho e consistem na pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A presença simultânea desses elementos indica a existência de relação de emprego, independentemente da denominação contratual utilizada pelas partes. Assim, a análise jurídica deve concentrar-se na dinâmica concreta da prestação de serviços e no grau de autonomia efetivamente exercido pelo trabalhador.

A pessoalidade manifesta-se quando o serviço é prestado por pessoa determinada, cuja substituição depende da autorização do empregador. Esse requisito evidencia a natureza *intuitu personae* da relação de emprego, na qual o trabalhador assume compromisso pessoal de executar as atividades ajustadas. A impossibilidade de substituição livre por terceiros constitui elemento indicativo da existência de vínculo empregatício (Delgado, 2022). Sobre a essencialidade desse requisito, o autor complementa que:

A pessoalidade é característica essencial do contrato de trabalho, que é pactuado *intuitu personae* em relação ao trabalhador. Para o Direito do Trabalho, importa que aquele sujeito específico, com suas qualidades e energias, tenha sido o contratado para a prestação dos serviços, não podendo ele se fazer substituir por outrem sem o consentimento do tomador.

A habitualidade refere-se à continuidade da prestação de serviços ao longo do tempo, demonstrando que o trabalho integra a rotina produtiva do empregador. O trabalho habitual não precisa ocorrer diariamente, mas deve apresentar regularidade suficiente para caracterizar estabilidade na relação jurídica. A prestação contínua de serviços revela a permanência da relação laboral e afasta a caracterização de trabalho eventual (Garcia, 2023).

A onerosidade corresponde à existência de remuneração pelo trabalho prestado. Esse elemento representa a contraprestação econômica pelo serviço realizado, independentemente da forma de pagamento adotada. Mesmo quando a remuneração ocorre por meio de emissão de notas fiscais, a essência remuneratória permanece inalterada se o pagamento representar compensação habitual pela força de trabalho disponibilizada ao empregador (Resende, 2021).

A subordinação, por sua vez, constitui o elemento central do vínculo empregatício, caracterizando-se pela sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador. Esse poder manifesta-se por meio da organização, fiscalização e controle das atividades laborais. A doutrina contemporânea reconhece a existência da subordinação estrutural, na qual o trabalhador se encontra integrado à dinâmica produtiva da empresa, mesmo na ausência de ordens diretas ou supervisão constante (Carelli, 2021). Nesse sentido, a doutrina moderna ultrapassa o conceito clássico de subordinação para identificar a fraude na pejetização, conforme leciona Delgado (2022, p. 302):

A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) ordens diretas, mas acolhendo as diretrizes organizativas e os objetivos econômicos da empresa que o integra em sua malha produtiva. Trata-se, pois, da subordinação que se extrai da simples integração do obreiro no foco produtivo central da empresa.

A jurisprudência trabalhista tem reiterado que a contratação por pessoa jurídica não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando demonstrada a presença desses

requisitos, prevalecendo o princípio da primazia da realidade. Assim, a formalização de contrato civil ou empresarial não possui força suficiente para afastar a incidência da legislação trabalhista quando a relação jurídica apresenta características típicas de emprego.

3.3 Pejotização como fraude trabalhista

A pejotização assume caráter fraudulento quando a forma jurídica adotada não corresponde à realidade da relação de trabalho. Nessa hipótese, o contrato de prestação de serviços passa a ser utilizado como instrumento de evasão normativa, com o objetivo de afastar a incidência da legislação trabalhista e reduzir custos operacionais. A fraude trabalhista manifesta-se na divergência entre a aparência contratual e a efetiva dinâmica da prestação laboral.

O art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou impedir a aplicação das normas trabalhistas. Esse dispositivo constitui fundamento jurídico essencial para o reconhecimento do vínculo empregatício em situações de pejotização fraudulenta, assegurando a efetividade da proteção jurídica ao trabalhador. A precarização das relações de trabalho representa uma das principais consequências da pejotização. Ao eliminar direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e proteção previdenciária, a prática transfere ao trabalhador riscos que deveriam ser suportados pelo empregador. Esse processo contribui para o enfraquecimento da proteção social e para o aumento da vulnerabilidade econômica dos trabalhadores (Freitas; Santos; Lima, 2025).

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725), reconheceu a licitude da terceirização, inclusive na atividade-fim, mas ressaltou que tal entendimento não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando demonstrada fraude à legislação trabalhista ou presença dos requisitos legais do contrato de trabalho (Brasil, 2018).

Contudo, a aplicação prática desses precedentes desencadeou uma evidente "crise de jurisprudência" entre o STF e a Justiça do Trabalho. Nos últimos anos, a Suprema Corte tem sido inundada por Reclamações Constitucionais (como as RCLs 47.848, 53.682 e 60.510) ajuizadas por empresas tomadoras de serviços. Sob a relatoria de diferentes Ministros, o STF passou a cassar sistematicamente acórdãos do TST e de Tribunais Regionais que haviam reconhecido o vínculo de emprego de profissionais "pejotizados" (como médicos, advogados,

corretores e engenheiros). O argumento central do STF nessas reclamações é de que a Justiça do Trabalho descumpra a autoridade dos precedentes vinculantes da Corte ao insistir em uma visão excessivamente paternalista, desconsiderando a validade de outros modelos de livre organização produtiva e a autonomia de vontades de prestadores de serviços com alta qualificação intelectual.

Esse cenário de colisão institucional complexifica o debate regulatório. Enquanto o TST fundamenta suas decisões no princípio da primazia da realidade para proteger a base de cálculo de direitos sociais e políticas de inclusão contra o assalariamento disfarçado, o STF prioriza a livre-iniciativa e a flexibilização econômica, reduzindo o espaço de intervenção da magistratura laboral. Assim, quando presentes os requisitos clássicos do vínculo de emprego em trabalhadores hipossuficientes, a pejotização ainda configura fraude trabalhista, mas sua declaração pelo Poder Judiciário agora exige dos magistrados do trabalho uma fundamentação fática exaustiva, capaz de demonstrar o efetivo vício de consentimento e a coação na abertura da pessoa jurídica, sob pena de verem suas decisões sumariamente cassadas pela Suprema Corte. Em síntese, os impactos desse fenômeno ultrapassam a esfera individual das relações de trabalho, alcançando diretamente a efetividade de políticas públicas de inclusão, especialmente aquelas voltadas às pessoas com deficiência, cuja implementação depende da manutenção de vínculos formais de emprego.

4 IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NA POLÍTICA DE INCLUSÃO

A pejotização, entendida como a substituição de vínculos empregatícios formais por relações contratuais entre pessoas jurídicas, têm produzido efeitos relevantes no âmbito do Direito do Trabalho. Para além de suas implicações individuais, essa prática impacta diretamente a efetividade de políticas públicas de ação afirmativa, especialmente aquelas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

Nesse contexto, torna-se necessário analisar de que forma a pejotização interfere na aplicação da política de cotas prevista na Lei no 8.213/1991, bem como examinar seus impactos sociais e a atuação dos órgãos de fiscalização e do Poder Judiciário diante desse fenômeno.

4.1 Possível esvaziamento da política pública de inclusão

O esvaziamento da política pública de inclusão decorrente da pejotização não se revela por meio de afronta direta e ostensiva ao ordenamento jurídico, mas por meio de um sofisticado

mecanismo de evasão normativa que incide sobre a base estrutural da Lei nº 8.213/1991. Com efeito, o art. 93 da referida legislação estabelece que a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência está diretamente vinculada ao número total de empregados da empresa, evidenciando a centralidade do vínculo empregatício formal para a concretização da política afirmativa.

Nesse contexto, a substituição sistemática de trabalhadores celetistas por prestadores de serviços constituídos sob a forma de pessoa jurídica não pode ser compreendida como mera estratégia de flexibilização produtiva. Trata-se de prática que altera artificialmente a realidade jurídica considerada pelo legislador. Sob perspectiva doutrinária, tal fenômeno caracteriza uma forma de fraude estrutural à base de cálculo da norma, por meio da qual a empresa reduz, de maneira fictícia, o número de empregados formalmente registrados, promovendo, por conseguinte, o esvaziamento da obrigação legal de inclusão. Sob a ótica do Direito do Trabalho, essa engenharia jurídica opera como uma simulação contratual que visa afastar a incidência das garantias celetistas mediante a imposição de uma roupagem civil corporativa fraudulenta, atraindo a nulidade plena do arranjo com base no artigo 9º da CLT (Alves, 2025).

Ademais, essa simulação engendra um grave problema regulatório: a chamada invisibilidade estatística da força de trabalho. Ao mascarar assalariados como prestadores de serviços autônomos, os sistemas oficiais de monitoramento do Estado — em especial o eSocial — passam a registrar um contingente de empregados muito inferior à realidade fática das empresas. Como a base de cálculo real é artificialmente reduzida, gera-se um severo "déficit de inclusão" invisível aos índices oficiais. Essa distorção obstaculiza diretamente a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e dos auditores-fiscais, uma vez que se torna extremamente complexo quantificar a real extensão da exclusão social e da sonegação de vagas de cotas sem a realização de uma onerosa e demorada fiscalização *in loco*.

Sob esse prisma, a pejetização revela-se como instrumento de neutralização da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, ou seja, de sua aplicação nas relações entre particulares. Essa dinâmica adquire contornos ainda mais graves quando confrontada com as diretrizes da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência / LBI). A referida legislação superou o modelo puramente médico da deficiência para adotar a perspectiva biopsicossocial, na qual a vulnerabilidade é acentuada pelas barreiras existentes no meio social que impedem a plena participação do indivíduo (Brasil, 2015). Entre os obstáculos catalogados pela LBI, destacam-se as barreiras atitudinais, definidas pelo art. 3º, IV, "a", como atitudes ou comportamentos que

impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades.

No contexto do mercado de trabalho, a pejotização atua precisamente como uma barreira atitudinal estrutural e mascarada. Ao optar pela simulação de contratos civis de prestação de serviços com pessoas jurídicas em detrimento da contratação formal de empregados, o segmento empresarial manifesta uma conduta omissiva e segregadora. Essa prática não apenas reduz de forma artificial o número de trabalhadores registrados — esvaziando faticamente a base de cálculo de incidência da reserva legal prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/1991 —, mas também desonera as corporações do dever jurídico de promover acessibilidade e adaptações razoáveis no ambiente laboral. A pejotização, portanto, camufla uma barreira atitudinal que rejeita o trabalhador com deficiência sob o pretexto de uma suposta autonomia mercantil, perpetuando a exclusão social e violando o direito ao trabalho digno assegurado pelo Estatuto.

4.2 Impactos sociais da evasão da política de cota

Os impactos sociais decorrentes da evasão da política de cotas, intensificados pela pejotização, devem ser analisados à luz das desigualdades estruturais que historicamente marcam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A exclusão desse grupo não decorre apenas de limitações funcionais, mas de um conjunto de barreiras sociais, culturais e institucionais que restringem o acesso a oportunidades em condições de igualdade.

14

Nesse cenário, a política instituída pelo art. 93 da Lei no 8.213/1991 assume papel central como instrumento de concretização do princípio da igualdade material, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Trata-se de típica ação afirmativa, destinada a corrigir distorções estruturais e assegurar a efetividade de direitos fundamentais.

Todavia, quando a pejotização é utilizada como mecanismo de evasão dessa obrigação legal, ocorre ruptura no processo de inclusão social. A redução artificial da base de cálculo das cotas limita significativamente o número de vagas disponíveis, comprometendo a eficácia prática da política pública.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, ao reconhecer a natureza afirmativa da política de cotas, reforça sua vinculação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Nesse sentido, o AIRR no 8670201-75.2017.5.17.0003 destaca que a reserva de vagas constitui mecanismo essencial para a inclusão de pessoas historicamente excluídas.

Ademais, a Lei no 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em conjunto com a Constituição Federal, integra o sistema de proteção constitucional dos direitos fundamentais, conferindo elevada densidade normativa ao direito à inclusão. Assim, a evasão da política de cotas por meio de expedientes fraudulentos não representa apenas descumprimento legal, mas violação a valores constitucionais.

Por conseguinte, a pejetização contribui para a manutenção de um ciclo de exclusão social, restringindo o acesso ao emprego formal e deslocando pessoas com deficiência para a informalidade ou para a dependência de políticas assistenciais. Esse cenário compromete a autonomia econômica desses indivíduos e gera impactos negativos para o próprio Estado.

4.3 Atuação da fiscalização do trabalho e do poder judiciário

Diante da complexidade da pejetização e de seus efeitos sobre a política de cotas, a atuação dos órgãos de fiscalização e do Poder Judiciário assume caráter estratégico na preservação da ordem jurídico-social. O Ministério Público do Trabalho, por meio de Ações Civis Públicas, busca não apenas a reparação de lesões individuais, mas também a recomposição de danos coletivos decorrentes da evasão da política de inclusão.

A pejetização em larga escala deve ser compreendida como prática orientada à neutralização de normas imperativas de proteção social. Nesse contexto, a atuação estatal não pode se limitar à análise formal dos contratos, devendo considerar a realidade fática das relações de trabalho, em consonância com o princípio da primazia da realidade.

O Poder Judiciário tem desempenhado papel fundamental na repressão dessas práticas, reconhecendo a nulidade de contratos simulados e restabelecendo o vínculo empregatício com fundamento no art. 90 da CLT. Tal atuação permite não apenas a reparação de direitos individuais, mas também a recomposição da base de cálculo das cotas legais.

A jurisprudência trabalhista, conforme consolidado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2022), reitera que a pejetização é uma estratégia para ocultar o vínculo de emprego. Segundo o entendimento do Tribunal, essa prática

Importa fraude a mascarar a relação de emprego, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício diante da realidade fática comprovada.

Além disso, o descumprimento deliberado da política de cotas, especialmente quando associado a práticas fraudulentas, tem ensejado condenações por danos morais coletivos, reforçando o caráter pedagógico das decisões judiciais. Sob este prisma, a responsabilidade social

manifesta-se como um limite necessário à gestão empresarial, conforme pontua Delgado (2023, p. 642):

O descumprimento de obrigações legais de matiz social, especialmente aquelas que visam à inserção de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, agride não apenas os indivíduos preteridos, mas a coletividade como um todo. A responsabilidade social da empresa manifesta-se, portanto, como um limite à autonomia privada, impedindo que estratégias de redução de custos se sobreponham aos valores civilizatórios do Direito do Trabalho.

A partir dessa exegese jurisprudencial, percebe-se que a intervenção judicial vai além da mera correção de um contrato individual; ela atua como um mecanismo de salvaguarda da eficácia das políticas afirmativas. Ao declarar a nulidade da "pejotização" e reconhecer o vínculo de emprego, o Judiciário restabelece a base de cálculo necessária para o cumprimento das cotas de inclusão, impedindo que a engenharia jurídica fraudulenta esvazie o conteúdo social da Lei no 8.213/1991. Portanto, o caráter pedagógico dessas decisões — incluindo as condenações por danos morais coletivos — reforça que a gestão empresarial não pode se desvincular da responsabilidade social.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida demonstra que a pejotização, quando utilizada como forma de dissimulação de vínculos empregatícios, compromete severamente a efetividade das políticas de ação afirmativa voltadas às pessoas com deficiência. Trata-se de um mecanismo de evasão normativa que não apenas fragiliza o sistema jurídico-trabalhista, mas corrói os alicerces da justiça distributiva no Brasil. Nesse sentido, a presente pesquisa logrou responder ao questionamento central proposto, confirmando que a Lei no 8.213/1991 está intrinsecamente vinculada à existência de vínculos formais de emprego; logo, práticas que alteram artificialmente a composição do quadro de pessoal impactam diretamente a eficácia da política de cotas, reduzindo drasticamente o seu alcance social.

A invisibilidade estatística da força de trabalho surge como elemento central desse problema, ao dificultar a atuação fiscalizatória do Estado e evidenciar a discrepância entre a realidade formal e a materialidade das relações de trabalho. Contudo, ao longo deste estudo, surgiram novos questionamentos quanto à profundidade desse impacto em setores específicos da economia, onde a prestação de serviços intelectuais e tecnológicos têm naturalizado a figura do trabalhador autônomo, dificultando ainda mais o monitoramento do cumprimento das cotas legais.

Sob a perspectiva doutrinária, o Direito do Trabalho exerce função essencial na promoção da justiça social, de modo que a pejetização fraudulenta deve ser compreendida como um retrocesso. Nesse cenário, o papel do Poder Judiciário revela-se indispensável. Conforme demonstrado pela jurisprudência, a aplicação do princípio da primazia da realidade permite desmascarar fraudes e restabelecer a dignidade do trabalhador. A perspectiva de melhora sobre o tema pesquisado reside, portanto, na evolução das ferramentas de fiscalização digital e no fortalecimento de uma cultura de conformidade (*compliance*) trabalhista, que passe a enxergar a inclusão não como um custo, mas como um pilar da responsabilidade social corporativa.

Diante disso, torna-se necessário o fortalecimento contínuo dos mecanismos de controle, aliado ao uso de tecnologia para identificar distorções entre a realidade formal e material das empresas. Conclui-se, portanto, que a preservação do vínculo empregatício formal constitui condição essencial para a efetividade das políticas de inclusão. Somente por meio de uma postura empresarial ética, pautada na responsabilidade social, será possível garantir que o mercado de trabalho cumpra sua função civilizatória e inclusiva.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. C. Pejetização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 91, n. 1, p. 109-128, 2025.

17

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. 320 p.

BANDEIRA, D. **A flexibilização dos direitos trabalhistas através das novas tecnologias e o reconhecimento da relação de emprego**. São Paulo: Dialética, 2024. 250 p.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1991.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 47.848**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgado em: 14 set. 2021. Brasília, DF: STF, 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 53.682**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 19 mai. 2022. Brasília, DF: STF, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 60.510**. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 29 mai. 2023. Brasília, DF: STF, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252**. Tema 725 da repercussão geral. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 8670201-75.2017.5.17.0003**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgado em: 13 dez. 2023. Brasília, DF: TST, 2023.

CARELLI, R. L. Subordinação estrutural e novas formas de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 87, n. 2, p. 45-62, 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023. 1800 p.

FREITAS, E. V. S. et al. Pejotização: relação de trabalho e a convergência entre o Código Civil e a CLT. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. 8, n. 19, 2025.

GARCIA, G. F. B. **Manual de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. 1500 p.

LEITE, G. A definição e a delimitação do vínculo empregatício em face da jurisprudência brasileira atual. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 34, n. 417, p. 37-43, 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1058625-20.2021.5.03.0108**. Relatora: Des. Maria Cecília Alves Pinto. Julgado em: 22 jul. 2022. Belo Horizonte: TRT3, 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1063125-40.2022.5.03.0108**. Relator: Des. Milton Vasques Thibau de Almeida. Julgado em: 15 ago. 2023. Belo Horizonte: TRT3, 2023.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 1600 p.

OLIVEIRA, B. K. T. et al. “Pejotização” e empreendedorismo de sobrevivência: uma análise crítica ao regime do microempreendedor individual. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, v. 14, p. 192-213, 2025.

OLIVEIRA, E. G.; FARIA, J. H. 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, p. 642-678, 2024.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 600 p.

RABELO, M. S.; AQUILINO, L. N. A precarização das relações de trabalho através da pejotização no Brasil. **Cognitio Juris**, v. 13, n. 50, p. 209-235, 2023.

RESENDE, R. **Direito do trabalho esquematizado**. II. ed. São Paulo: Método, 2021. 1400 p.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. II. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. 500 p.