# PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

## *The phenomenon of "Pejotização" in labor law: between contractual flexibility and the precariousness of employment relations*

Isadora Adames Pressi [1]

Hélio Antônio dos Santos Filho [2]

**Resumo**: A pejotização é expressão cunhada para identificar a crescente prática de pessoas jurídicas serem criadas para substituírem os empregados nos contratos de trabalho tradicionais. Trabalhos antes desenvolvidos exclusivamente por meio da relação de emprego, passaram a ser exercidos por meio dos contratos de prestação de serviços por pessoas jurídicas ou autônomos. Nessa forma de contratação se visa a redução de custos empresariais, em especial, porque há diminuição de encargos sociais, tributários e a mitigação das obrigações trabalhistas. Atualmente, o Supremo Tribunal Federal (STF), no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1532603, reconheceu a repercussão geral do Tema 1389. O ministro relator Gilmar Mendes, em decisão monocrática, suspendeu os processos, no quais há discussão da licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para prestação de serviços. O STF em sede de *leading case* apreciará a legalidade ou não da pejotização da relação de emprego. A competência da Justiça do Trabalho para verificação de fraude contratual na prestação de serviço também será analisada. O objetivo deste estudo é analisar a pejotização no mercado de trabalho e suas implicações no Direito do Trabalho. Investiga-se os impactos socioeconômicos e jurídicos, em especial sobre os trabalhadores, na contratação por meio da pejotização. A pesquisa se dá por meio de revisão bibliográfica e qualitativa. Conclui-se que, embora a pejotização pode trazer vantagens econômicas às empresas, ela fragiliza a proteção jurídica e social dos trabalhadores. Por conseguinte, configura a precarização das relações laborais.

**Palavras-chave**: Pejotização; Proteção Social; Relação de emprego; Supremo Tribunal Federal.

**Abstract**: "Pejotização" is a term used to describe the growing practice of hiring workers through legal entities instead of traditional employment relationships. Activities that were previously carried out exclusively under employment contracts are increasingly performed through service agreements involving legal entities or self-employed individuals. This hiring model aims to reduce business costs, particularly by lowering social, tax, and labor-related obligations. Currently, the Brazilian Supreme Federal Court (STF), in the Extraordinary Appeal with Writ (ARE) 1532603, recognized the general repercussion of Theme 1389. The reporting Justice, Gilmar Mendes, in a monocratic decision, ordered the suspension of cases involving the legality of hiring legal entities or autonomous workers for service provision. In this leading case, the STF will assess the legality of "pejotização" in employment relationships, as well as the jurisdiction of the Labor Courts to examine potential contractual fraud. This study aims to analyze "pejotização" in the labor market and its implications for Labor Law, investigating its socioeconomic and legal impacts, especially on workers. The research is based on a

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). E-mail: *pressiisadora@gmail.com*.

[2] Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Local da Universidade Católica Dom Bosco - UCDB (2015). Pós-graduado "lato sensu" em Direito Civil e Processo Civil (2005). Graduado em Direito pela Universidade do Oeste Paulista (1992). Professor. Site: *http://www.ucdb.br/docentes/main1.php*.

qualitative bibliographical review. It concludes that, although “pejotização” may offer economic advantages to companies, it weakens workers’ legal and social protection, thereby contributing to the precarization of labor relations.
**Keywords:** Employment relationship. Pjotização; Social protecion; Supreme Federal Court.

## INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas têm provocado mudanças estruturais na organização das relações entre empregado e empregador. O fenômeno da globalização econômica, o avanço tecnológico e a reestruturação produtiva criaram um ambiente competitivo em que a redução de custos e o aumento da flexibilidade passaram a ser imperativos. Nesse contexto, o modelo tradicional de emprego, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vem sendo substituído por formas alternativas de contratação, dentre as quais se destaca a chamada pejotização.

A pejotização consiste na exigência ou indução de que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para prestar serviços a uma empresa, o que formalmente afasta o vínculo de emprego. Essa prática é apresentada pelo discurso empresarial como instrumento de modernização e eficiência, mas, na realidade, traduz-se, em muitos casos, na precarização das relações laborais, com a supressão de direitos fundamentais e a desestruturação do sistema de seguridade social.

De acordo com estudos do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP)[3], a pejotização é a “nova face da precarização do trabalho”, pois transforma o trabalhador subordinado em prestador autônomo apenas formalmente, transferindo-lhe riscos e responsabilidades antes assumidos apenas pelo empregador. O fenômeno ganhou força após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017), que flexibilizou as regras contratuais e ampliou o espaço para negociações individuais.

A questão assumiu maior visibilidade jurídica nacional quando o Supremo Tribunal Federal (STF), ao apreciar o Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1532603, reconheceu a repercussão geral (Tema 1389) sobre a matéria e suspendeu

[3] O DIAP é o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, fundado em 19 de dezembro de 1983, estruturado para atuar nos Poderes da República, em especial no Congresso Nacional e, excepcionalmente, nas assembléias legislativas e câmaras de vereadores, no sentido da institucionalização, da transformação em normas legais das reivindicações predominantes, majoritárias e consensuais da classe trabalhadora. É um instrumento dos trabalhadores que foi idealizado pelo advogado trabalhista Ulisses Riedel de Resende, atual Diretor-Técnico da entidade.

todos os processos que discutem o reconhecimento de vínculo de emprego em casos de pejotização. A decisão, prolatada posteriormente pelo Ministro Gilmar Mendes, implicou na discussão e a análise do impacto da pejotização sobre o mercado de trabalho, a arrecadação previdenciária e os direitos fundamentais.

Diante desse cenário, o presente artigo busca analisar a pejotização sob uma perspectiva crítica e interdisciplinar, examinando seus fundamentos legais, reflexos econômicos e sociais e implicações jurídicas. A pesquisa propõe responder: a pejotização representa uma modernização legítima das relações de trabalho ou constitui um mecanismo de precarização dos direitos sociais e de fraude contratual?

O artigo adotou a pesquisa qualitativa, na qual se buscou por meio de revisão bibliográfica compreender a motivação e o comportamento do fenômeno da pejotização, o qual ganhou notoriedade e passou a interferir diretamente na tradicional forma de prestação de serviços, o contrato individual de trabalho previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a ponto da Suprema Corte do nosso país ter que analisa sua constitucionalidade.

## 1 DEFINIÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o acordo de vontade firmado entre trabalhador e empregador, por meio do qual o empregado se compromete a prestar serviços e o empregador a pagar uma remuneração.

De modo geral, o contrato de trabalho é uma espécie do gênero relação de trabalho, a qual abrange várias outras formas de prestação de serviços, como o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, a atividade do aprendiz, do estagiário etc. Dentro desse gênero, há o contrato de emprego, a espécie mais comum, que está regulamentado pela CLT, cujas noções gerais serão tratadas em seguida.

O contrato de trabalho tem natureza contratual, ou seja, é um acordo de vontades entre duas partes. É o pacto laboral um contrato típico, com regras próprias, distinto dos contratos de natureza civilistas, como a locação, a prestação de serviços, que pese alguns admitirem que ele  se desenvolveu e se especializou desses pactos. O contrato de trabalho não se confunde com outros contratos de natureza civil.

O contrato é o acordo de vontade que dá origem a relações jurídicas de trabalho. Dessa forma, todo contrato de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é um contrato de emprego, visto que relação de trabalho é gênero que comporta várias espécies de trabalho.

Portanto, o contrato de trabalho é a relação de emprego que envolve o empregado e o empregador, sendo uma das mais tradicionais formas de prestação de serviços e que traz um conjunto mínimo de proteção ao empregado, então conquistados a duras penas, e que servirá de ponto de partida para compreender as transformações recentes do mundo do trabalho, como a pejotização, fenômeno de análise deste artigo.

## 1.1 DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação empregatícia enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um conjunto diversificado de elementos, reunidos em determinado contexto social e interpessoal. Trata-se de uma forma específica de relação de trabalho, caracterizada pela presença simultânea de requisitos que a distinguem de outros vínculos laborais, como o trabalho autônomo ou eventual.

O fenômeno jurídico da relação de emprego decorre da conjugação de elementos essenciais, sem os quais não se configura a relação. A doutrina majoritária, representada por autores como Delgado (2019) e Barros (2014), reconhece que os elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador; b) pessoalidade, que significa que o serviço deve ser prestado pelo próprio trabalhador contratado; c) não eventualidade, ou seja, a continuidade na prestação do serviço; d) subordinação, caracterizada pela sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador; e) onerosidade, traduzida na contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado.

Esses elementos estão positivados na CLT, especialmente nos artigos 2º e 3º, que delimitam as figuras jurídicas dos sujeitos da relação de emprego, o empregado e o empregador. O artigo 3º da CLT dispõe que: *"Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."* Já o artigo 2º define o empregador como: *"A empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."*

O §2º do referido artigo 2º, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, estende a responsabilidade solidária às empresas integrantes do mesmo grupo econômico, enquanto o §3º esclarece que a mera identidade de sócios não configura grupo econômico, sendo necessária a demonstração do interesse integrado e da comunhão de interesses.

Importante, portanto, delimitar os conceitos desses critérios antes de adentrar o tópico central deste artigo.

A subordinação é o elemento que diferencia o empregado do trabalhador autônomo, sendo determinada pela sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que estabelece ordens, determina horários, controla a execução e supervisiona o modo de produção do trabalho.

A pessoalidade está relacionada à necessidade de que a pessoa contratada cumpra pessoalmente a atividade para a qual foi designada, não podendo ser substituída por outra pessoa sem autorização do empregador. Logo, a onerosidade se manifesta no pagamento de salário, elemento essencial da relação contratual empregatícia e da subsistência do trabalhador.

Por sua vez, a habitualidade ou a não eventualidade traduz a continuidade da prestação de serviços, distinguindo o empregado que atua de trabalhadores que atuam de forma ocasional ou esporádica.

Esses elementos constituem o núcleo jurídico da relação empregatícia e servem de base para a aplicação de um conjunto de normas protetivas ao trabalhador, submetido a tal modalidade de relação de trabalho, além de trazer as responsabilidades do tomador de serviços, o empregador. É sobre essa estrutura que se edifica o sistema protetivo do Direito do Trabalho, cujo objetivo é equilibrar as forças econômicas desiguais entre as partes.

Compreender esses elementos é fundamental para a análise crítica da pejotização, uma vez que a prática consiste justamente na supressão ou dissimulação desses requisitos sob a aparência de um contrato civil.

Assim, a pejotização surge como fenômeno que tensiona o conceito clássico de relação de emprego, buscando afastar formalmente a incidência das normas trabalhistas, mesmo quando persistem os elementos fático-jurídicos que configuram a subordinação e a dependência econômica.

## 1.2 RELAÇÃO DE TRABALHO POR MEIO DAS PESSOAS JURÍDICAS (PJ)

A Lei nº 6.019/1974 que trata do trabalho temporário, definiu os contornos da prestação de serviços por intermediação de empresas, na qual o trabalhador temporário é contratado pela empresa de trabalho temporário, mas presta serviços a uma empresa cliente, a tomadora dos serviços. Posteriormente, com a edição da Lei nº 13.429/2017, foram inseridos dispositivos na lei do trabalho temporário, por

exemplo, art. 4º-A, o qual passou a dispor sobre as relações de trabalho no âmbito das empresas prestadoras de serviços a terceiros, ampliando as possibilidades de terceirização e de contratação indireta.

A relação de trabalho envolvendo uma PJ ocorre, em regra, por meio de contrato civil de prestação de serviços, que estabelece as condições, prazos, valores e responsabilidades das partes. Esse tipo de contrato deve delimitar claramente as obrigações da empresa contratada e da contratante, garantindo segurança jurídica às partes.

Diferentemente da relação de emprego regida pela CLT, a contratação de uma pessoa jurídica não se caracteriza pela subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade em sentido estrito, mas sim pela autonomia das partes e pela natureza empresarial da prestação. Assim, trata-se de uma relação civil e não trabalhista, na qual o prestador de serviços, a PJ, atua em nome próprio e assume os riscos da atividade econômica.

O Direito do Trabalho, que tem por função proteger o trabalhador e equilibrar as relações entre capital e trabalho, atua de forma indireta nesse tipo de contratação. Embora as normas trabalhistas não se apliquem diretamente às PJs, é essencial observar os limites jurídicos que impedem a fraude à legislação trabalhista.

Nesse sentido, a análise da relação deve sempre considerar se o contrato realmente reflete uma prestação de serviços autônoma ou se, na prática, oculta um vínculo de emprego disfarçado.

Para que a contratação de uma PJ seja legítima, é necessário que haja autonomia patrimonial e operacional do prestador do serviços, isto é, que a pessoa jurídica possua estrutura própria, assuma seus custos e riscos e não dependa economicamente de um único contratante. Além disso, deve haver liberdade na jornada de trabalho, ausência de subordinação direta e inexistência de exclusividade obrigatória, sob pena de configurar-se uma relação de emprego mascarada.

Dessa forma, ao formalizar uma relação de trabalho com uma PJ, é imprescindível que o contrato especifique os valores acordados, a existência ou ausência de exclusividade, o escopo da prestação e a autonomia na execução das atividades, a fim de evitar o reconhecimento de vínculo empregatício.

Essa distinção entre relação civil e relação empregatícia é fundamental para o entendimento da pejotização, fenômeno que se configura quando se utiliza

indevidamente a forma jurídica empresarial para ocultar uma relação de emprego verdadeira, como será detalhado no tópico seguinte.

### 1.3 NOÇÕES GERAIS DE PEJOTIZAÇÃO

A pejotização ocorre quando a contratação para a prestação de serviços se dá por meio de pessoa jurídica. Se essa contratação for utilizada de forma indevida, servirá como mecanismo de fraude à legislação trabalhista.

A fraude na contratação acontece quando atuação do trabalhador, embora formalmente figure como pessoa jurídica, constituída em empresa unipessoal, microempreendedor individual ou até mesmo em sociedade empresária de prestadora de serviços, se dá de modo subordinado, com pessoalidade, de forma contínua e mediante remuneração fixa, reproduzindo, na prática, todos os elementos característicos do vínculo de emprego previstos no artigo 3º da CLT[4].

Nesses casos, o empregador utiliza a natureza jurídica de uma PJ para mascarar a verdadeira relação empregatícia, com o objetivo de reduzir custos e evitar o pagamento de encargos trabalhistas, previdenciários e tributários.

Desde a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, esse tipo de contratação tornou-se mais comum, especialmente em setores que tradicionalmente empregavam profissionais liberais e técnicos, como médicos, arquitetos, dentistas e outros profissionais.

O fenômeno se expandiu como forma de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários, uma vez que, ao converter o trabalhador em PJ, o empregador deixa de recolher FGTS e de pagar verbas trabalhistas tradicionais como o 13º salário, às férias, gratificações, adicionais e outras verbas sociais.

No entanto, a pejotização não elimina a subordinação jurídica nem a dependência econômica do trabalhador, mas apenas as encobre sob a aparência de autonomia contratual. Como destaca Delgado (2019), a pejotização *"constitui uma forma contemporânea de fraude contratual, que busca afastar o alcance das normas protetivas do trabalho por meio da aparência de relação civil".*

Quando o contrato de prestação de serviços entre empresas é celebrado, mas o trabalhador presta o serviço de forma pessoal, habitual, subordinada e remunerada, configura-se o vínculo de emprego e, portanto, deve ser aplicado o regime celetista.

[4] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Essa interpretação decorre do princípio da primazia da realidade, consagrado no artigo 9º da CLT, segundo o qual *"serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".*

Estudos recentes realizados pela DIAP identificam a pejotização como uma das principais formas de precarização contemporânea nas relações de trabalho, uma vez que priva o trabalhador de direitos sociais básicos e enfraquece a arrecadação previdenciária e tributária.

Em outras palavras, a pejotização não se confunde com o legítimo trabalho autônomo, mas sim com a fraude contratual que disfarça o vínculo empregatício, acarretando sérios prejuízos individuais e coletivos.

Enquanto o empregador se beneficia da redução de custos, o trabalhador perde proteção social, estabilidade e garantias constitucionais. Essa relação desigual é a essência da discussão sobre a pejotização, fenômeno que reflete o desequilíbrio entre a busca empresarial por eficiência e o dever constitucional de valorizar o trabalho humano.

## 2 RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA ASSUMIDOS NA RELAÇÃO PJ

Nesse título se traz análise de assunção de eventuais riscos econômicos da atividade empresarial pelo trabalhador contratado por meio da pejotização. A regra na relação de emprego é que o risco da atividade econômica, pelo princípio da alteridade é do empregador, o qual não pode transferi-los ao prestador de serviços, o empregado.

### 2.1 A POSSIBILIDADE DE RISCOS AO EMPREGADOR NA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO

Sob a ótica empresarial, a pejotização é frequentemente vista como uma alternativa para reduzir encargos e flexibilizar a gestão de pessoal. Ao substituir empregados regidos pela CLT por prestadores de serviços formalmente enquadrados como pessoas jurídicas, as empresas reduzem custos com encargos sociais, como FGTS, 13º salário, férias, horas extras e contribuições patronais ao INSS.

Além disso, a contratação de PJs proporciona maior liberdade contratual, permitindo ajustar prazos, valores e formas de pagamento de forma mais dinâmica, sem as limitações impostas pela legislação trabalhista.

Conforme dados do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar[5], a pejotização tem sido adotada como estratégia de contenção de despesas e de flexibilização organizacional, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou o espaço para terceirizações e formas alternativas de contratação. Essa prática é recorrente em setores como tecnologia da informação, comunicação, saúde, educação e serviços técnicos especializados, nos quais a relação entre empresa e prestador tende a se prolongar de forma contínua.

No entanto, embora os benefícios econômicos sejam aparentes no curto prazo, essa estratégia acarreta riscos jurídicos e institucionais significativos. Quando a pejotização é utilizada para ocultar uma relação de emprego, caracteriza-se fraude trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT[6].

Nesses casos, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o vínculo de emprego com base no princípio da primazia da realidade, determinando o pagamento retroativo de todas as verbas trabalhistas e previdenciárias, bem como de eventuais multas e encargos fiscais.

O custo da fraude trabalhista, quando reconhecida judicialmente, é muito superior ao da legalidade. Delgado (2019). Isso ocorre porque o uso indevido da pejotização gera não apenas prejuízos financeiros, mas também danos à imagem institucional da empresa, afetando sua reputação no mercado e sua relação com investidores, clientes e órgãos públicos.

O DIAP adverte que a pejotização cria um cenário de competição desleal entre empresas, uma vez que as que cumprem integralmente suas obrigações trabalhistas acabam em desvantagem diante das que adotam modelos fraudulentos. Essa prática provoca uma “corrida para baixo” nas condições de trabalho, prejudicando o equilíbrio social e reduzindo o nível geral de proteção dos trabalhadores.

Além dos riscos jurídicos, há também impactos administrativos e tributários.

A Receita Federal do Brasil (RFB) e o Ministério do Trabalho podem autuar empresas que utilizam notas fiscais de PJs para encobrir relações de emprego e podem exigir o recolhimento retroativo de contribuições previdenciárias e o pagamento de multas. Essas penalidades são especialmente graves para as

[5] https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/92475-reforma-trabalhista-8-anos-de-retrocessos

[6] Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

pequenas e as médias empresas, pois podem acarretar custos retroativos que comprometem a viabilidade financeira do negócio e sua continuidade.

Do ponto de vista da gestão interna, a pejotização também afeta a cultura organizacional das sociedades empresariais.

Ao substituir empregados por prestadores de serviço, as empresas perdem continuidade, vínculo institucional e engajamento. A alta rotatividade e a fragilidade contratual dificultam o desenvolvimento de equipes estáveis e reduzem a produtividade.

A estabilidade nas relações de trabalho não é apenas um direito do empregado, mas também um fator de eficiência e segurança para o empregador.

Em síntese, embora a pejotização possa aparentar eficiência de curto prazo, ela gera insegurança jurídica e riscos de longo prazo que podem superar os benefícios imediatos. Quando utilizada de forma legítima, é prática válida e compatível com o ordenamento jurídico.

Contudo, quando serve como instrumento de fraude, transforma-se em elemento de precarização e de insegurança jurídica, comprometendo tanto a proteção social do trabalhador quanto a estabilidade econômica da própria empresa.

## 2.2 TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS ENTRE AS PARTES

Assumir uma atividade econômica como pessoa jurídica pode, à primeira vista, trazer vantagens, como maior autonomia e liberdade contratual, mas também acarreta riscos significativos, especialmente quando a contratação ocorre em contextos que, na prática, reproduzem vínculos de subordinação típicos da relação de emprego.

De acordo com a CLT e a doutrina clássica, o empregador é o sujeito que assume os riscos da atividade econômica. Isso significa que ele deve responder pelas obrigações decorrentes do negócio, inclusive pelo pagamento de salários e benefícios, independentemente das oscilações financeiras ou das dificuldades enfrentadas pela empresa. Esse entendimento reflete o princípio da alteridade, segundo o qual os riscos empresariais não podem ser transferidos ao trabalhador.

No âmbito do Direito do Trabalho, o risco da atividade econômica é um conceito essencial, pois está diretamente ligado à responsabilidade do empregador pelos efeitos e consequências de sua atividade empresarial. Essa responsabilidade decorre da teoria do risco, princípio fundamental segundo o qual a parte economicamente mais forte na relação, o empregador, deve arcar com os riscos econômicos e sociais do

empreendimento, garantindo que o trabalhador receba sua contraprestação, ainda que o negócio enfrente crises ou prejuízos.

Além dos riscos econômicos, há também os riscos sociais, que dizem respeito à manutenção do equilíbrio entre capital e trabalho. Nesse sentido, a negociação coletiva desempenha um papel essencial. Por meio de acordos e convenções coletivas, empregadores e trabalhadores podem ajustar as condições de trabalho, definir medidas de proteção e mitigar os efeitos adversos das oscilações do mercado.

No entanto, quando ocorre a substituição do contrato de emprego pela contratação por meio de pessoa jurídica, o cenário se altera. Nessa configuração, os riscos da atividade são indevidamente transferidos ao trabalhador, que passa a ser o responsável por sua própria contribuição previdenciária, pelos tributos e pelos custos operacionais.

Assim, o que antes era uma obrigação empresarial passa a ser um ônus imposto ao indivíduo, que perde as garantias do sistema protetivo trabalhista.

Esse deslocamento dos riscos caracteriza uma das principais distorções da pejotização, pois inverte a lógica do Direito do Trabalho: em vez de proteger o hipossuficiente, faz com que ele suporte as incertezas e os prejuízos da atividade econômica. A pejotização representa a transferência indevida dos riscos do empreendimento ao trabalhador, violando o princípio da alteridade e enfraquecendo a essência protetiva do contrato de trabalho, Delgado (2019).

Portanto, compreender o conceito de risco da atividade econômica é essencial para analisar a ilegitimidade das contratações que disfarçam vínculos empregatícios sob a forma de prestação de serviços empresariais.

Enquanto o empregador, no regime celetista, deve suportar as variações e responsabilidades do negócio, na pejotização, esse encargo é transferido ao trabalhador, o que resulta em desequilíbrio contratual e violação dos direitos fundamentais do trabalho.

## 2.3 A POSSIBILIDADE DE RISCOS AO EMPREGO NA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO

A pejotização tem gerado efeitos profundos e negativos sobre o trabalhador brasileiro, afetando não apenas sua condição jurídica e econômica, mas também sua segurança social e sua dignidade profissional. Sob o discurso de modernização e

autonomia contratual, a prática resulta, na verdade, na precarização das relações de trabalho e na transferência de riscos do empregador para o trabalhador.

Um dos principais efeitos da pejotização é a perda de direitos trabalhistas fundamentais. Trabalhadores contratados como pessoas jurídicas não têm acesso aos benefícios assegurados pela CLT, essenciais à segurança financeira e ao bem-estar. Entre esses direitos suprimidos estão o 13º salário, as férias remuneradas, o FGTS, o limite máximo de jornada, o pagamento de horas extras, os adicionais noturno, de insalubridade e de periculosidade, o descanso semanal remunerado, o aviso-prévio, as licenças justificadas e a proteção previdenciária, entre outros.

Esses direitos constituem o núcleo mínimo de proteção ao trabalhador, previsto na Constituição Federal. Quando o vínculo empregatício é substituído por um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, todo o sistema protetivo da CLT deixa de incidir, o que coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade.

A pejotização representa a ruptura com o modelo jurídico-protetivo do trabalho subordinado, deslocando para o indivíduo riscos e responsabilidades próprios do empregador Delgado (2019). Em outras palavras, o trabalhador deixa de ser protegido pelo Estado e passa a ser responsabilizado por encargos e riscos que deveriam ser assumidos pela empresa contratante.

Ao não estar submetido a um contrato regido pela CLT, o trabalhador perde o acesso a um conjunto de garantias sociais e econômicas que asseguram sua subsistência diária e o amparam em situações de doença, acidente, desemprego e aposentadoria.

Assim, embora a pejotização possa ser apresentada como vantajosa para as empresas, por oferecer maior flexibilidade e redução de custos, seus efeitos sobre o trabalhador são amplamente negativos. A perda de direitos, a ausência de amparo previdenciário, a dificuldade de acesso à Justiça e a desvalorização profissional compõem um quadro de insegurança jurídica e de exclusão social.

Além das perdas econômicas, a pejotização também acarreta impactos psicológicos e sociais significativos.

A inexistência de garantias legais e de estabilidade contratual gera ansiedade, insegurança e desmotivação, prejudicando a saúde mental e o bem-estar emocional do trabalhador. Ele passa a atuar em um ambiente competitivo e instável, no qual a permanência no emprego depende da aceitação de condições cada vez mais

precárias e desproporcionais. Outro reflexo grave é o enfraquecimento da representação sindical. As pessoas jurídicas não são reconhecidas como empregados e, portanto, não integram categorias profissionais, ficando fora das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Essa fragmentação das relações laborais enfraquece a força coletiva e reduz a capacidade de reivindicação e de resistência diante de abusos contratuais. O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar descreve esse processo como a individualização da classe trabalhadora, em que o trabalhador se transforma em empresa de si mesmo, sem voz coletiva nem amparo institucional.

Os reflexos da pejotização extrapolam a esfera individual e repercutem em toda a economia. A perda de direitos trabalhistas também implica precarização da seguridade social. Ao se tornar pessoa jurídica, o trabalhador deixa de contribuir regularmente para o sistema previdenciário e, muitas vezes, recolhe valores reduzidos ou sequer efetua recolhimentos mensais.

Esse comportamento, embora decorrente da necessidade de sobrevivência, reduz a base de financiamento da Previdência Social, impactando a sustentabilidade do sistema e comprometendo o direito futuro à aposentadoria, à pensão e aos benefícios por incapacidade.

Segundo levantamento do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, a pejotização contribui significativamente para o aumento da informalidade previdenciária e para a redução da arrecadação de contribuições sociais. O órgão alerta que o fenômeno, embora travestido de modernização, representa o enfraquecimento das redes de proteção social e o agravamento da desigualdade econômica entre os trabalhadores.

A pejotização, portanto, alimenta um ciclo de precarização e exclusão, no qual o trabalhador deixa de ser protegido pelo Estado, mas também não alcança a autonomia prometida pelo mercado. Embora seja apresentada como forma de modernização, ela representa o enfraquecimento das redes de proteção social e o agravamento da desigualdade econômica entre os trabalhadores.

Em síntese, a pejotização recria as condições de desigualdade que o Direito do Trabalho foi criado para combater, afastando-se dos princípios constitucionais da justiça social e da valorização do trabalho humano. Seus impactos ultrapassam a

esfera individual e afetam o equilíbrio do sistema trabalhista e previdenciário, comprometendo o modelo de proteção social.

## 3 A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE AO TRABALHADOR

A pejotização, quando utilizada de forma indevida, configura fraude à legislação trabalhista, pois mascara uma verdadeira relação de emprego sob o disfarce de contrato civil. Essa fraude se evidencia quando o trabalhador, embora formalmente constituído como pessoa jurídica, continua a executar suas funções em condições idênticas às de um empregado comum, com subordinação hierárquica, cumprimento de jornada fixa, pessoalidade e dependência econômica exclusiva em relação à empresa contratante.

Nesses casos, a natureza jurídica da relação é dissimulada, violando o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a verdade dos fatos deve prevalecer sobre a forma contratual.

A pejotização fraudulenta desrespeita os pilares do Direito do Trabalho, especialmente os princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador, pois o contrato civil serve apenas para encobrir um vínculo que, na prática, é empregatício Delgado (2019).

Os efeitos dessa fraude são extremamente prejudiciais. A ausência de vínculo formal exclui o trabalhador de todos os direitos assegurados pela CLT, tornando-o mais vulnerável e desprotegido diante de imprevistos.

Além disso, o trabalhador fraudado perde acesso ao Judiciário especializado em matéria trabalhista, pois, formalmente, é tratado como prestador de serviços e não como empregado.

A pejotização inviabiliza a inserção mais justa e civilizada dos trabalhadores na economia, pois, embora o requisito da prestação de serviços por pessoa física seja dissimulado, os elementos de subordinação e dependência permanecem presentes, conforme ensina Laraia (2020).

Dessa forma, mesmo que o contrato civil tente mascarar a realidade, a relação de emprego deve ser reconhecida sempre que sejam presentes os elementos fático-jurídicos previstos na CLT.

A fraude na pejotização ocorre, portanto, com o único intuito de disfarçar a relação de emprego e burlar as normas trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

A esses casos se deve aplicar o disposto no artigo 9º da CLT, que declara nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Assim, o contrato civil deve ser considerado inválido, reconhecendo-se o vínculo empregatício desde o início da prestação dos serviços, em conformidade com o princípio da primazia da realidade.

É essencial compreender que o reconhecimento judicial da fraude não se limita à reparação individual do trabalhador, mas também possui repercussões coletivas e institucionais.

A pejotização fraudulenta enfraquece o sistema trabalhista, reduz a arrecadação previdenciária e contribui para o desequilíbrio do pacto social que sustenta a seguridade social no Brasil.

Sob esse prisma, a discussão acerca da pejotização ultrapassou o âmbito das relações privadas e chegou ao centro do debate jurídico nacional, sendo atualmente objeto de apreciação pelo Supremo Tribunal Federal (STF), o que demonstra a relevância constitucional e social do tema, que envolve a interpretação dos limites entre a livre iniciativa e a proteção do trabalho humano.

## 4 A ATUAÇÃO DO STF E OS EFEITOS SOCIAIS

A amplitude e a complexidade das controvérsias que envolvem a pejotização, levaram o tema ao centro do debate jurídico nacional. Tanto que a Corte Suprema do país, o STJ, colocou *sub judice* a matéria, *leading case*, que discute à luz da constitucionalidade a legalidade ou não da pejotização, assunto jurídico que será examinado no julgamento do Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1.532.603, de relatoria do ministro Gilmar Mendes.

O STF reconheceu a repercussão geral da matéria, a cadastrou no Tema 1389, para definir se a contratação de pessoas jurídicas em situações que possam disfarçar relações de emprego é compatível com a Constituição Federal.

Com o reconhecimento da repercussão geral, o relator determinou a suspensão de todos os processos em trâmite na Justiça do Trabalho que discutem a existência de vínculo empregatício em casos de pejotização, até a decisão final do Supremo.

Essa medida demonstra o caráter estrutural e constitucional da controvérsia, que não se limita à interpretação de normas infraconstitucionais, mas envolve diretamente os princípios da livre iniciativa, da valorização do trabalho humano e da

dignidade da pessoa humana, fundamentos expressos no artigo 1º da Constituição Federal[7].

A Corte reconheceu que a questão afeta todo o sistema produtivo e o equilíbrio entre o poder econômico e a proteção social do trabalho, o que exige uma posição uniforme e definitiva do Poder Judiciário. Segundo o ministro Gilmar Mendes, relator do caso, a discussão sobre a pejotização não se restringe à fraude contratual em casos isolados, mas também à definição de parâmetros constitucionais sobre o que se entende por relação de emprego e por autonomia da vontade nas relações de trabalho.

O Excelso Pretório busca delimitar até que ponto a liberdade econômica das empresas pode se sobrepor à função social do trabalho e ao sistema protetivo previsto na CLT e na Constituição Federal, em especial, no artigo 7º.

O reconhecimento da repercussão geral também teve o propósito de garantir segurança jurídica, já que, nos últimos anos, a jurisprudência da Justiça do Trabalho tem oscilado entre decisões que reconhecem o vínculo de emprego e outras que validam a contratação por PJ, quando não comprovada a subordinação direta.

Essa disparidade de entendimentos vinha gerando insegurança tanto para trabalhadores quanto para empresas, o que justificou a necessidade de uma decisão vinculante da mais alta Corte do país.

Entretanto, a decisão de suspender os processos gerou preocupação entre juristas, sindicatos e estudiosos do Direito do Trabalho, pois, na prática, interrompeu temporariamente o acesso à Justiça de milhares de trabalhadores que buscavam o reconhecimento de seus direitos.

O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar criticou a suspensão generalizada, destacando que a paralisação dos processos beneficia economicamente as empresas e adia a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores, aprofundando o desequilíbrio nas relações de trabalho.

---

[7] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
[,,,]

A decisão do STF, embora legítima sob o ponto de vista técnico-processual, reflete a influência crescente da lógica econômica sobre a proteção social, colocando em risco conquistas históricas do Direito do Trabalho.

Já setores empresariais e parte da doutrina defendem que a análise do Supremo é necessária para uniformizar critérios e evitar decisões contraditórias, argumentando que a pejotização, quando legítima, deve ser reconhecida como expressão da livre iniciativa e da modernização das relações de trabalho.

A controvérsia expõe uma tensão central no Direito do Trabalho contemporâneo, o conflito entre flexibilização e proteção. De um lado, argumenta-se que novas formas contratuais são indispensáveis à competitividade e à inovação. De outro lado, adverte-se que a flexibilização excessiva pode gerar um retrocesso social e fragilizar o princípio da dignidade humana, transformando o trabalho em mera mercadoria.

O Direito do Trabalho existe precisamente para limitar os efeitos desumanizantes da economia de mercado e preservar o trabalho como valor social e expressão da personalidade humana, Delgado (2019).

A decisão do STF, portanto, terá papel determinante na definição dos limites da liberdade contratual no contexto das novas formas de trabalho e na reafirmação ou redimensionamento do alcance dos direitos trabalhistas clássicos diante da economia atual.

Em conclusão, a análise do Supremo Tribunal Federal sobre a pejotização transcende o âmbito técnico. Trata-se de uma discussão ética, social e constitucional acerca do modelo de desenvolvimento que o país pretende adotar.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo analisou o fenômeno da pejotização no contexto das transformações recentes do mercado de trabalho brasileiro. Busca-se compreender suas origens, fundamentos legais e impactos sociais, econômicos e jurídicos sobre empregados e empregadores.

A partir de revisão bibliografia da legislação trabalhista, da doutrina e dos estudos realizados por instituições especializadas, constatou-se que, embora apresentada como mecanismo de flexibilização contratual e de modernização das relações laborais, a pejotização revela-se, em muitos casos, um instrumento que pode

trazer a precarização das relações de emprego e de direitos sociais conquistados com bastante sacrifício.

Observou-se que a relação de emprego constitui a base do sistema jurídico trabalhista, estruturado sobre princípios como o da alteridade, o da proteção e da primazia da realidade. Esses princípios asseguram a tutela da parte hipossuficiente e a transferência dos riscos da atividade econômica ao empregador. No entanto, a pejotização rompe com esse modelo protetivo ao transferir para o trabalhador responsabilidades e encargos típicos do empregador, promovendo, assim uma inversão de papéis que fragiliza o sistema de garantias da CLT e enfraquece a seguridade social.

Verificou-se que as empresas, ao adotarem a pejotização, reduzem custos e encargos imediatos, mas assumem riscos jurídicos e reputacionais elevados, pois a prática pode configurar fraude trabalhista quando utilizam contratos civis para disfarçar vínculos de emprego. Conforme o artigo 9º da CLT, tais atos são nulos de pleno direito, devendo prevalecer a realidade fática sobre a forma contratual. Essa constatação reforça a importância de compreender que a autonomia contratual não pode se sobrepor à proteção social do trabalho, valor consagrado constitucionalmente.

Do ponto de vista do trabalhador, os efeitos da pejotização são devastadores. A perda de direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, horas extras e estabilidade, compromete sua segurança financeira e sua dignidade profissional.

Além disso, a exclusão da cobertura previdenciária e a ausência de representação sindical resultam em desamparo social e intensificam as desigualdades econômicas. O trabalhador pejotizado torna-se empresa de si mesmo, em que o indivíduo é responsabilizado por sua própria vulnerabilidade.

A prática também repercute na economia e na estrutura social. Ao reduzir a arrecadação de contribuições previdenciárias e trabalhistas, a pejotização fragiliza o financiamento da seguridade social e ameaça a sustentabilidade do sistema de proteção pública.

No plano coletivo, contribui para o enfraquecimento dos sindicatos e para a desarticulação das categorias profissionais, o que reduz o poder de negociação e compromete conquistas históricas da classe trabalhadora.

A atuação do Supremo Tribunal Federal (STF), ao reconhecer a repercussão geral do Tema 1389 (ARE 1.532.603), evidencia a dimensão constitucional da matéria.

O julgamento representa um marco decisivo na definição dos limites entre a livre iniciativa e a proteção do trabalho humano, pilares do Estado Democrático de Direito.

Ao suspender os processos sobre o tema, o STF busca uniformizar o entendimento nacional, mas também revela o conflito contemporâneo entre economia e direitos sociais, um dilema que exige equilíbrio entre eficiência produtiva e justiça social.

Conclui-se que a pejotização, embora possa ser legítima em casos de real autonomia profissional, tem sido amplamente utilizada como mecanismo de fraude à legislação trabalhista, gerando precarização e exclusão. Sua expansão ameaça o núcleo essencial do Direito do Trabalho e impõe-se a necessidade de reafirmar o papel protetivo do Estado, fortalecer a fiscalização trabalhista e aprimorar os instrumentos normativos que coíbam práticas fraudulentas.

Em síntese, a pejotização, como expressão do neoliberalismo nas relações laborais, exige reflexão crítica e ação institucional. A busca pela competitividade e pela flexibilidade contratual deve ser orientada por princípios éticos e constitucionais que preservem o trabalho como valor social, garantindo que a modernização das formas de contratação não destrua o sentido de justiça e solidariedade que fundamenta o Direito do Trabalho.

**REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. [**Constituição (1988)**]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 113, 4 jan. 1974.

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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 31 mar. 2017.

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 n os 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. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603** (Tema 1389 da Repercussão Geral). Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 25 out. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Seminário discute pejotização do trabalho no Brasil**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/assessoria-de-imprensa/1214002-seminario-discute-pejotizacao-do-trabalho-no-brasil/. Acesso em: 22 out. 2025.

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

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Direito do trabalho**: princípios, conceitos e fontes. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). **A pejotização é a nova face da precarização do trabalho**. Brasília, DF: DIAP, 2025. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/92484-a-pejotizacao-e-a-nova-face-da-precarizacao-do-trabalho. Acesso em: 28 out. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). **Efeitos da pejotização no mercado de trabalho brasileiro**. Brasília, DF: DIAP, 2025. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/92258-efeitos-da-pejotizacao-no-mercado-de-trabalho-brasileiro. Acesso em: 28 out. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). **Pejotização ameaça as conquistas da CLT e fragiliza a proteção social**. Brasília, DF: DIAP, 2025. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/92508-pejotizacao-ameaca-conquistas-da-clt-e-fragiliza-protecao-social. Acesso em: 28 out. 2025.

LARAIA, Roberta. Pejotização e a desumanização das relações de trabalho. *In*: SOARES, André (org.). **Trabalho, direitos sociais e precarização no século XXI**. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 337–350.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2024. *E-book*. p. 113. ISBN 9788553625789. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/. Acesso em: 28 out. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **STF realiza audiência pública sobre os desafios da pejotização no Brasil**. Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-realiza-audiencia-publica-sobre-os-desafios-da-pejotizacao-no-brasil/. Acesso em: 25 out. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **STF suspende processos em todo o país sobre a licitude de contratos de prestação de serviços**. Brasília, DF: STF, 2024. 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: 25 out. 2025.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). **Pejotização**: cinco reflexões sobre o tema de repercussão geral nº 1389 do STF. Brasília, DF: UnB, 2024. Disponível em: https://noticias.unb.br/artigos-main/8120-pejotizacao-cinco-reflexoes-sobre-o-tema-de-repercussao-geral-n-1389-do-stf. Acesso em: 25 out. 2025.

AUDIÊNCIA pública sobre os desafios da pejotização no Brasil – STF. Canal STF. 2024. 1 vídeo. Publicado pelo canal STF. Disponível em: https://www.youtube.com/live/LWh8Yk29jZw. Acesso em: 26 out. 2025.