



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS
(FDA) CURSO DIREITO

ARTHUR ALVES FONTES ROCHA

PEJOTIZAÇÃO COMO SUBSTITUIÇÃO DAS RELAÇÕES
DE EMPREGO

MACEIÓ
2025
ARTHUR ALVES FONTES ROCHA

ARTHUR ALVES FONTES ROCHA

PEJOTIZAÇÃO COMO SUBSTITUIÇÃO DAS RELAÇÕES
DE EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Alagoas,
como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr João
Leite.

Maceió
2025

ARTHUR ALVES FONTES ROCHA

PEJOTIZAÇÃO COMO SUBSTITUIÇÃO DAS RELAÇÕES
DE EMPREGO

Trabalho de Conclusão de Curso
submetido à banca examinadora do curso
de Direito da Universidade Federal de
Alagoas e aprovada em 23 de maio
de 2025.

(Orientador(a) - Mestre, João Leite de Arruda Alencar, FDA-UFAL)

Banca examinadora:

LUCAS VIANA

COUTINHO:122

(Examinador(a) Externo(a) - Mestrando, Lucas Viana, FDA-UFAL)

42863401

Assinado de forma digital
por LUCAS VIANA
COUTINHO:12242863401

Dados: 2025.05.26
16:58:08 -03'00'

JASIEL

IVO:308190511

(Examinador(a) Interno(a) - Doutor, Jaiel Ivo, FDA-UFAL)

Assinado de forma digital por
JASIEL IVO:308190511
Dados: 2025.05.27 20:25:54 -03'00'

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Helena Cristina Pimentel do Vale - CRB4 - 661

R672p Rocha, Arthur Alves Fontes.
 Pejotização como substituição das relações de emprego / Arthur Alves
 Fontes Rocha. – 2025.
 55 f.

 Orientador: João Leite de Arruda Alencar.
 Monografia(Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
 Federal de Alagoas, Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2025.

 Bibliografia: f. 52-55.

 1. Pejotização. 2. Relação de trabalho. 3. Consolidação das Leis do
 Trabalho. 4. Reforma trabalhista. 5. Direito trabalhista. I. Título.

CDU: 349.2(81)

Resumo

A pejetização das relações de trabalho tem sido um fenômeno de grande destaque no atual cenário social e jurídico do nosso país, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). A prática da pejetização significa a contratação de empregados como pessoas jurídicas, as chamadas PJ, em vez do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Embora esse fenômeno seja apresentado como uma forma de flexibilizar as relações de trabalho, ele acaba gerando precariedade na vida dos trabalhadores, pois estes são privados de uma série de direitos como FGTS, seguro-desemprego, décimo terceiro salário, entre outros. O presente trabalho tem como objetivo analisar o conceito, a base legal e as consequências socioeconômicas do fenômeno, utilizando como parâmetros o conteúdo normativo do nosso país, as decisões judiciais e os pensamentos doutrinários sobre o tema, visando os impactos na sociedade brasileira gerados pela pejetização.

Palavras-chave: pejetização; relação de trabalho; CLT; reforma trabalhista; direito trabalhista.

Abstract

The pejotization of employment relationships has been a very prominent phenomenon in the current social and legal scenario of our country, especially after the Labor Reform of 2017 (Law No. 13,467/2017). The practice of pejotization means hiring employees as legal entities, the so-called PJ, instead of the regime of the Consolidation of Labor Laws (CLT). Although this phenomenon is presented as a way to make labor relationships more flexible, it ends up generating precariousness in the lives of workers, as they are deprived of a series of rights such as FGTS, unemployment insurance, thirteenth salary, among others. This paper aims to analyze the concept, legal basis and socioeconomic consequences of the phenomenon, using as parameters the normative content of our country, judicial decisions and doctrinal thoughts on the issue, aiming at the impacts on Brazilian society generated by pejotization.

Keywords: pejotization; employment relationship; CLT; labor reform; labor law.

SUMÁRIO

1. Introdução.....	1
2. Breve Conceito Histórico dos Direitos Trabalhistas	4
2.1 Origem no Mundo	4
2.2 Contexto Nacional	6
3. Conceito de Relação de Emprego	8
3.1 Elementos da Relação de Emprego	9
3.1.1 Pessoalidade	9
3.1.2 Habitualidade	10
3.1.3 Onerosidade	10
3.1.4 Subordinação	12
4. Pejotização	14
4.1 Histórico e Surgimento do Fenômeno	14
4.2 Conceito, Formas e Exemplos	15
4.3 Pejotização enquanto Fraude Trabalhista	16
4.3.1 Dificuldade da Caracterização da Fraude	17
4.3.2 Pejotização enquanto um ataque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho.....	18
5. Conflitos entre a Justiça do Trabalho, STF e STJ	19
5.1 Recurso Especial nº 1.573.994/SP	19
5.2 Processo nº 0020990-42.2020.5.04.0012 (ROT)	20
5.3 Decisões do Supremo Tribunal Federal sobre Pejotização	22
5.4 ADPF 324	23
5.4.1 Pejotização X Terceirização.....	24
Reforma Trabalhista	26
5.5.1 Flexibilização	26
5.6 Suspensão do tema.....	27
5.7 Conclusão da análise dos diferentes tribunais sobre o tema.....	27

6. Consequências da Pejotização	28
6.1 Precarização de Direitos	28
6.1.1 Salário Mínimo	29
6.1.2 FGTS	29
6.1.3 Férias e Descanso Remunerado	30
6.1.4 Aumento da Jornada de Trabalho	31
6.1.5 Seguro-Desemprego e Contribuição Previdenciária	31
6.2 Erosão da Representação Sindical	32
6.3 Aumento da Informalidade	33
6.4 Redução na Arrecadação Fiscal	34
6.5 Impacto previdenciário.....	35
6.6 Saúde do Trabalhador	36
6.7 Insegurança Jurídica	37
 7. Conclusão	 38
 Referências Bibliográficas	 40

PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

1. INTRODUÇÃO

A pejetização tem se tornado um fenômeno crescente atualmente em nosso país. Esta prática, de modo simplificado, refere-se à contratação de trabalhadores como pessoa jurídica ao invés de contratá-los sob o regime legal da Consolidação das leis trabalhistas (CLT). Desse modo o tema tem ganhado relevância no debate tanto no âmbito social, econômico, quanto jurídico, visto que uma parte defende essa nova dinâmica sob o argumento de dinamização e flexibilidade das relações de emprego enquanto outra se posiciona de maneira contrária, alegando uma precarização em direitos básicos e essenciais já garantidos a décadas ao trabalhador como fruto de muita luta.

Este tema adquiriu bastante amplitude especialmente com as novas nuances trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), visto que ela expandiu as formas de regime alternativo de contratação, de modo a incentivar práticas como a terceirização irrestrita, motivadas pela ideia de flexibilização das relações trabalhista para supostamente potencializar as atividade econômica em nosso país através de uma maior liberdade negocial na relação empregador e empregado.

Diante disso, é fundamental entender esse fenômeno, analisar seus impactos no campo judiciário e verificar as suas implicações na vida do trabalhador e na sociedade como um todo.

Este tema foi escolhido em virtude da atualidade deste fenômeno ainda tão pouco abordado em virtude de sua recente criação que é a pejetização das relações de trabalho, visando abordar os impactos gerais dessa nova dinâmica não apenas na seara trabalhista e jurídica como também na ordem social e econômica em nosso país.

Ademais, este estudo é essencial para refletir sobre a precarização das relações trabalhistas, uma vez que segundo o IBGE, 40% dos trabalhadores vivem

na informalidade. Desse modo, este trabalho busca o entendimento desse cenário sócio econômico diante dessas novas dinâmicas trabalhistas que envolvem a realidade atual.

O objetivo de modo geral deste estudo é compreender a pejetização no Brasil e como ela impacta a sociedade com foco nas suas consequências. Já Os objetivos específicos incluem:

- a) Definir e conceituar a pejetização e trazer suas principais características;
- b) Nomear o que leva empregadores e trabalhadores a aderirem a tal modelo;
- c) Analisar os entendimentos legais e jurisprudenciais sobre essa prática;
- d) Observar as nuances da pejetização na conjuntura do mercado de trabalho e no sistema de garantias sociais no Brasil.
- e) Apresentar consequências e impactos do fenômeno

O trabalho foi realizado a partir de uma abordagem legal e jurisprudencial do tema. Será levado em consideração tanto o conteúdo legal como também as principais decisões judiciais sobre o fenômeno, com foco nos julgados dos tribunais superiores do nosso país, em especial o Supremo Tribunal Federal (STF), o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além disso, estudos e doutrinas serão levados em consideração para a abordagem do tema.

Desse modo, o trabalho busca ajudar a fornecer uma compreensão da temática, conceituando o fenômeno e trazendo seus impactos.

Este trabalho será estruturado da seguinte fórmula: o primeiro capítulo irá fazer uma abordagem histórica do direito do trabalho no Brasil e no mundo. A segunda parte irá definir o que é uma relação de emprego através de seus elementos. A terceira é destinada a definir o que é a pejetização e porque essa prática é uma fraude. Na quarta parte será apresentada e comentada algumas decisões dos principais tribunais do país sobre o tema e alguns dos dispositivos legais que sustentam a questão. A quinta parte aborda as consequências do fenômeno e por fim a sexta parte traz uma conclusão e possíveis soluções ao problema.

2. Breve conceito histórico dos direitos trabalhistas

Os direitos trabalhistas são reflexo de uma longa e árdua caminhada de

evolução histórica, sendo marcada por lutas sociais e transformações para se atingir os avanços conquistados. Não só em nosso país, mas também no mundo todo, essas conquistas mantêm uma correlação com a revolução industrial e as novas dinâmicas de trabalho que trouxeram a necessidade do Estado mediar os conflitos gerados nesse contexto.

2.1 Origem no mundo

Antes de mais nada, é importante definir o conceito da palavra trabalho, analisar sua etimologia. Isso revela bastante como as sociedades antigas enxergavam o trabalho. A palavra trabalho vem do latim “tripalium” e remete a um instrumento de três paus usado para amarrar e tortura escravos e criminosos na Roma antiga. Assim, historicamente o trabalho está atrelado a dor e servidão ao longo da história humana.

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”. *Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região europeia. Desse modo, originalmente, “trabalhar” significava “ser torturado”. No sentido original, os escravos e os pobres que não podiam pagar os impostos eram os que sofriam as torturas no *tripalium*. Assim, quem “trabalhava”, naquele tempo, eram as pessoas destituídas de posses. **DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO.** Trabalho. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 5 maio 2025.

Ademais, é necessário retornar uma análise sobre o surgimento do trabalho e a sua criação. A ideia de trabalho está diretamente ligada à história humana de sobrevivência desde os primórdios das civilizações. Na pré história o trabalho era basicamente resumido a caça, coleta e confecção de ferramentas. Uma grande virada na revolução do trabalho humano aconteceu por volta dos anos 10.000 a.c, quando o homem descobriu a agricultura, dando novas dinâmicas à realidade social como a sedentarização, de modo que as sociedades deixaram a maneira de vida nômade vivenciado até então. A partir da agricultura no neolítico houve a formação de excedentes de produção, algo que gerou uma necessidade de organização desses recursos, levando ao surgimento de grupos que exercessem esse controle e consequentemente a formação dos primeiros Estados antigos. Logo podemos notar como o trabalho afeta toda a dinâmica social de um povo, alterando as relações e o

funcionamento da humanidade.

O Neolítico é o período mais importante da história e um dos mais desconhecidos do grande público. Com a adoção da pecuária e da agricultura foram criadas as primeiras cidades, nasceu a aristocracia, a divisão de poderes, a guerra, a propriedade, a escrita, o crescimento populacional... Surgiram, em poucas palavras, os pilares do mundo em que vivemos. As sociedades atuais são suas herdeiras diretas: nunca fez tanto sentido falar de revolução porque deu origem a um mundo totalmente novo. **ALTARES, Guillermo.** A autêntica revolução foi no período Neolítico. *El País*, 22 abr. 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/04/20/ciencia/1524219983_369281.html. Acesso em: 5 maio 2025.

As primeiras grandes sociedades humanas remetem a região do crescente fértil (Mesopotâmia, Pérsia, Egito) e eram marcadas pelo trabalho agrícola em regiões às margens de grandes rios. A partir do conhecimento do calendário de cheias dos rios e do avanço no desenvolvimento técnico para se adaptar a fenômenos naturais como esse, a sociedade foi capaz de organizar uma atividade de agricultura com produção em uma escala muito maior e nunca vista até então. Esse período foi também marcado pela presença de um sistema de trabalho pautado na servidão coletiva, uma espécie de trabalho compulsório.

A geografia e o clima da região foram propícios para que sociedades agrícolas e de caça-coleta se transformassem em comunidades sedentárias na área, já que elas eram capazes de se sustentar da terra. O clima era semiárido, porém a umidade e a proximidade aos rios Tigres e Eufrates (e ao Nilo, mais ao sul), encorajava o cultivo agrícola. Comunidades rurais desenvolveram-se juntamente com avanços tecnológicos em agricultura, e esses avanços, uma vez estabelecidos, seguiram-se da domesticação de animais. As primeiras cidades começaram a surgir na Mesopotâmia na região da Suméria. Eridu foi a primeira, de acordo com os sumérios, em 5400 AEC, seguida de Uruk e outras. Em c. 4500 AEC, o cultivo de trigo e grãos já era praticado há muito tempo, em adição ao desenvolvimento mais profundo da domesticação de animais (MARK, Joshua J. *Crescente Fértil*. Tradução de Eric Azevedo. World History Encyclopedia, 28 mar. 2018. Disponível em: <https://www.worldhistory.org/trans/pt/1-17/crescente-fertil/>. Acesso em: 23 maio 2025).

Na Roma antiga observamos a presença da escravidão por dívidas ou guerra como base da economia o que vai gerar a ideia do trabalho como algo pejorativo e o ócio um benefício de uma classe aristocrata e privilegiada, na medida em que o trabalho era uma espécie de punição aplicada tanto aos devedores que não conseguiam quitar seus débitos e se tornavam escravos como forma de adimplir suas obrigações vencidas, quanto as pessoas derrotadas em guerra e também

escravizadas como forma de pena.

A escravidão era uma característica onipresente no mundo romano. Os escravos trabalhavam nos serviços domésticos, agricultura, minas, exército, oficinas, construção e muitos outros serviços. Eles perfaziam cerca de uma em cada três pessoas na Itália ou uma em cada cinco em todo o império e, sobre esta fundação de trabalho forçado, construiu-se todo o edifício do estado romano.(CARTWRIGHT, Mark. *A Escravidão no Mundo Romano*. Tradução de Ricardo Albuquerque. World History Encyclopedia, 1 nov. 2013. Disponível em: <https://www.worldhistory.org/trans/pt/2-629/a-escravidao-no-mundo-romano/>. Acesso em: 23 maio 2025).

Já na idade média é marcada pela presença de uma sistema feudal baseado também na servidão, na qual aquelas que não tinham terras (os servos) se submetiam a trabalhar para aqueles que tinham a propriedade (a nobreza) em troca de proteção e sobrevivência. Essa relação é o que ficou conhecida como suserania e vassalagem. No fim da idade média e com o advento do renascimento comercial uma nova classe surge nos centros urbanos, a burguesia. Assim surge uma nova realidade de trabalho que vai causar uma revolução em nossa sociedades, essa classe vai acumular capital a partir do comércio e passa a ser a nova classe a tomar controle dos meios de produção de trabalho e conseqüentemente da sociedade.

A servidão foi a relação social típica da Idade Média entre servos e senhores caracterizada pela dependência do servo em relação à terra em que trabalha e ao seu senhor.A servidão disseminou-se gradativamente na Europa a partir do século VII para se tornar a forma predominante de organização do trabalho agrário europeu durante boa parte da Idade Média.STUDHISTÓRIA. *Servidão (ver Servo e Escravidão)*. Disponível em: <https://studhistoria.com.br/qg-isso/servidao-ver-servo-e-escravidao/>. Acesso em: 23 maio 2025.

Com o fim da era feudal, a retomada do renascimento comercial e a ascensão do protestantismo, passamos a ter uma visão mais positiva do trabalho. Para as vertentes calvinista do cristianismo o progresso no trabalho era enxergado como uma forma de bênção divina, já não era mais condenável acumular riquezas, cobranças de juros e outras nuances fundamentais para o desenvolvimentos do capitalismo. O sucesso de um empreendimento era reflexo de que aquela pessoa era um escolhido de Deus, um predestinado. Desse modo, o trabalho passar a ser visto como algo bom e valoroso ao homem, um oportunidade de mostrar sua ligação com o divino, em oposição a visões negativas comuns a servidão coletiva e a escravidão por dívidas.

Segundo Weber, o pensamento teológico calvinista teria impulsionado a fase inicial do desenvolvimento capitalista, ao legitimar uma ética voltada

para trabalho e poupança. Ao contrário dos demais países católicos, que detinham uma concepção tradicionalista do trabalho, enquanto meio de sustento para a manutenção de um padrão fixo de consumo, a concepção calvinista do trabalho o constituía um fim em si próprio. Esta concepção do trabalho com um fim em si próprio levaria a uma nova mentalidade de contínuo aperfeiçoamento profissional e acumulação de capitais. Nesse contexto, indivíduos bem-sucedidos economicamente eram vistos como cumpridores da vocação ao qual a vontade divina os predestinou, e os capitais acumulados, sinais visíveis de eleição e salvação. (BARREIRA, Tiago Cabral. *Os 500 anos da Reforma Protestante: Weber tinha razão?*. Blog do IBRE, 25 out. 2017. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/os-500-anos-da-reforma-protestante-weber-tinha-razao>. Acesso em: 23 maio 2025

Como já dito no tópico anterior, os primórdios do direito do trabalho remontam ao início da revolução industrial, especialmente na Inglaterra no século XVIII. Este período é marcado por uma transição de uma sociedade economicamente rural para uma urbana. Com a lei dos cercamentos feita na Inglaterra, uma boa parte da população do campo migrou para as cidades, em busca de empregos especialmente no setor industrial de produção de tecidos, sonhando com uma condição de vida melhor, algo que acabou não acontecendo. Essa realidade trouxe novas dinâmicas sociais, especialmente nas relações de trabalho que muitas vezes eram marcadas pela precariedade. Era muito comum jornadas exaustivas de 12 ou 14 horas nas fábricas, salários baixos e uso de mão de obra infantil. Além das condições insalubres, os baixos salários pagos aos operários causaram bastante descontentamento na classe trabalhadora durante esse contexto da revolução iniciada no Reino Unido, motivando diversas revoltas populares durante essa época.

A história mostra que, no final do século 18, com a duração frequente de 18 horas diárias, eram comuns mutilações e mortes de operários que desmaiavam ou dormiam sobre as máquinas. É difícil imaginar que na Inglaterra medieval o tempo de trabalho fosse menor do que nos primórdios do capitalismo. No entanto, foi o que ocorreu. O primeiro documento que disciplinou a jornada data de 1349, quando a peste negra dizimou quase 25% da população europeia. Os artesãos e os trabalhadores agrícolas ingleses iniciavam o trabalho às 5h da manhã e encerravam entre 19h e 20h na época mais quente, de março a setembro. No inverno, terminavam no início da noite. Eram jornadas de 12 a 13 horas. **BRASIL. Senado Federal.** Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada.

Agência Senado, 25 fev. 2014. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 5 maio 2025.

É neste contexto que surgem movimentos sociais como ludismo e cartismo reivindicando direitos trabalhistas em ações sindicais nessas primeiras organizações

dentro desse cenário industrial. Um desses primeiros marcos foi a Associação Internacional dos Trabalhadores de 1864 que tinha como foco reunir trabalhadores de diversos países na luta por direitos. Atravessando o oceano, também vamos ter em Chicago as manifestações que deram origem ao primeiro de maio que tinha como foco reivindicar uma jornada diária de oito horas. No início do século 20 a constituição do México se tornou a primeira a trazer direitos e garantias trabalhistas como descrito no artigo 123 da carta magna mexicana de 1917, apresentando jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias, salário mínimo, descanso semanal, direito à sindicalização, entre outras conquistas pleiteadas e alcançadas pela classe proletária.

2.2 Contexto Nacional

O direito trabalhista no Brasil tem suas raízes no final do século XIX e início do século XX, período marcado por profundas transformações sociais, econômicas e políticas. A industrialização, a urbanização e a imigração europeia foram fatores determinantes para o surgimento de uma classe operária organizada, que passou a reivindicar melhores condições de trabalho e direitos sociais. A análise a seguir aborda o contexto histórico e o início do direito trabalhista no Brasil, apresentando sua evolução até os dias atuais, explorando as nuances e modificações que ocorreram ao longo do tempo.

O processo de industrialização começou um pouco mais tarde em nosso país, tendo início apenas no final do século XIX. Concentração do eixo sul e sudeste do Brasil com a expansão de fábricas e a migração de trabalhos rurais embalados pelo crescimento de novos centros urbanos, embora o nosso país ainda fosse predominante agrário nessa época, se tornando um país urbano apenas a partir da segunda metade do século XX, mais precisamente a partir dos anos 70 durante a ditadura militar.

Com a imigração de europeus, especialmente, alemães e italianos, houve a chegada de trabalhadores com experiência em movimentos sindicais de caráter anarquista e socialista. Isso foi fundamental para a organização dos primeiros movimentos sociais, sindicais e greves da classe trabalhadora em nosso país, combatendo pautas como altas jornadas de trabalho, condições insalubres e baixos

salários.

Com os imigrantes, vieram as primeiras ideias socialistas e anarquistas. É nesse momento que começa a se formar o que viria a ser a classe operária brasileira. O auge da primeira fase da imigração vai de 1870 a 1914, ano do início da I Guerra Mundial. Só de italianos, o Brasil recebeu, entre 1884 e 1903, mais de um milhão. Entre a Abolição e a Revolução de 1930, foram definidas poucas regras para mediar a relação entre capital e trabalho. O liberalismo vigente advogava o distanciamento do Estado dessas questões.

MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. *Desafios do Desenvolvimento*, Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), ano 10, n. 76, 25 fev. 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?id=2909:catid=28&option=com_content. Acesso em: 5 maio 2025.

Essas lutas, embora mais tardia, também tiveram início em nosso país. Seu contexto surgiu um pouco atrasado em razão do longo período de escravidão que durou até quase o final do século XIX. No início do século XIX temos o surgimento das primeiras greves como a greve geral de 1917 que parou São Paulo e outras cidades. Por aqui, esses direitos trabalhistas também estão ligados ao início da industrialização, especialmente na Era Vargas, período no qual surge a nossa CLT em 1943, de modo a garantir direitos básicos como descanso semanal, férias remuneradas e salário mínimo, trazendo impactos significativos e importantes até os dias atuais.

No Brasil, a primeira legislação trabalhista foi criada em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos trabalhadores direitos básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho como conhecemos hoje, de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical. Porém, foi só em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que esses direitos foram sistematizados em um único documento e, desde então, essas são as leis que normatizam o trabalho no país. OLIVEIRA, Vanessa. *Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas*. Universidade Federal de Ouro Preto, 15 jun. 2022. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em: 23 maio 2025.

O direito do trabalho e a sociedade continuam sofrendo mudanças ao longo do tempo, obviamente nada é estático. Atualmente temos novas dinâmicas, entre elas a pejetização das relações de emprego. Desse modo surgem várias nuances que precisam ser explicadas como por exemplo o próprio conceito desse novo fenômeno e quais as suas consequências. É justamente isso que será discutido ao longo desse estudo.

3. Conceito de relação de emprego.

Antes de aprofundar mais sobre o objeto principal do estudo que é o fenômeno da pejetização como uma substituição das relações de emprego, primeiramente é necessário conceituar o que seria uma relação de emprego, a sua definição e suas características.

É fundamental destacar que a relação de emprego é uma das espécies de relação de trabalho, assim como o trabalho avulso, o estágio e o trabalho voluntário, entre outras. Porém, a relação de emprego tem alguns requisitos que a diferenciam das demais e que a conceituam. São justamente esses requisitos que definem e explicam essa principal espécie da relação de trabalho, sendo o foco de discussão deste capítulo.

O artigo terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) traz os quatro requisitos necessários para a configuração da relação de emprego em sua definição “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Desse modo conseguimos extrair que os quatro requisitos são a onerosidade (trabalho mediante pagamento de salário), não eventualidade, pessoalidade (prestação intuitu personae) e subordinação jurídica. Ao longo deste capítulo cada um desses requisitos será explicado detalhadamente, através do entendimento legal e doutrinário.

3.1 Elementos da relação de emprego

3.1.1 Pessoalidade

De maneira simplificada é a prestação intuitu personae, ou seja personalíssima. Desse modo, somente o trabalhador contratado é que pode prestar o serviço para o qual foi contratado. Exemplificando: se um determinado ator é contratado para fazer um papel, ele não pode mandar outro para realizar aquele trabalho, somente ele pode realizar aquele contrato, assim como o empregado que não pode mandar uma pessoa qualquer substituir ele em um dia de trabalho qualquer sem o consentimento do empregador para desempenhar suas funções. A

prestação deve ser quitada pelo próprio contratado, sendo assim pessoal e intransmissível em regra (efeito personalíssimo), cabendo exceções em situações específicas em comum acordo.

Esse requisito é um diferencial essencial na caracterização do vínculo empregatício, visto que em um sistema de contratação de uma pessoa jurídica para realização de um serviço, em regra, a prestação poderia ser prestada por qualquer pessoa, sendo importante apenas a quitação, independentemente de quem realizou a atividade. Como definida nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

“É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”. (DELGADO, 2006)

É importante observar ainda que esse requisito além de caracterizar a relação traz algumas garantias ao próprio empregado como o fato dele não poder ser substituído arbitrariamente, de modo a trazer uma maior estabilidade na relação de trabalho.

Destarte, a pessoalidade é um dos pilares do vínculo empregatício, de modo a assegurar que a relação entre empregador e empregado seja estabelecida por conexão direta e pessoal, de maneira a contribuir para maior estabilidade da relação.

3.1.2 Não eventualidade

Outro conceito importante a ser definido como um requisito caracterizador e que explica a relação de emprego é a chamada não eventualidade. Sua definição doutrinária é a seguinte: “refere-se à repetição frequente e regular de uma conduta ou situação, configurando-se como um elemento essencial para a caracterização de certos direitos e obrigações no âmbito trabalhista.” (DELGADO, 2022, p. 315).

Desse modo, podemos observar que a não eventualidade pode ser definida como a prestação de uma atividade contínua e rotineira, pautada numa frequência e regularidade repetitiva. É de fundamental importância frisar que a CLT não traz consigo um critério específico definindo a partir de quantos dias semanais de trabalho se passaria a considerar a não eventualidade, diferente da Lei Complementar nº 150/2015 que define a continuidade do trabalho doméstico para o

reconhecimento do vínculo empregatício como a prestação de trabalho ao mesmo empregador a partir de três dias semanais de trabalho.

Nesse sentido, a não eventualidade deve ser observado no caso concreto de cada trabalhador para determinar esse importante e fundamental requisito. Então, é necessário observar a ideia de rotina, continuidade e repetição daquela tarefa. Assim, por exemplo, um professor que leciona apenas uma aula semanal em uma instituição de ensino já corresponderia a este requisito, visto que é observado uma rotina e frequência dentro de uma prestação de serviço com compromisso habitual ao cumprimento de determinada atividade.

Portanto, a não eventualidade está definida em um contexto no qual o trabalhador se submete a uma rotina contínua e regular de trabalho, exercendo uma tarefa dentro de uma mesma sequência repetitiva em um compromisso habitual e constante. Enfim, algo não esporádico e que exige uma análise em cada caso de maneira individualizada para ser definida e comprovada, visto que não há uma quantificação legal específica.

3.1.3 Onerosidade

A onerosidade é outro requisito fundamental, sendo mais um dos pilares da relação. Pode ser caracterizado pela prestação de um serviço pelo empregado em troca de uma remuneração paga pelo empregador. É definida na doutrina como "A onerosidade consiste na contraprestação recíproca entre as partes de uma relação jurídica, em que uma assume obrigações em favor da outra, recebendo, em troca, um benefício equivalente." (NASCIMENTO, 2021, p. 178). Assim, é um elemento essencial para diferenciar da relação de trabalho voluntário, refletindo a noção de que o labor humano tem valor financeiro e deve ser remunerado de maneira proporcional e justa.

A onerosidade reforça o próprio princípio da dignidade humana, visto que o trabalho deve ser pago de modo justo ao trabalhador para que este consiga atender suas necessidades, sendo o salário uma contrapartida do esforço executado pelo proletário.

Esse requisito também apresenta um dever do empregador. É ele quem deve arcar diretamente com os custos do salário de seus funcionários. O não pagamento fere esse requisito e pode ensejar até mesmo em uma rescisão indireta de contrato

por parte do empregado, a medida que o salário é um direito irrenunciável do trabalhador. Assim, observamos a importância deste requisito na caracterização do vínculo.

Logo, de forma simplificada, a onerosidade é a prestação de um serviço por parte do trabalhador ao empregador mediante a uma remuneração, um pagamento realizado por este em função de um serviço executado por aquele, de maneira justa e proporcional a atividade realizada.

3.1.4. Subordinação

Por fim, o último requisito a ser definido neste capítulo é a subordinação. A doutrina traz o seguinte entendimento: "A subordinação é o elemento que caracteriza a relação de emprego, consistindo na sujeição do trabalhador às ordens e ao controle do empregador, que detém o poder de direção sobre a prestação de serviços." (MARTINS, 2020, p. 87).

Existem dois tipos de subordinação tratados no âmbito do direito do trabalho e é importante fazer a diferenciação. A primeira é a hierárquica trazida pela própria CLT, relacionado a relação de comando e obediência, o poder diretivo do empregador sobre o empregado. Já a segunda é a subordinação estrutural que é um conceito mais moderno e doutrinário surgido como uma forma de reconhecer o vínculo empregatício nessas dinâmicas atuais mais flexíveis, sendo caracterizado quando o trabalhador está inserido dentro da dinâmicas da empresa (a estrutura) e não necessariamente o comando direto, sendo algo muito recorrente no trabalho remoto, no qual o trabalhador não está sob o controle direto do empregado pela natureza da execução e geralmente responde com a entrega de metas.

A melhor forma de definir esse conceito é fazer uma exemplificação da situação de modo a tornar a ideia mais concreta. Em um trabalho sobre a ausência da subordinação, o executor do serviço não está preso a uma estrutura rígida de uma hierarquia, por exemplo, o pedreiro que foi contratado para fazer o muro de uma residência. Ele pode escolher o horário e ritmo de trabalho, como vai executar a tarefa, além de ter a liberdade de escolher como será feito, sendo a única obrigação com quem contratou o serviço a de entregar o que foi combinado. Ou seja, devido à ausência de subordinação ele tem maior liberdade em como vai realizar a execução da missão.

Em uma relação de emprego, a situação é bastante diferente. Um pedreiro empregado de uma construtora responsável pela construção de um muro está sujeito a um regime hierárquico. Deve seguir as ordens de seu chefe, usar os equipamentos determinados pelo regimento da empresa, cumprir um horário de trabalho e realizar a tarefa de acordo com o regime que foi imposto. Assim, a subordinação é uma forma de controle hierárquico e funcional do empregador que faz seus funcionários seguirem suas ordens sob o poder de direção em como executar as tarefas. Ou seja, uma hierarquia diretiva, a obrigação de cumprir tarefas sob um sistema de observância de regras internas. É um poder diretivo que permite fiscalizar, organizar e até mesmo punir o trabalhador, desde que dentro dos limites razoáveis definidos pela lei.

O descumprimento pode gerar até sanções disciplinares. Mas é importante frisar que essa subordinação, embora seja diretiva e mantenha controle sobre o empregado, não é absoluta, visto que o trabalhador mantém direitos fundamentais como liberdade de expressão e dignidade da pessoa humana que não podem sofrer violação sob a desculpa da subordinação.

Ela não só traz direitos ao empregador sobre o empregado, como também traz deveres. Desse modo, implica questões como a responsabilização do patrão em casos como acidentes de trabalho, questões como saúde e segurança laboral. O chefe se torna responsável por seus comandados, tendo obrigações a serem cumpridas a estes.

Diante disso, a subordinação é fundamental para a caracterização da relação de emprego, de modo a trazer um via de obrigação em mão dupla, gerando direitos e deveres em ambos os lados nesse contexto de hierarquia e sujeição não absoluta entre as partes.

4. Pejotização

4.1 Histórico e surgimento do fenômeno

Primeiramente, antes de abordar o conceito, suas nuances e implicações sociais, é necessário contextualizar o surgimento desse fenômeno e o porquê de seu surgimento nesse cenário atual.

Esta prática remete a um contexto neoliberal de economia. Numa ideia de

uma lógica econômica de reduzir custos de encargos trabalhistas, os empregadores passam a contratar os trabalhadores como pessoas jurídicas, os chamados “PJ”, como uma tentativa fraudulenta de tentar burlar o pagamento de direitos a seus funcionários. Em nosso país, o grande marco para explosão desse fenômeno foi a reforma trabalhista de 2017.

Nesse cenário de reforma, a legislação permitiu mudanças que potencializam o surgimento deste fenômeno. A partir desse contexto, a pejetização se tornou evidente em nosso país, de modo a gerar novas dinâmicas, impactos e consequências que serão abordados e explicados ao longo deste capítulo.

4.2 Conceito, formas e exemplos.

De maneira resumida, a pejetização pode ser definida como a prática de contratar um funcionário através de uma pessoa jurídica, seja com forma como o Microempreendedor Individual (MEI), a forma mais comum, ou outras formas de pessoa jurídica. Desse modo, o empregado passa a realizar o serviço como uma empresa contratada.

Como descrito pelo Desembargador Marcelo Jose Ferlin D'Ambrosa do TRT da quarta região:

"pejetização" é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão-de-obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT. **BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Vínculo de emprego. Fraude através de "pejetização".** Porto Alegre, RS: TRT4, [s.d.]. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Kj8li_IXFyOSmBQlfAOKVw. Acesso em: 5 maio 2025.

Como já comentado anteriormente, esse fenômeno é uma forma de fraude, uma vez que observamos todos os requisitos da relação de emprego descrita no capítulo acima. Assim, mesmo contratado como uma pessoa jurídica, o empregado trabalha de maneira onde está presente a pessoalidade, mesmo sendo contratada como se fosse uma empresa, somente ele pode realizar aquela tarefa, contraprestação personalíssima. Além disso, temos a subordinação jurídica, onde não é observado uma relação empresarial de duas empresas que firmam o contrato de execução de serviço, mas sim um chefe subordinando rigidamente seu

funcionário a cumprir o regramento da empresa e de maneira cotidiana.

A melhor maneira de elucidar essa questão é trazer exemplos práticos dessa fraude trabalhista. Em hospitais essa prática tem se tornado comum no cenário atual.

Alguns hospitais estão contratando seus enfermeiros e médicos como pessoa jurídica. Desse modo a fraude fica mais fácil de ser observada, visto que embora contratado como uma empresa, o profissional continua fazendo a mesma função, tendo a mesma rotina e execução de trabalho de maneira idêntica a que fazia enquanto empregado. O próprio Conselho Federal de Enfermagem considera a prática fraudulenta:

Eventual utilização simulada da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física torna tal prática nula de pleno direito, bem como a contratação a título de prestação de serviços autônomos para mascarar o autêntico vínculo de emprego existente, porquanto se trata de artifícios utilizados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 9º da CLT). **BRASIL. Conselho Federal de Enfermagem. Parecer n. 10-R/2020/DPAC/PROGER/COFEN: Trabalhista Brasília, DF: Cofen, 2020. Disponível em: https://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/Parecer.10-R.2020_tecnicos_auxiliares.pdf. Acesso em: 5 maio 2025.**

O profissional da saúde continua sob o mesmo sistema de horário, plantão e tarefa. Não pode mandar um colega de profissão no lugar e continua com remuneração semelhante, perdendo apenas as garantias empregatícias como décimo terceiro, FGTS, férias.

Existem diversas formas deste problema. Como já comentado, a mais comum é a contratação de MEI. Por ser mais simples, o empresário coage o funcionário a se tornar um microempreendedor individual, contratado essa pessoa jurídica de maneira simulada e fraudulenta para mascarar o empregado como um prestador de serviço.

Além disso, também tem outra forma um pouco mais refinada, como a criação de falsas cooperativas de trabalho. Para apenas reduzir os custos ao empregador, essas cooperativas são criadas. Os funcionários não participam de suas decisões e nem da administração da própria cooperativa. É apenas uma mera simulação, uma fachada para contratar empregados sem vínculo de emprego.

Além disso, a própria terceirização da atividade fim é usada como uma ferramenta da pejetização, pois qualquer contrato realizado com uma pessoa jurídica pode executar as atividades essenciais da empresa. Assim, diversas formas de contrato com pessoa jurídica são realizadas como uma tentativa de não reconhecer

o vínculo de emprego com o funcionário

4.3 Pejotização enquanto fraude trabalhista

A pejotização é uma forma de fraude às relações de emprego. Ela se tornou atualmente um artifício no qual alguns empregadores para reduzirem custos, contratam seus funcionários através de pessoas jurídicas. Desse modo, apesar de mantido todos os elementos da relação de emprego (habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação), os direitos inerentes ao empregado são negados (férias remuneradas, décimo terceiro, hora extra, entre outros).

O ministro Flávio Dino tem destacado que a pejotização é potencialmente fraudulenta em casos onde sua finalidade principal é disfarçar vínculos empregatícios reais, o que ele identifica como uma ameaça aos direitos dos trabalhadores e à arrecadação tributária devida. **PEREIRA, João Lister.** Flávio Dino: terceirização, pejotização e fraudes trabalhista e tributária. *Consultor Jurídico*, 28 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-28/flavio-dino-terceirizacao-pejotizacao-e-fraudes-trabalhista-e-tributaria/>. Acesso em: 6 maio 2025.

4.3.1 Dificuldade da caracterização da fraude.

Para se provar que houve uma fraude e que o contrato realizado na contratação de pessoa jurídica na verdade é uma relação de emprego, existe uma certa dificuldade. Como já comentado anteriormente, a análise da fraude vai ser feita pela Justiça do Trabalho com base no caso concreto. A justiça do trabalho é quem tem competência de declarar a fraude e reconhecer o vínculo empregatício e consequentemente determinar o pagamento das verbas devidas.

Independente do que esteja no contrato, feito de fachada através da pejotização, o que será avaliado pela Justiça do Trabalho é o que de fato ocorre na prática com base no princípio da primazia da realidade. Sendo assim, essa tarefa se torna difícil por ser uma análise casuística que dependerá tanto do trabalhador reunir evidências suficientes quanto do juiz ir além da análise do contrato que foi criado justamente com intuito de ludibriar. A análise fática é quem permanece sobre o

contrato formal, entretanto nem sempre isso é fácil de se comprovar, sendo feita de maneira casuística e individual com base no caso concreto.

4.3.2 Pejotização enquanto um ataque à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho

A pejotização representa um golpe aos princípios constitucionais básicos de nosso país. Este fenômeno ameaça o princípio da dignidade da pessoa humana na medida em que precariza o trabalho como observado nas palavras do sociólogo Ricardo Antunes:

A pejotização é uma falsificação, é uma forma mascarada de dizer que não é assalariado quem é assalariado. O governo Temer foi um governo terceirizado, vitorioso num golpe para iniciar a devastação das relações dos direitos sociais, previdenciários e trabalhistas. Então, o resultado disso é que a informalidade faz com que as empresas tratem os trabalhadores e as trabalhadoras como uma seringa: usa e descarta (SOLDERA, Lucas Martins. Entrevista com Professor Dr. Ricardo Antunes (UNICAMP - Campinas-SP). *Psicologia em Estudo*, v. 25, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/NNSHcHCCXjkssyLWJVVFswH/>. Acesso em: 23 maio 2025).

Assim, como podemos observar nas palavras acima do sociólogo, práticas como a pejotização transformam o trabalhador em uma peça descartável, reduzem ele a uma condição de objeto meramente substituível à medida em que é gerada precarização e extinção garantias mínimas como direitos previdenciários e trabalhistas .

É incompatível imaginar um estado que defende e pregue a dignidade da pessoa humana, na medida em que os seus trabalhadores não estão respaldados pela proteção do salário mínimo ou descanso semanal remunerado. Não há como se falar em tal princípio numa realidade precarizada na qual “ empresas tratam os trabalhadores e as trabalhadoras como uma seringa: usa e descarta”(Antunes, 2020). Portanto, a pejotização é um ataque à dignidade da pessoa humana, visto que reduz o trabalhador à situação de objeto ao destruir proteções básicas.

Essa realidade precarizada também ataca outra garantia constitucional presente no Artigo 1º, inciso IV: o valor social do trabalho. Ricardo Antunes em uma entrevista a um artigo da Unicamp falou sobre esse princípios e a situação das relações laborais contemporâneas:“O trabalho hoje não tem menor dignidade para o

capital, o trabalho é mero custo. 'Tá caro, corta, e tchau'. Então nós temos que pensar em uma nova sociedade, onde o modo de vida recupere o trabalho como valor e não como uma mercadoria que cria mais-valia”(Antunes, 2020).

Portanto, no momento em que a lógica do capital busca apenas reduzir despesas a qualquer custo, em detrimento do trabalhador, o trabalho jamais vai corresponder ao valor social presente na constituição, visto que o trabalho não é apenas um instrumento de gerar lucro acima de tudo, mas também deve atender ao desenvolvimento social e a realização da própria cidadania. Afinal, se o trabalho é um direito constitucional, este direito não pode degradar a dignidade da pessoa humana que o exerce, pois deste modo jamais será atingido o valor social do mesmo.

5 Conflitos entre a justiça do trabalho, STF e STJ.

Como comentado no parágrafo anterior, cabe à Justiça do Trabalho julgar, analisar e reconhecer a fraude no contrato de pejetização, garantindo os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego. Entretanto, atualmente tem surgido conflitos sobre a competência da Justiça do Trabalho e seu entendimento com relação a temática divergente tanto com o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) quanto com o Supremo Tribunal Federal (STF).

O artigo 114 da constituição federal traz a competência da justiça do trabalho, sendo esta responsável por toda e qualquer demanda da seara trabalhista. Logo, diante da interpretação desse dispositivo legal, cabe à justiça do trabalho julgar os casos relativos à pejetização da relação de emprego.

Entretanto, o entendimento dos demais tribunais superiores de fora da justiça do trabalho tem divergido de tal entendimento. Um grande exemplo disso foi o Recurso Especial nº 1.573.994/SP da relatora Ministra Nancy Andrigli julgado no STJ. Para a Ministra, compete primeiro à justiça comum analisar e comprovar se houve a fraude. Ou seja, a validade ou não do contrato deveria ser determinada na justiça comum para depois poder pleitear os possíveis direitos trabalhistas na justiça do trabalho.

Como observado no exemplo acima, existem algumas divergências entre a justiça do trabalho e tribunais como o STJ e o STF. Ao longo deste capítulo será apresentado algumas decisões diferentes dessas cortes e analisado seu conteúdo

decisório.

5.1 Ementa do Recurso Especial nº 1.573.994

A primeira decisão a ser apresentada e analisada será justamente a decisão comentada no capítulo anterior. O conflito de competência Nº 202726 - SP (2024/0026816-6) da Ministra Nancy Andrighi do STJ. Logo abaixo segue a Ementa do processo:

EMENTA CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM ESTADUAL E JUSTIÇA TRABALHISTA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AÇÃO QUE DEPENDE DA ANÁLISE DA CAUSA DE PEDIR CONSISTENTE NA ALEGAÇÃO DE FRAUDE NA CONTRATAÇÃO AUTÔNOMA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM ESTADUAL. 1. Compete à Justiça comum estadual processar e julgar ação indenizatória objetivando o reconhecimento de relação de trabalho, na hipótese em que existe prévio contrato de prestação de serviços firmado entre as partes e em relação ao qual se alega fraude na contratação. 2. Conflito conhecido para declarar competente o JUÍZO DE DIREITO DA 2ª VARA CÍVEL DE ITAPECERICA DA SERRA - SP. **BRASIL. Superior Tribunal de Justiça.** Conflito de Competência n.º 202726 – SP (2024/0026816-6). Relatora: Ministra Nancy Andrighi. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, n. 3810, 16 fev. 2024. Disponível em:

https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/stj_dje_20240216_0_40007237.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025

Assim, embora a Ministra relatora reconheceu que cabe à justiça do trabalho julgar as ações desde que evidenciada a fraude e que a mera existência do contrato civil não afasta o vínculo trabalhista, ainda assim, para ela caberia à justiça comum deflagrar a fraude. Só depois desse trâmite é que o trabalhador poderá acionar a justiça do trabalho para receber seus devidos direitos como evidenciado na decisão da ministra:

Feitas essas considerações, impõe-se o reconhecimento da competência da Justiça Comum estadual para processar e julgar a presente demanda. Apenas após reconhecido eventual vício de consentimento ou social, com a consequente anulação do negócio jurídico preexistente, é que haverá a possibilidade de se pleitear, perante a Justiça do Trabalho, o reconhecimento do alegado vínculo empregatício. **BRASIL. Superior Tribunal de Justiça.** Conflito de Competência n.º 202726 – SP (2024/0026816-6). Relatora: Ministra Nancy Andrighi. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, n. 3810, 16 fev. 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/02/stj_dje_20240216_0_40007237.pdf. Acesso em: 30 abr. 2025

Desse modo, a justiça do trabalho seria incompetente para julgar a possível fraude no contrato. No entanto, esse entendimento é prejudicial ao trabalhador de várias maneiras.

Primeiramente, com esse entendimento haveria uma maior demora na satisfação do direito do trabalhador. Uma vez que o processo iria primeiro para uma vara da justiça comum e só depois disso, reconhecida a fraude é que o empregado começaria outra ação na justiça do trabalho. Logo, representa um obstáculo ao acesso à justiça garantido pelo artigo quinto da constituição federal, pois se criaria um entrave prévio ao trabalhador que está tentando requerer os seus direitos. Nesse sentido, essa demora é nociva quando se trata especialmente do trabalhador a parte mais vulnerável dessa relação que tem pressa e necessidade em receber seus direitos, uma vez que muitas vezes esse próprio empregado já se encontra na situação de desemprego, necessitando dos recursos oriundos desse processo.

Portanto esse entendimento é nocivo além de trazer um obstáculo para o trabalhador teria como reflexo o maior número de demandas na justiça comum, aumentando ainda mais o número de processos que esperam para ser julgados e acumulando o acervo processual em nosso país. Além disso, tal entendimento representa uma usurpação da competência da justiça do trabalho garantida pelo artigo 114 da constituição federal e Emenda Constitucional nº 45, de 2004, visto que a competência da justiça do trabalho não se restringe apenas a relação de emprego, mas sim as relações de trabalho em seu amplo sentido, violando a própria legalidade constitucional.

5.2 Processo nº0020990-42.2020.5.04.0012 (ROT).

Logo abaixo segue um outro exemplo, desta vez julgado pelo TRT da quarta região sobre o tema da pejetização, expondo o entendimento da corte sobre a temática, como ela é tratada e quais os argumentos usados que podem ser observados na ementa:

Identificação PROCESSO nº 0020990-42.2020.5.04.0012 (ROT)
 RECORRENTE: LUIZ CESAR DA COSTA FILHO RECORRIDO:
 FUNDAÇÃO DE AMPARO SOCIAL DO HOSPITAL MOINHOS DE
 VENTO, ASSOCIAÇÃO HOSPITALAR MOINHOS DE VENTO RELATOR:
 MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO EMENTA VÍNCULO DE
 EMPREGO. FRAUDE ATRAVÉS DE "PEJOTIZAÇÃO". 1. A "pejotização" é

uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão-de-obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação." 2. A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. 3. A existência de empresa constituída em seu nome não indica, por si só, que o empregado tenha interesse em prestar serviços na condição de empreendedor, mas sim a modalidade de labor imposta para manter a atividade remunerada pela parte ré, transmudada de vínculo para a "pejotização", que é fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transformam-se os trabalhadores em "sócios" meramente formais de empresas terceirizadas, implicando a sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte, etc. 4. Restando comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade à ré em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da demandada de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. 5. O Decreto n.º 9.571/18 estabelece verdadeiro compromisso coletivo, inclusive às empresas. O trabalho não deve representar mecanismo de retirada de Direitos Humanos e sim de respaldo, observância e reparação no caso de violações, especialmente no que se refere ao próprio reconhecimento do vínculo de emprego. Todos os membros da sociedade tem esse importante dever, inclusive, o Poder Judiciário, que não pode se esquivar de tal leitura essencial na análise de relações de trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4). Vínculo de emprego. Fraude através de "pejotização". Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Kj8li_IXFyOSmBQIfAOKVw. Acesso em: 12 mar. 2025.).

Nesse julgado, podemos observar a justiça do trabalho exercendo sua competência, não somente para o recolhimento e garantia dos direitos trabalhistas em questão como também a definição da fraude no contrato de pejotização.

Assim, a justiça trabalhista exerceu a tarefa de definir a fraude contratual, exercendo sua função de justiça especializada e competente, além de materializar os meios para que o trabalhador alcance seus devidos direitos.

Portanto, a análise do caso feito por meio da Justiça do Trabalho acelera as demandas processuais uma vez que o próprio tribunal que julga a fraude irá no mesmo processo concretizar os direitos trabalhistas em questões pleiteados, além de exercer de fato o seu papel garantido pelo artigo 114, inciso IV, que a torna

competente para o julgamento desta demanda.

5.3 Decisões do Supremo Tribunal Federal sobre pejetização.

Nos últimos anos, muitas ações sobre pejetização têm chegado à suprema corte de nosso país. A relevância, importância e presença desse tema se tornou comum na justiça brasileira e não poderia ser diferente nos Supremo Tribunal Federal.

Diversos processos relevantes desta temática foram levados à discussão e consequentemente a julgamento na corte, tanto através de recursos em geral quanto de reclamação sobre o não cumprimento de súmulas vinculantes e decisões do próprio STF, as quais foram supostamente desrespeitadas por instâncias inferiores da Justiça. Enfim, diversos processos por diferentes meios recursais têm chegado ao STF sobre esse tema. Ao longo desta parte do trabalho serão analisadas algumas das decisões da suprema corte sobre esse tema.

5.3.1 Reclamação 68.964

Logo abaixo segue uma ementa relativa à pejetização de um julgado no STF que traz um paradigma do olhar da corte sobre o tema em decisão monocrática do ministro Fux em sede de reclamação.

Ementa da reclamação 68.964 DISTRITO FEDERAL “ RECLAMAÇÃO. DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS PARA CONSECUÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DA DECISÃO PROFERIDA POR ESTA SUPREMA CORTE NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324. OCORRÊNCIA. PRECEDENTES. RECLAMAÇÃO QUE SE JULGA PROCEDENTE” (**CONJUR.** *Pejetização é lícita, diz Fux ao derrubar decisão que reconheceu vínculo.* 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-06/pejetizacao-e-licita-diz-fux-ao-derrubar-decisao-que-reconheceu-vinculo/>. Acesso em: 8 abr. 2025).

Nesse processo podemos observar que o STF analisa a mera legalidade, excluindo a realidade fática, sendo cego ao prezar pela mera aplicação de súmulas ao invés do princípio basilar do direito trabalhista que é a primazia da realidade como observado na fala do ministro Fux em uma de suas decisões “ao afastar a terceirização da atividade-fim por ‘pejetização’, reconhecendo o vínculo empregatício com a empresa reclamante, no caso sub examine, o acórdão reclamado violou a

autoridade da decisão proferida por esta corte”. Logo, fica evidenciado uma mera análise rasa de uma suposta legalidade.

No STF tem predominado a ideia da validade dos contratos de prestação de serviço, uma vez que a suprema corte tem decidido em prol da manutenção do contrato, tratando o tema como algo de uma relação pertinente ao direito privado entre duas pessoas jurídicas que firmaram o contrato em pé de igualdade e deve ser cumprido em virtude do princípio da livre iniciativa e do pacto de sunt servanda. Assim, tem considerado o contrato lícito, não reconhecendo o vínculo empregatício, sendo legal as condições estabelecidas e as decisões que são contrárias como violadoras de temas já discutidos no próprio tribunal em ferramentas como ADPF.

A seguinte decisão do tribunal corrobora para afirmar o pensamento desenvolvido acima na mera análise legalista e rasa dos fatos como evidenciado neste seguinte trecho:

A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por ‘pejotização’, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020.

Dessa maneira, o STF ignora princípios básicos do direito do trabalho, em especial a primazia da realidade, e reconhece a validade dos contratos assinados entre uma PJ, que na realidade é em muitas vezes um único trabalhador fantasiado de um MEI, e a empresa contratante. Assim, para o Supremo Tribunal existe aqui um contrato de direito privado entre duas empresas assinado em paridade de armas e que deve ser cumprido com base em princípios como a livre iniciativa, liberdade contratual e Pacta sunt servanda, em conformidade com as demandas neoliberais exigidas atualmente, tratando a relação como uma transferência de atividade de uma empresa para outra nos moldes de uma terceirização.

5.4 ADPF 324

Em geral, como discutido nos tópicos anteriores, conclui-se que a ideia sobre pejotização tem diferentes conclusões nas cortes em nosso país. Enquanto a justiça do trabalho analisa a primazia da realidade, analisando de maneira casuística cada processo e levando em conta a realidade fática presente, o STJ e especialmente o STF tem rejeitado o paradigma da primazia da realidade embasando suas decisões

apenas em mero cumprimento de uma obrigação contratual sem analisar possíveis fraudes, usando do argumento de que se deve aplicar o princípio da livre iniciativa e a liberdade contratual no acordo firmado entre as partes.

Isto leva o STF a tomar apenas decisões que são justamente o cumprimento e respeito às súmulas criadas pelo próprio tribunal se valendo de uma aplicação da análise da legalidade ao invés da realidade fática. Um julgado que embasa diversas decisões sobre a temática da pejetização é justamente o ADPF 324 que tem como tema a terceirização.

Esse julgamento se tornou referência, sendo aplicado em diversos casos relativos à pejetização. Devido a isso ele não poderia ser deixado de fora da análise deste trabalho e por causa de sua importância e relevância este capítulo será voltado para análise do conteúdo dessa decisão e suas consequências no âmbito da seara trabalhista.

Logo abaixo segue-se a ementa desse ADPF:

Ementa: Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização.

Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019) BRASIL. (Supremo Tribunal Federal. ADPF nº 324/STF - Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedente> s/20039. Acesso em: 25 mar. 2025).

A questão principal para a importância desse ADPF com relação ao tema deste trabalho é reafirmar a tese sobre a validade da terceirização da atividade fim de uma empresa. Nessa decisão, o STF se baseou na mudança feita pela Lei 13.429/17 que modificou a legislação sobre terceirização, permitindo a terceirização da atividade fim, o que foi mais uma vez reafirmado no julgado citado acima. Essa decisão vem sendo utilizada como uma forma de reforço da legalidade da pejetização.

Logo, a ideia de contratar uma pessoa jurídica para exercer a atividade de um empregado de uma função típica da empresa (atividade fim) se tornou possível com o advento desta lei, sendo essa a defesa suscitada por algumas empresas em face de reclamação e acatada pelo STF, na medida em que é aceita a tese de terceirização de atividade fim, sendo legítimo o contrato exercido pela pessoa jurídica na prestação de serviço que até então era realizada pelo antigo funcionário daquela empresa. Assim, é aplicado também o princípio da livre iniciativa e a tese de modernização e dinamização das atividades econômicas, legitimando a prestação de serviço por pessoas jurídicas em detrimento do reconhecimento de qualquer elemento fático que comprovaria o vínculo empregatício. Logo, mais uma vez toda análise fática é deixada de lado para que seja aplicada um mero dispositivo legal que não tem amparo ou tipicidade ao caso concreto em si.

Desse modo, observamos um enfraquecimento da competência da justiça do trabalho e dos próprios direitos trabalhistas, na medida em que uma interpretação de mera legalidade e afastada do caso concreto é aplicada acima de qualquer análise

fática do processo, sendo essa ideia reforçada cada vez mais na suprema corte do país como evidenciado nas palavras do Ministro do Supremo Tribunal Federal Luiz Fux “terceirização por meio da pejetização é lícita”. (Fux, 2024)

5.4.1 Pejetização X Terceirização

Exposto esse ADPF e seus argumentos, é necessário fazer uma distinção entre o fenômeno da pejetização e a terceirização para mostrar a invalidade do Supremo Tribunal Federal em querer aplicar o precedente e entendimento deste último fenômeno para o primeiro. É preciso distinguir esses fenômenos e apontar os argumentos para os quais não se deve aplicar qualquer entendimento sobre terceirização em casos relativos à pejetização, afinal são situações diferentes, embora a Suprema Corte tenha confundido os temas.

A terceirização é quando uma empresa transfere para outra empresa prestadora de serviço a execução de determinada atividade, seja ela atividade fim ou meio. Assim, uma empresa contratada passa, de maneira legal, a realizar as atividades que originalmente eram da contratante. Exemplo disso pode ser um hospital que contrata uma empresa terceirizada para realizar os serviços de limpeza do hospital, onde aqui teríamos uma terceirização da atividade meio, ou até o mesmo hospital contratando uma cooperativa de médicos para realizar procedimentos oncológicos, terceirizando uma atividade fim. Como dito nas palavras Maurício Godinho Delgado “Terceirização consiste na transferência, pela empresa tomadora, da execução de atividades da empresa para outra pessoa jurídica, que assume os encargos materiais e jurídicos da prestação dos serviços”(DELGADO, 2019).

Já a pejetização é algo bem distinto. Aqui é claramente evidenciado uma fraude trabalhista como já discutido em capítulos anteriores. Nessa situação um único trabalhador é contratado como um prestador de serviço autônomo, mas que na prática vai realizar as mesmas atividades que um empregado. Voltando ao exemplo do hospital, na pejetização o que ocorre é que um único médico oncologista ao invés de ser contratado no regime da CLT é coagido a criar uma PJ para ser contratado pelo hospital. Nessa situação não há uma terceirização da atividade fim, não se pode falar em transferência de execução de um serviço de uma empresa para outra, visto que é apenas um único trabalhador, um empregado fantasiado de prestador de serviço autônomo para esconder uma relação de emprego.

A pejotização não deve ser confundida com a terceirização lícita reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal. Enquanto a terceirização envolve uma empresa intermediária, a pejotização consiste na imposição direta para que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica, “dissimulando uma relação que, na essência, é de emprego”. **FENAJ**. FENAJ lidera ofensiva no TST contra pejotização: prática precariza jornalistas e fere a CLT. *Federação Nacional dos Jornalistas*, 22 abr. 2024. Disponível em: <https://fenaj.org.br/fenaj-lidera-ofensiva-no-tst-contrapejotizacao-pratica-preciza-jornalistas-e-fere-a-clt/>. Acesso em: 6 maio 2025.

Logo, como são fenômenos distintos, o STF erra ao usar entendimentos e precedentes relativos à terceirização em julgados sobre pejotização. A Suprema Corte não pode entender a pejotização como algo legal e análogo à terceirização visto que não ocorre a transferência de atividade de uma empresa contratante para uma contratada, mas sim a contratação de um único trabalhador que embora contratado supostamente como um prestador de serviço autônomo, desempenha na prática mesma realidade de um empregado, estando subordinado a um regime de emprego. Portanto, não se trata de falar em terceirização nessa situação, mas apenas uma forma de esconder um vínculo de emprego através de uma fachada ilegal.

5.5 Reforma Trabalhista

Este trabalho não poderia deixar de comentar a relevância da reforma trabalhista de 2017 e a sua influência nesse fenômeno da chamada pejotização. Este capítulo irá se dedicar a mostrar a relação entre esses dois acontecimentos.

5.5.1 Flexibilização

A reforma trabalhista de 2017 trouxe em seu conteúdo normativo que o acordado entre patrão e empregado prevalece sobre a lei, dentro de alguns limites, conforme artigo 611-A da CLT. Essa mudança legal é um dos principais pilares que traz a relação entre essa reforma trabalhista e a pejotização das relações de emprego.

Essa maior flexibilidade possibilitou fenômenos como o home office e o trabalho intermitente, deste modo houve uma diminuição no controle e no vínculo entre patrão e empregado. Dessa maneira tornou-se mais atrativo a empresa, devido a essa maior maleabilidade legal, contratar seus funcionários como pessoas jurídicas

baseado nessa liberdade de negociação.

Além disso, a própria lei sobre terceirização (Lei nº 13.429/2017), que já foi comentado no capítulo anterior, também corroborou para o favorecimento desse novo fenômeno, uma vez que permitiu a terceirização das atividades fins de uma empresa. Assim, essas novas mudanças legais que tinham como argumento a modernização das relações de trabalho favoreceram o surgimento da pejetização e enfraquecendo os mecanismos de proteção legal, visto que cada vez mais o direito do trabalho vem se tornando um direito de natureza privada em vez de um direito social e coletivo como era nos primórdios e origem de suas primeiras conquistas e reivindicações.

Portanto, essas alterações na lei com o objetivo de dar mais dinamismo à economia causaram um surgimento do fenômeno que trouxe uma série de impactos sociais, em especial a precarização da vida do trabalhador que é algo que será abordado no capítulo seguinte, trazendo as consequências e os impactos socioeconômicos dessa nova realidade.

A verdade é que a reforma trabalhista de 2017 não beneficiou os trabalhadores, mas os empregadores, como se reconhece depois de sete anos. Concluiu pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da FGV (FGV–Ibre) que a maioria das vagas criadas desde a reforma trabalhista de 2017 foram precárias. Entre julho de 2017 e junho deste ano, os autônomos passaram de 21,7 milhões para 25,4 milhões, crescimento de 17%. “A saída de crise foram essas pessoas que migraram para a informalidade por alguma necessidade, não por desejo”, diz Rodolpho Tobler, pesquisador da FGV/Ibre, responsável pelo levantamento. “Esses autônomos com renda mais baixa preferem ter carteira assinada e benefícios sociais, o que o terceirizado não tem.” MELO, Raimundo Simão de. Sete anos depois, reforma trabalhista é reconhecida como precarizante. Consultor Jurídico, São Paulo, 27 set. 2024. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2024-set-27/sete-anos-depois-reforma-trabalhista-e-reconhecida-como-precarizante/>. Acesso em: 19 maio 2025.

5.6. Suspensão do tema

No dia 14 de abril de 2025 o ministro Gilmar Mendes tomou a decisão de suspender todos os processos relativos à temática da pejetização, após o plenário reconhecer a repercussão geral do tema. Essa suspensão vigorará até que o Supremo Tribunal Federal julgue o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1532603, conforme exposto no seguinte trecho da decisão do ministro:

Antes o exposto, determino a suspensão de todos os processos que tratem das questões mencionadas nos presentes autos, relacionadas ao Tema 1.389 da repercussão geral, até julgamento definitivo do recurso

extraordinário. **BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 Paraná.** Brasília, DF: STF, [s.d.]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

Diante disso, cabe analisar o que essa decisão representa para o tema. Inicialmente é buscada uma tentativa de segurança jurídica. Com essa suspensão busca-se evitar decisões divergentes, especialmente na justiça do trabalho. Essa suspensão marca um possível ponto crucial para a definição do tema.

A suspensão das quase 460 mil ações sobre reconhecimento de relação trabalhista em 2024 representa não apenas uma questão jurídica, mas um momento crítico para a reconfiguração das relações entre capital e trabalho no Brasil contemporâneo. O resultado deste embate determinará não apenas o futuro imediato de milhares de trabalhadores, mas estabelecerá precedentes para toda a classe trabalhadora brasileira nas próximas décadas. GOMES, Erik Chiconelli. *Pejotização e o colapso silencioso da Previdência*. Outras Palavras, São Paulo, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejotizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>. Acesso em: 19 maio 2025

A partir de agora o STF irá decidir e tomar uma decisão norteadora, e possivelmente final, sobre o que é a pejotização, sendo um precedente com repercussão geral para os demais casos o julgamento deste Recurso Extraordinário que levou à suspensão.

5.7 Conclusão da análise dos diferentes tribunais sobre o tema

Como observado ao longo das decisões apresentadas e analisadas neste capítulo, é possível enxergar uma divergência entre o entendimento da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal e o Supremo Tribunal de Justiça.

Enquanto a Justiça do Trabalho tem dado ênfase a uma postura mais protetiva ao trabalhador, analisando os princípios de proteção, primazia da realidade e irrenunciabilidade presente na Consolidação das Leis Trabalhistas e na constituição federal, de modo a basear seu entendimento na análise fática e casuística de cada processo, o STF, assim como o STJ, tem ido por um caminho contrário a essa lógica.

Esses dois últimos tribunais pautam sua decisão apenas em um parâmetro cego de legalidade que em muitos casos nem se encaixa na lide de fato apresentada. É dada ênfase a liberdade contratual e a autonomia da vontade, especialmente após reforma trabalhista de 2017, valorizando o aspecto formal e não os elementos fáticos que compõem verdadeiramente o caso para cumprir pautas liberais de suposta modernização da economia.

O fato é que existe uma guerra mais ou menos declarada entre o STF e a Justiça do Trabalho. Contra todos os princípios, teorias e práticas de Direito do Trabalho, construídas há mais de cem anos no Brasil e há mais de 200 anos no mundo industrializado, o STF simplesmente se meteu a decidir reiteradamente contra os trabalhadores, em consonância com um ideário liberal incompatível com a Constituição que deveria proteger. FAZITO, Leonardo. STF e pejotização: entre a vingança e a barbárie. Brasil de Fato, São Paulo, 16 abr. 2025. Disponível em; <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/16/stf-e-pejotizacao-entre-a-vinganca-e-a-barbarie>. Acesso em: 19 maio 2025.

Assim, enquanto a Justiça do Trabalho tem uma postura mais protetiva, o STF vai no entendimento de uma maior flexibilização, ignorando princípios básicos do direito do trabalho e os elementos da relação de emprego sob o argumento de um comprimento contratual acima de tudo.

6. Consequências da Pejotização

Ao longo deste trabalho foi abordado um contexto histórico de origem das atividades humanas de labor, surgimento dos direitos trabalhistas, conceituação de uma relação de emprego, além de uma discussão sobre o fenômeno da pejotização e uma análise das decisões judiciais sobre o tema bem como os dispositivos legais que levaram a ele.

Definido toda essa questão acima, é importante apresentar quais os impactos trazidos por esse novo fenômeno. Como já dito nos primeiros capítulos, as dinâmicas de trabalho afetam toda a realidade em que vivemos, de fato elas transformam a sociedade em que vivemos. Sendo assim, este tema foi escolhido não apenas para uma mera caracterização e definição jurídica, mas para uma reflexão social sobre os impactos dele em nosso país.

Portanto, esse capítulo será dedicado a dissertar sobre as consequências do tema em diversas áreas da vida humana.

A prática da Pejotização pode acarretar aos trabalhadores perdas significativas, como a das verbas rescisórias como férias, seguro desemprego, 13º salário, dentre outros. Nessa senda, reconhece uma possível precarização do trabalho, gerando uma instabilidade econômica, social e emocional. **DETREZ, Patrícia Monteiro Costa; COELHO, Leandro Alves.** A pejotização na área médica: análise, implicações e consequências. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, São Paulo, v. 8, n. 5, maio 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/5685/2198/8310>. Acesso em: 6 maio 2025.

Será analisado o impacto social, econômico, legal e os mais diversos que ele possa acarretar dentro da nossa realidade.

6.1 Precarização de direitos

A precarização de direitos é uma das principais consequências da pejotização. Representando um impacto em diversas áreas tanto econômicas, quanto sociais e até mesmo na qualidade de vida humana mais básica como saúde física e mental. Como evidenciado nas palavras do Ministro Flávio Dino a pejotização representa uma ameaça aos direitos trabalhistas:

O ministro do STF Flávio Dino, renomado jurista, em recente declaração defendeu limites para a “pejotização”, sob o risco de virarmos uma “nação de precarizados”. Diz o ministro: “O ‘pejotizado’ vai envelhecer e ele não terá aposentadoria. Esse ‘pejotizado’ vai sofrer um acidente de trabalho e ele não terá benefícioprevidenciário. Se for uma mulher, ela vai engravidar e não terá licença gestante”. **SINPRO CAMPINAS E REGIÃO.** Entenda a “pejotização” e seus impactos na vida do trabalhador. *Sindicato dos Professores de Campinas e Região*, 14 jan. 2025. Disponível em: <https://sinprocampinas.org.br/2025/01/14/entenda-a-pejotizacao-e-seus-impactos-na-vida-do-trabalhador/>. Acesso em: 6 maio 2025.

Os direitos trabalhistas são garantias básicas fruto de muito luta ao longo da história até a sua concretização legal para melhora na vida do trabalhador. Através deles é que podemos observar uma maior humanização das atividades laborais e preocupação com condições minimamente favoráveis a execução do labor.

Conquistas como salário mínimo ou descanso remunerado são historicamente recentes se analisada toda história do trabalho na humanidade e podem estar em perigo em virtude da pejotização.

as desvantagens para o trabalhador são: supressão de direitos trabalhistas, ou seja, o empregador não recolhe o INSS do funcionário

perde férias mais 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado, intervalos, licenças, hora extra, adicional noturno e FGTS não são devidos os benefícios previdenciários, como auxílio-doença, licença-maternidade, auxílio-reclusão e aposentadoria; não existe uma garantia de que será ganho um salário-mínimo ao final do mês; quando termina o contrato de trabalho, o trabalhador não tem direito ao seguro-desemprego. Assim, vale ressaltar que haverá perdas em direitos trabalhistas irrenunciáveis, de acordo com os princípios do direito, como férias e 1/3, 13º salário, horas extras, e demais direitos garantidos em contratação por CLT. *O que é e quais os malefícios para o empregado.* Jusbrasil, [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-o-que-e-e-quais-os-maleficios-para-o-empregado/1564771932>. Acesso em: 19 maio 2025.

Ao longo desta unidade serão abordados alguns direitos trabalhistas que estão em cheque, afetando a própria dignidade da pessoa humana ao precarizar condições básicas de proteção ao trabalhador e também o próprio valor social do trabalho ao focar no lucro do empresário em detrimento de direitos essenciais do empregado.

6.1.1 Salário Mínimo

A garantia do salário mínimo em nosso país remete a era Vargas. Faz parte das reformas incluídas na criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1940. Inicialmente eram distintos em cada região do país, mas em 1950 passou a ser unificado o valor. A sua instituição tem como objetivo reduzir as desigualdades sociais, tanto que é um direito garantido atualmente na própria constituição brasileira com o dever de atender as necessidades básicas do trabalhador e sua família.

Embora não cumpra seu propósito na efetividade de garantir todas as mínimas condições ao trabalhador, o salário mínimo é uma conquista importante, visto que sem esse instituto legal, o trabalhador poderia ser coagido a ganhar ainda menos que o mínimo.

Entretanto, essa garantia pode estar em risco com a pejotização, uma vez que o vínculo empregatício é quebrado, dando uma falsa liberdade ao trabalhador de negociar um contrato com seu empregador. Esse contrato claramente é cercado por um desequilíbrio financeiro, na medida em que o patrão tem um poderio econômico maior que seu empregado, podendo submeter este a uma condição pior em virtude de seu maior poder de barganha.

Assim, o trabalhador perde o vínculo de emprego, se torna um prestador autônomo de serviço e pode passar a ganhar menos que o salário mínimo para a

mesma atividade que ele realizava anteriormente, em virtude de uma falsa e desigual liberdade contratual numa relação dita como flexibilizada.

6.1.2 FGTS

Outra garantia básica que o trabalhador perde na pejetização é o Fundo de garantia por tempo de serviço. O FGTS foi criado em setembro de 1966, ainda no final do governo de Castelo Branco, pela lei nº 5.107 como uma forma de substituir a estabilidade decenal.

De modo geral, o FGTS funciona como uma poupança compulsória do trabalhador, sendo formada pelo depósito de 8% do salário do funcionário pago pelo empregador em uma conta vinculada ao empregado. Assim, ele serve como uma garantia que pode ser sacado quando o trabalhador é demitido, representando uma fonte de recurso até que o trabalhador arrume outro emprego, além de servir como base de cálculo para o pagamento da multa rescisória.

Portanto, é uma forma de garantia diante de uma demissão que pode ocorrer a qualquer momento.

6.1.3 Férias e descanso remunerado

O direito ao descanso remonta a uma antiga tradição humana com origens em nosso mundo ocidental a tradição religiosa cristã. No livro do Êxodo é citado guardar o sétimo dia como forma de descanso.

Na realidade contemporânea podemos trazer a origem do descanso remunerado no direito trabalhista ao século 19. Reivindicações como a que motivaram o primeiro de maio em Chicago nesse período. Em nosso país esse direito surgiu no início do século XX com a Lei nº 1.820 estabeleceu o descanso dominical para comerciários, já em 1925 A Lei Eloy Chaves (Previdência) trouxe direitos como repouso semanal. Em 1932 o governo Vargas regulamentou o descanso remunerado semanal (Decreto nº 22.042) e em 1943 (CLT, Art. 67) consolidou-se o repouso semanal de 24 horas, preferencialmente aos domingos.

Nesse sentido, depois de muita evolução histórica e luta para alcançar essas conquistas, o direito ao repouso semanal remunerado, assim como as férias remuneradas, foi positivado. Porém, a pejetização pode ser um meio de acabar com esse direito, na medida em que o trabalhador é reduzido a um mero prestador de

serviço que ganha por produtividade, sem nenhuma garantia que respalde o seu repouso, de modo a se desfazer do descanso em prol de uma recomposição de salário para realizar mais entregas de serviços que é sua forma de remuneração exclusiva.

6.1.4 Aumento da Jornada de Trabalho

Atualmente em nosso país, de acordo com a CLT a jornada de trabalho corresponde a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Essa jornada de trabalho de 8 horas diárias remete às manifestações da classe trabalhadora no final do século XIX que deram origem ao primeiro de maio.

Foi por causa de uma greve de trabalhadores ocorrida em 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, reivindicando jornada de 8 horas por dia, que o dia Primeiro de Maio entrou para a História como Dia Internacional dos Trabalhadores. **DIA do trabalhador ou Dia do trabalho: como o Primeiro de Maio foi apropriado por Getúlio Vargas.** G1, 1º maio 2025. Disponível em:

<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/01/dia-do-trabalhador-ou-dia-do-trabalho-como-o-primeiro-de-maio-foi-apropriado-por-getulio-vargas.ghtml>. Acesso em: 23 maio 2025

Entretanto, com o advento da pejetização essa limitação pode está fadada ao fim, visto que o trabalhador reduzido a um mero prestador de serviço pode se submeter a uma jornada excessiva na esperança de terminar sua tarefa o mais rápido possível sobre o pretexto de ganhar a remuneração em menos tempo, além de não haver mais um limite legal que o resguarde em sua jornada laboral.

6.1.5 Seguro desemprego e Contribuição previdenciária

Para terminar os exemplos de direitos ameaçados pela pejetização, essa parte do trabalho discorre sobre o seguro-desemprego e a contribuição previdenciária que são dois direitos inexistentes dentro desse novo fenômeno.

Em primeiro caso, o trabalhador perde o seguro-desemprego quando desligado da sua prestação de serviço enquanto “PJ” na medida em que ele é falsamente taxado como um empresário numa forma que na verdade é um eufemismo para o termo de desempregado que reflete a sua atual situação.

Além desse direito, a pejetização pode afetar seus direitos previdenciário como aposentadoria, auxílio doença ou pensão ao seus dependentes, visto que na

CLT é compulsório o recolhimento dos encargos relativos à contribuição previdenciária(parte do salário do empregado e parte paga pelo empregador), tornando o trabalhador um seguro respaldado pela lei. Portanto, a pejetização também coloca em cheque esse dois direitos.

6.2 Erosão da representação sindical.

Outra consequência negativa da pejetização é um impacto adverso gerado na representação sindical. Um dos principais pontos gerados por esse fenômeno é o enfraquecimento dos sindicatos e consequentemente de um movimento social que representa as demandas e as lutas da classe trabalhadora.

À medida que o “PJ” é tratado e passa a se enxergar como um empresário isso enfraquece a identificação enquanto categoria profissional, distanciando o trabalhador de sua realidade de fato, gerando uma alienação do seu lugar em que ele está inserido no mundo e nas suas dinâmicas. Isso gera uma lógica individual em um cidadão que faz parte de uma classe na qual suas conquistas históricas foram através de movimentos coletivos através das ações sindicais como o direito a férias, salário mínimo, previdência, entre outros já comentados anteriormente ao longo deste trabalho. Assim, é alimentado uma ideia neoliberal de empreendedorismo que gera uma ilusão de liberdade ao trabalhador, mas que na verdade é apenas uma mera extinção de garantias protetivas.

Além disso, essa fragmentação que divide a classe trabalhadora dificulta o surgimento de novas conquistas a partir do momento em que o patrão passa a negociar individualmente com cada novo “empresário autônomo”, de modo a diminuir a força coletiva de negociação presente nas categorias profissionais, tirando esse poder de barganha.

6.3 Aumento da informalidade

Uma das principais consequências da pejetização é o crescimento da informalidade. A medida que um trabalhador é contratado como uma pessoa jurídica, um emprego formal, dentro do regime da CLT, deixa de ser gerado. Em prol de uma economia para o empresário, o trabalhador é coagido a aceitar esse falso contrato de prestador autônomo de serviço, sacrificando uma série de direitos.

Entre julho de 2017 e junho deste ano, os autônomos passaram de 21,

milhões para 25,4 milhões, crescimento de 17%. “A saída decrise foram essas pessoas que migraram para a informalidade por alguma necessidade, não por desejo”, diz Rodolpho Tobler, pesquisador da FGV/Ibre, responsável pelo levantamento .MELO, Raimundo Simão de. Sete anos depois, reforma trabalhista é reconhecida como precarizante. Consultor Jurídico, São Paulo, 27 set. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-27/sete-anos-depois-reforma-trabalhist-a-e-reconhecida-como-precarizante/>. Acesso em: 19 maio 2025.

Além dessa realidade de precarização de direitos, também é gerada uma real dificuldade para o planejamento estatal em virtude dessa insegurança econômica. O número de emprego e desemprego se tornam algo mais difícil de se mensurar dentro deste limbo que é a pejetização. Se torna uma atividade complicada extrair dados econômicos, confirmar se de fato aquela pessoa jurídica ainda está com um vínculo existente em atividade ou se está de fato parado, representando um cidadão desempregado. Ou seja, esse fenômeno pode gerar uma falsa realidade de uma sociedade flexível composta por empreendedores que na verdade são apenas trabalhadores precarizados. Assim, a pejetização pode promover uma falsa realidade estatística, pois gera um cenário dubio e que pode ser facilmente usado para manipular dados sobre desemprego em nosso país.

Além disso, a pejetização pode levar a um aumento das demissões, uma vez que a ausência do vínculo empregatício retira direitos indenizatórios como o pagamento da multa rescisória, algo que facilita o descarte do trabalhador, aumentando ainda mais a taxa de desemprego.

6.4 Redução na arrecadação fiscal

A redução na arrecadação fiscal é outro imbróglio gerado pela pejetização. Um exemplo básico disso é a redução de receita gerada à previdência. O valor da contribuição gerada por um trabalhador dentro do regime da CLT é 20% do salário mínimo pago pelo empregador, além da contribuição paga pelo próprio trabalhador que varia de acordo com sua renda. Em contrapartida, um Microempreendedor Individual (MEI), que é uma das formas mais comuns de trabalhador contratado como pessoa jurídica, paga apenas 5% do salário mínimo à previdência.

No parecer enviado ao Supremo sobre o tema, a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional alertou que a pejetização afeta, sobretudo, trabalhadores mais qualificados, de maior salário, o que potencializa o impacto fiscal e previdenciário desse tipo de fraude contratual. Isso porque tais profissionais

podem deixar de pagar o Imposto de Renda e seus contratantes não precisam fazer os recolhimentos usuais para a Previdência Social. **AGÊNCIA BRASIL.** Pejotização tem impacto nefasto sobre arrecadação, afirma governo. *Agência Brasil*, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/pejotizacao-tem-impacto-nefasto-sobre-arrecadacao-afirma-governo>. Acesso em: 6 maio 2025.

Assim, percebe-se que a economia gerada aos empresários de 20% do salário do empregado referente a contribuição previdenciária, representa um custo aos cofres públicos no momento em que o trabalhador precisar de aposentar, em virtude do déficit de arrecadação gerado na contratação no formato de PJ.

Quando um trabalhador deixa de contribuir como empregado formal e passa a fazê-lo como microempreendedor individual, a diferença de arrecadação não representa apenas um número nas contas públicas – simboliza o esvaziamento de um pacto social que, por décadas, garantiu dignidade a milhões de brasileiros na velhice, na doença e na incapacidade laboral. GOMES, Erik Chiconelli. Pejotização e o colapso silencioso da Previdência. *Outras Palavras*, São Paulo, 29 abr. 2025. Disponível em:

<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejotizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>. Acesso em: 19 maio 2025.

Além disso, o déficit de arrecadação não para apenas na previdência. O FGTS também é usado como uma fonte de custeio para realização de obras públicas, sendo um recurso totalmente afetado por não ser recolhido num contrato de prestação de serviço autônomo. Além disso, existem tributos importantes para manutenção de serviços públicos como o PIS que incidem sobre a folha de pagamento de uma empresa e seu faturamento, sendo algo omitido dentro do contexto da pejotização.

Segundo estudo realizado por pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas, a pejotização custou aos cofres públicos entre R\$ 89 bilhões e R\$ 144 bilhões entre 2018 e 2023. Como observa Nelson Marconi, coordenador do curso de graduação em administração pública da FGV, “do ponto de vista social, os trabalhadores têm perdas em termos de direitos, como férias, décimo terceiro e aviso prévio. Para o lado da empresa, isso flexibiliza o mercado de trabalho e diminui encargos. Mas, do ponto de vista econômico, tem um impacto muito forte na arrecadação. Diminui o dinheiro para financiar políticas públicas.” (Desidério, 2025). GOMES, Erik Chiconelli. Pejotização e o colapso silencioso da Previdência. *Outras Palavras*, São Paulo, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejotizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>. Acesso em: 19 maio 2025.

Portanto, uma série de serviços públicos e o funcionamento do próprio estado podem ser afetados pela redução da arrecadação tributárias geradas pela artimanha da pejetização. Assim, a pejetização coloca em xeque a manutenção Estatal, reduzindo as fontes de arrecadação fundamentais para o custeio dos serviços públicos prestados à sociedade.

É possível supor que com o avanço da pejetização e com o passar dos anos, 50% da força de trabalho com carteira assinada passe a atuar como conta própria formal, isso é, seja pejetizada, a perda arrecadatória seria da ordem de R\$ 384 bilhões de por ano. Esta redução corresponde a 16,6% da arrecadação federal de 2023 **NOTA TÉCNICA sobre impactos da decisão do STF sobre pejetização – Tema 1389**. [S.I.]: ANPT; ANAMATRA; ABRAT, [2025]. Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/NOTA%20T%C3%89CNICA%20ANPT-ANAMATRA-ABRAT.PEJOTIZA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

Até mesmo o funcionamento de atividades e serviços públicos fornecido por entidades do terceiro setor podem ser afetada pela pejetização.

O Sistema 'S', que é responsável pela capacitação e qualificação de trabalhadores, entre outras atividades, também sofrerá abalos, considerando que seu sistema de financiamento decorre das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de pagamento dos empregados com contrato de trabalho formalizados **NOTA TÉCNICA sobre impactos da decisão do STF sobre pejetização – Tema 1389**. [S.I.]: ANPT; ANAMATRA; ABRAT, [2025]. Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/NOTA%20T%C3%89CNICA%20ANPT-ANAMATRA-ABRAT.PEJOTIZA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

6.5 Impacto previdenciário

Dentro do impacto fiscal, tem uma área específica que se faz necessário destacar de maneira isolada o potencial nocivo que a pejetização pode trazer. É justamente o dano causado ao sistema previdenciário que será evidenciado ao longo deste trecho do trabalho.

A previdência social do Brasil é uma das áreas que mais serão atacadas por este fenômeno, de modo que sua arrecadação é totalmente afetada por essa nova dinâmica laboral. O primeiro ponto a ser observado com a pejetização é o fim da contribuição patronal. A medida que o trabalhador deixa de ter um vínculo empregatício com a empresa que o contrata, o empregador deixa de recolher a contribuição patronal paga ao INSS, deste modo a previdência tem uma de suas fontes de arrecadação eliminada, além da

contribuição obrigatória paga pelo próprio empregado e que incide com base em seu salário. Assim, é extinta uma forma de tributo que é a contribuição patronal, além da figura do próprio trabalhador que, enquanto segurado obrigatório é também contribuinte para manutenção do próprio sistema previdenciário. Ademais, quando se substitui o emprego formal pela contratação de um PJ com uma MEI, mesmo que este ainda pague suas taxas e tenha status de segurado, o valor arrecadado pelo INSS é bem menor.

O impacto da pejetização sobre o sistema previdenciário brasileiro revela uma dimensão particularmente alarmante desse processo. Estamos diante de um dismantelamento silencioso da seguridade social, operado não através de uma reforma aberta e transparente, mas por meio de uma erosão gradual da sua base de financiamento. Quando um trabalhador deixa de contribuir como empregado formal e passa a fazê-lo como microempreendedor individual, a diferença de arrecadação não representa apenas um número nas contas públicas – simboliza o esvaziamento de um pacto social que, por décadas, garantiu dignidade a milhões de brasileiros na velhice, na doença e na incapacidade laboral. **GOMES, Erik Chiconelli.** Pejetização e o colapso silencioso da Previdência. *Outras Palavras*, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejetizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>. Acesso em: 23 maio 2025.

Portanto, a pejetização representa um perigo à manutenção e sustentabilidade do sistema de previdência nacional, pois ataca diretamente a sua fonte de arrecadação e custeio. Assim, mais uma vez podemos observar como esse fenômeno precarizante do trabalho ataca a dignidade da pessoa humana, ao colocar em perigo a existência de uma instituição consagrada, fruto de muita luta e conquista do trabalhador, que representa a principal fonte de renda de milhões de segurados e famílias de nosso país, como INSS. Ou seja, essa lógica neoliberal de dinamização da economia, coloca em risco e sacrifica mais uma vez um direito básico gerado pelo valor social do trabalho como a aposentadoria.

6.6 Saúde do Trabalhador

A saúde do trabalhador também pode ser prejudicada diante dessa nova dinâmica laboral em virtude dessa precarização gerada pela pejetização.

Um dos impactos gerados é a fadiga excessiva. A medida que o trabalhador se torna um prestador de serviço que é remunerado por tarefa realizada ele deixa de ter uma jornada de trabalho limitada que iria garantir uma exata remuneração para realizar uma atividade em um menor tempo possível, se submetendo a exaustão na

esperança de terminar o trabalho mais rápido em uma jornada diária mais longa pela ilusão de receber mais nesta falsa ideia de liberdade e controle. Assim, problemas como burnout e lesões por esforço repetitivo tendem a se tornar mais comuns.

Outro grande problema que pode ser agravado em virtude da pejetização é a ansiedade. O trabalhador sobre o contrato de mero prestador de serviço autônomo não tem nenhuma garantia ou estabilidade mínima. Por exemplo, se ele for demitido ficará sem renda, pois não conseguirá receber o seguro desemprego ou sacar FGTS e multa rescisória. Essa dinâmica aumenta as inseguranças sobre a saúde mental do empregado, potencializando questões como a ansiedade nesse cenário de futuro instável e vulnerável.

É preciso mencionar também a jornada de trabalho flexibilizada que ocasiona uma carga de trabalho intensa e a falta de limites em relação aos horários. Por ter um rendimento variável e vazio de benefícios, os motoristas precisam se empenhar mais para ter uma receita que cubra os altos custos do negócio, o pagamento de funcionários e a manutenção de despesas relacionadas à previdência. Bruno comenta, “a gente ganha por comissão, então você tem que se doar mais na rua, prestando atenção em tudo”, ou seja, um ritmo de trabalho intensificado que pode gerar cansaço físico e mental, causas comuns de acidentes de trabalho e afastamentos por motivos de saúde (Reis; Prado, 2019). SANTOS, Erisson Moura dos; COSTA, Danilo Dutra da; CAVALCANTE, Luana Teixeira; MAIA, Wanderson de Queiroz; SANTOS, Ana Cristina Batista dos. Impactos da pejetização na qualidade de vida do trabalhador: estudo empírico com motoristas do setor logístico. In: SEMEAD – Seminários em Administração, 27., 2024, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: FEA/USP, 2024. Disponível em: <https://login.semead.com.br/27semead/anais/arquivos/549.pdf>. Acesso em: 6 maio 2025.

Além disso, o emprego dentro do regime de CLT pode trazer benefícios que são cortados dentro da pejetização, por exemplo, plano de saúde e outros programas corporativos como clubes recreativos de categorias trabalhistas que deixam de existir. Algo que poderia representar um maior conforto na vida do trabalhador.

Portanto, a pejetização gera uma precarização na realidade laboral do empregado que gera impactos diretos em sua saúde, tanto físicas como mental, nos mais diversos âmbitos de seu bem-estar enquanto pessoa.

6.7 Insegurança jurídica

Para finalizar esta unidade sobre os problemas causados pela pejetização

não poderia faltar as consequências para o âmbito jurídico da questão. Nesse sentido, a pejotização pode causar uma insegurança jurídica.

Na decisão, o ministro foi direto: suspendeu tudo em razão do

“descumprimento sistemático” da jurisprudência do STF e, consequentemente, pelo “cenário de grande insegurança jurídica” que vem sendo gerado por decisões conflitantes, que sobrecarregam o próprio Supremo e perpetuam a incerteza. Rota Jurídica. *Pejotização e Terceirização: quando a insegurança jurídica vira protagonista de uma discussão que parece não ter fim*. Rota Jurídica, Goiânia, 2025. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/rota-trabalhista/pejotizacao-e-terceirizacao-quando-a-inseguranca-juridica-vira-protagonista-de-uma-discussao-que-parece-nao-ter-fim/>. Acesso em: 19 maio 2025.

A análise do direito do trabalho tem o seu pilar no princípio da primazia da realidade, ou seja a realidade fática existente. De modo que as análises são feitas individualmente de modo casuístico com base no que ocorreu de concreto. Portanto, a tipicidade para se definir uma relação de emprego torna cada caso único, algo que pode levar a decisões divergentes por si só. Entretanto, quando surge o fenômeno da pejotização, é potencializado esse tipo de confusão nessa tentativa de fraude que dificulta a ação da Justiça do Trabalho.

Além dessa dificuldade inerente da análise casuística que pode ser divergente somada com o artifício fraudulento da pejotização, os conflitos entre o Supremo Tribunal Federal e a Justiça do Trabalho também podem trazer uma maior insegurança jurídica. Na medida em que o STF cria súmulas vinculantes e começa a tomar decisões que por sua natureza estão respaldadas apenas em aplicação de instrumentos que desprezam os elementos fáticos, base do direito trabalhista, as garantias do trabalhador, assim como a competência da Justiça do trabalho que vão se esvaindo.

O Supremo Tribunal Federal passa a invadir a competência da Justiça do Trabalho, entrando numa alçada da qual ele decide de maneira rasa e cega, desprezando a análise concreta e profunda feita pela justiça especializada, de modo a aplicar supostos enunciados normativos que em muitas situações não se adequam ao caso exposto na lide.

Esse conflito, além de gerar insegurança, pode trazer um esfacelamento das garantias de emprego presentes na CLT. Atualmente o Supremo tem decidido a favor da legalidade do contrato de pejotização, prezando pela sua validade, no caso de trabalhadores hiperssuficientes. Médicos e engenheiros que ganharam as decisões

na Justiça do Trabalho, tendo seu vínculo empregatício reconhecido, têm suas ações julgadas improcedentes em sede de recursos no STF, sob o pretexto de liberdade contratual e livre negociação, mesmo presente os elementos fáticos da relação de emprego. Embora o impacto socioeconômico seja menor para trabalhadores e profissionais liberais com salários mais altos como os exemplificados acima, esse entendimento da suprema corte abre um precedente perigoso. A ideia de que o contrato é válido sobre o pretexto na liberdade de negociação acima dos elementos que determinam a primazia da realidade, pode atingir o trabalhador que ganha os menores salários dessa mesma área e destruir de vez as proteções garantidas por lei. Atualmente os afetados são arquitetos, engenheiros e médicos, amanhã, o mesmo entendimento pode ser usado contra pedreiros e técnicos de enfermagem, em virtude do precedente aberto.

Desse modo, é necessário que haja maior diálogo e formação de instruções normativas mais claras para a definição da fraude em um contrato de pejetização para que se tenha segurança e estabilidade nas decisões. Ademais, é preciso que o STF se desprenda da análise rasa de mera legalidade e reconheça a supremacia da decisão da Justiça do Trabalho, respeitando a competência garantida pelo artigo 114, inciso IV da constituição, quanto a análise fática da comprovada relação de emprego reconhecida durante o processo de cognição da justiça especializada. Assim, teremos decisões mais uniformes, homogêneas e justas.

Conclusão

Ao longo deste trabalho foi analisada a origem do trabalho enquanto atividade humana. Inicialmente foi abordado a revolução da agricultura, mostrando como o trabalho influencia e molda toda a dinâmica do funcionalmente social. Posteriormente foi abordado sua etimologia enquanto algo pejorativo e negativo ao homem, fazendo alusão ao período de servidão e escravidão presentes na antiguidade como Egito antigo e Roma. Avançando um pouco no tempo vemos a ascensão do capitalismo após a era feudal e observamos uma ressignificação da ideia de trabalho como algo valoroso na ética calvinista.

A ascensão do capitalismo marca uma grande mudança no mundo do trabalho e conseqüentemente na sociedade. Agora surgiram duas novas classes, os burgueses que detinham os meios de produção e os proletários que vendiam sua força de trabalho. Isso fica destacado após a revolução industrial, ponto chave de

virada para o nascimento dos direitos trabalhistas da forma que conhecemos hoje. A classe proletária, bastante explorada, passa a reivindicar direitos e consegue alcançar conquistas que são positivadas em lei. Passamos a ver esses direitos na legislação de vários países. No início do século XX muitas dessas conquistas passaram a integrar a legislação brasileira, tendo seu auge na CLT de 1943.

Como observado, o direito do trabalho é algo dinâmico, um fenômeno que não para de se transformar. Atualmente, uma nova realidade surgiu: a pejetização. Esse é justamente o ponto chave deste trabalho que foi discutido ao longo de vários capítulos.

De modo geral, a pejetização é uma forma de fraude trabalhistas. Para reduzir custos a empresa o trabalhador é precarizado nesse sistema e o valor social do trabalho é desprezado. Os elementos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica), mesmos presentes, são ignorados, levando o trabalhador a renunciar de seus direitos na falsa ilusão de liberdade em um contrato entre pessoas jurídicas. Definida a relação de emprego e porquê a pejetização é uma fraude trabalhista, é importante destacar os perigos gerados por este fenômeno.

Ao fazer uma análise inicial, fica óbvio a precarização e a perda de direitos. Ao deixar de ser amparado pela relação de emprego, definida na CLT, o empregado perde garantias como décimo terceiro, FGTS, férias, seguro desemprego, abono salarial, entre outros direitos. Porém, os males gerados pela pejetização vão além do esfacelamento dos direitos trabalhistas. Os impactos causados são mais profundos. A saúde mental do trabalhador é afetada diante da instabilidade gerada pela perda de direitos. O trabalhador que pode ser demitido a qualquer momento não terá direito ou garantia alguma enquanto procura outro emprego, garantias como seguro desemprego e multa rescisória não existem. Limite de jornada de trabalho também passa a não fazer parte da vida do empregado, assim problemas na saúde física são agravados por excesso de trabalho e esforço repetitivo.

Além dos impactos trazidos na vida do trabalhador, também há os impactos sociais mais abrangentes como o impacto fiscal. Alguns tributos deixam de ser recolhidos ou são reduzidos como por exemplo o PIS e COFINS. O sistema previdenciário também é afetado podendo entrar em déficit já que não há o recolhimento da contribuição patronal. Por fim, também é gerado a insegurança jurídica.

Tudo que é novidade leva um tempo a se adaptar, gerando uma certa

instabilidade até isso acontecer. Com a pejetização não foi diferente. Essa nova dinâmica tem gerado atrito entre o entendimento dos tribunais da Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal. Este último tem seguido a ideia de cumprimento de contrato pautado na visão de liberdade de negociação contratual, enquanto a justiça do trabalho tem sido mais protetiva ao se basear na análise fática dos elementos da relação de emprego presentes.

Essa divergência de entendimento está gerando uma insegurança jurídica em nosso país nos últimos anos. A cada dia tem aumentado o número de demandas envolvendo a pejetização no judiciário Brasileiro. Diante de tudo isso que foi exposto é preciso algum movimento que tente solucionar as questões provenientes dessa nova demanda. Afinal, o que deve ser feito? Obviamente, a resposta para essa pergunta não é simples nem fácil, porém algumas ações podem ser apontadas de maneira direta para buscar a resolução desta demanda.

Primeiramente, é necessário que o STJ e o STF não apliquem em sede de recurso nenhuma súmula ou legislação pertinente ao tema da terceirização para validar contratos de pejetização que tenham sido julgados ilegais, tendo a decisão da relação de emprego já sido fixada pelas instâncias trabalhistas. Qualquer recurso pertinente a essa realidade deve ser improvido em virtude da falta de relação temática de uma possível reclamação que evoque legalidade de precedentes sobre terceirização para anular decisões da justiça do trabalho, na qual foi definido o vínculo empregatício. Deve ser respeitada a decisão da justiça especializada e competente que nesse caso fez a análise fática e casuística dos processos e analisou em cada situação específica os requisitos da relação de emprego, identificando a fraude no contrato civil de pejetização.

Também é preciso que seja estimulada uma atuação sindical de fiscalização, instrução e denúncia feita por meio da própria classe trabalhadora, fortalecendo os sindicatos enquanto um meio de elucidação e controle das boas práticas legais garantidoras de direito. Como também, encorajar demandas coletivas das categorias que desestimulam qualquer negociação que desrespeite as garantias da relação de emprego. Campanhas educativas promovidas no próprio ambiente de trabalho também são mais uma ferramenta para a conscientização e difusão do conhecimento sobre a demanda.

Outra alternativa é uma perspectiva de reforma tributária. Nesse sentido, reduzir encargos de empresas de pequeno porte, poderia ser uma forma de incentivar a geração de mais empregos formais, de modo a reduzir os custos

operacionais de funcionamento, tornando mais fácil o pagamento dos encargos trabalhistas e direitos dos empregados, enquanto se preserva os empregos e salários. Desse modo, os ajustes fiscais podem se tornar um modo de se estimular a contratação de empregos formais dentro da lei.

Por fim, é necessário que sejam feitas instruções normativas com critérios claros e objetivos para conceituar o que é a pejetização, definido como fraude trabalhista. Além de uma participação do legislativo através de discussões com audiências públicas para escutar diversos setores da sociedade como empregados e empresários, além de especialista de diversas áreas como juristas, médicos e economista, de modo a analisar os impactos das novas dinâmicas no mundo do trabalho. Também é importante que o congresso, através de projetos de lei, crie punições a empresas que adotam essa política de contratação tanto no âmbito administrativo como penal. Ademais, é preciso que haja maior aparelhamento de instituições como o Ministério público do Trabalho para que ocorra uma real fiscalização e combate. Somente com essas ações conjuntas é que será possível a resolução desse problema que é a pejetização das relações de emprego.

Referências Bibliográficas**

1. **BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 out. 2024.
2. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.
3. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2022.
4. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
5. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2020
6. DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. *Trabalho*. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 5 maio 2025.
- 7 MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. *Desafios do Desenvolvimento*, Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), ano 10, n. 76, 25 fev. 2013. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?id=2909:catid=28&option=com_content. Acesso em: 5 maio 2025.
8. BRASIL. Senado Federal. Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada. *Agência Senado*, 25 fev. 2014. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 5 maio 2025
9. Curso de Direito do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado, 7ª edição, LTR, pág 292
10. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 436.
11. AGÊNCIA BRASIL. Pejotização tem impacto nefasto sobre arrecadação, afirma governo. *Agência Brasil*, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-04/pejotizacao-tem-impacto-nefasto-sobre-arrecadacao-afirma-governo>. Acesso em: 6 maio 2025.
12. DETREZ, Patrícia Monteiro Costa; COELHO, Leandro Alves. A pejotização na área médica: análise, implicações e consequências. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, São Paulo, v. 8, n. 5, maio 2022. Disponível

em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/5685/2198/8310>. Acesso em: 6 maio 2025.

13. FENAJ. FENAJ lidera ofensiva no TST contra pejetização: prática precariza jornalistas e fere a CLT. *Federação Nacional dos Jornalistas*, 22 abr. 2024. Disponível em:

<https://fenaj.org.br/fenaj-lidera-ofensiva-no-tst-contrapejetizacao-pratica-precariza-jornalistas-e-fere-a-clt/>. Acesso em: 6 maio 2025.

14. SINPRO CAMPINAS E REGIÃO. Entenda a “pejetização” e seus impactos na vida do trabalhador. *Sindicato dos Professores de Campinas e Região*, 14 jan. 2025. Disponível em:

<https://sinprocampinas.org.br/2025/01/14/entenda-a-pejetizacao-e-seus-impactos-na-vida-do-trabalhador/>. Acesso em: 6 maio 2025.

15. MELO, Raimundo Simão de. Sete anos depois, reforma trabalhista é reconhecida como precarizante. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 27 set. 2024. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2024-set-27/sete-anos-depois-reforma-trabalhista-e-reconhecida-como-precarizante/>. Acesso em: 19 maio 2025.

16. GOMES, Erik Chiconelli. Pejetização e o colapso silencioso da Previdência. *Outras Palavras*, São Paulo, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejetizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>. Acesso em: 19 maio 2025.

17. F. AZITO, Leonardo. STF e pejetização: entre a vingança e a barbárie. *Brasil de Fato*, São Paulo, 16 abr. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/16/stf-e-pejetizacao-entre-a-vinganca-e-a-barbarie>. Acesso em: 19 maio 2025.

18. Rota Jurídica. *Pejetização e Terceirização: quando a insegurança jurídica vira protagonista de uma discussão que parece não ter fim*. Rota Jurídica, Goiânia, 2025. Disponível em:

<https://www.rotajuridica.com.br/rota-trabalhista/pejetizacao-e-terceirizacao-quando-a-inseguranca-juridica-vira-protagonista-de-uma-discussao-que-parece-nao-ter-fim/>.

Acesso em: 19 maio 2025.

19. *O que é e quais os malefícios para o empregado*. Jusbrasil, [s.l.], [s.d.]. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-o-que-e-e-quais-os-maleficios-para-o-empregado/1564771932>. Acesso em: 19 maio 2025.

20. MARK, Joshua J. *Crescente Fértil*. Tradução de Eric Azevedo. World History Encyclopedia, 28 mar. 2018. Disponível em: <https://www.worldhistory.org/trans/pt/1-17/crescente-fertil/>. Acesso em: 23 maio 2025.

21. STUDHISTÓRIA. *Servidão (ver Servo e Escravidão)*. Disponível em: <https://studhistoria.com.br/qq-isso/servidao-ver-servo-e-escravidao/>. Acesso em: 23 maio 2025.

22. SOLDERA, Lucas Martins. Entrevista com Professor Dr. Ricardo Antunes (UNICAMP - Campinas-SP). *Psicologia em Estudo*, v. 25, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/NNSHcHCCXjkssyLWJVVFswH/>. Acesso em: 23 maio 2025.

23. DIA do trabalhador ou Dia do trabalho: como o Primeiro de Maio foi apropriado por Getúlio Vargas. G1, 1º maio 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/01/dia-do-trabalhador-ou-dia-do-trabalho-como-o-primeiro-de-maio-foi-apropriado-por-getulio-vargas.ghtml>.

Acesso em: 23 maio 2025

24. NOTA TÉCNICA sobre impactos da decisão do STF sobre pejotização – Tema 1389. [S.I.]: ANPT; ANAMATRA; ABRAT, [2025]. Disponível em: <https://assets.cut.org.br/system/uploads/ck/NOTA%20T%C3%89CNICA%20ANPT-ANAMATRA-ABRAT.PEJOTIZA%C3%87%C3%83O.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

25. GOMES, Erik Chiconelli. Pejotização e o colapso silencioso da Previdência. *Outras Palavras*, 29 abr. 2025. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejotizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>. Acesso em: 23 maio 2025.