



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



WILLIAM ALVES ROSA

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS VANTAGENS E
DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR**

**PONTES E LACEDA
2025**

WILLIAM ALVES ROSA

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS VANTAGENS E
DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade do Estado de
Mato Grosso como parte dos requisitos
para conclusão do curso de graduação em
Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel
Pilquevitch

**PONTES E LACEDA
2025**

WILLIAM ALVES ROSA

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS VANTAGENS E
DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. MESTRE LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR
UNEMAT *"Campus Pontes e Lacerda"*

MEMBRO: PROF. FÁBIO RIBAS TERRA, AVALIADOR
UNEMAT *"Campus Pontes e Lacerda"*

MEMBRO: PROF.(A) LUANA SOUZA NABAS AGUIS, AVALIADORA
UNEMAT *"Campus Pontes e Lacerda"*

Dedico este trabalho à minha família, pelo amor, apoio incondicional, e todos os sacrifícios feitos para que eu pudesse chegar até aqui. E, especialmente, a mim mesmo, por não desistir diante das dificuldades e por acreditar que o esforço e a dedicação me levariam até a conquista deste momento.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho só foi possível graças ao apoio, incentivo e contribuição de muitas pessoas, às quais expresso minha sincera gratidão.

Agradeço primeiramente à minha família, em especial aos meus pais, minhas irmãs, e meus queridos sobrinhos, por todo amor, paciência, compreensão e apoio durante todos os anos da minha formação.

Ao meu orientador, Prof. Mestre Lincoln Michel Pilquevitch, pelo acompanhamento, dedicação, orientação técnica e acadêmica, fundamentais para a concretização deste trabalho.

Aos professores do curso de Direito, por todo o conhecimento compartilhado, pelas reflexões provocadas e pela formação sólida ao longo da graduação.

Aos colegas de turma, pelo companheirismo, apoio mútuo e pelas experiências compartilhadas que tornaram a jornada mais leve e significativa.

Agradeço também às pessoas que, de forma direta ou que mesmo indiretamente, contribuíram para este trabalho — seja por meio de palavras de incentivo, caronas nos dias difíceis, ou gestos de generosidade que fizeram a diferença.

A todos vocês, meu mais sincero agradecimento.

RESUMO

A pejetização, embora não inédita, ganhou destaque no Brasil a partir da década de 1990, impulsionada por mudanças econômicas e flexibilização das leis trabalhistas. Intensificada após a Reforma Trabalhista de 2017, essa prática se consolidou como alternativa para empresas e trabalhadores, alterando a dinâmica do mercado de trabalho. Dessa forma, este estudo tem como objetivo geral analisar esse fenômeno nas relações de trabalho, verificando as vantagens e desvantagens para o trabalhador contratado como Pessoa Jurídica. Os objetivos específicos incluem: analisar jurisprudências relevantes sobre a pejetização após a Reforma Trabalhista de 2017, à luz da atuação do STF e TST; conceituar a pejetização no direito brasileiro, explorando suas categorias e características; abordar os efeitos diretos e indiretos da pejetização no plano individual e coletivo; e realizar uma reflexão crítica sobre o instituto, avaliando se o seu crescimento é vantajoso ou prejudicial para os trabalhadores. O primeiro capítulo detalha a conceituação da pejetização. As possíveis vantagens incluem autonomia, maiores ganhos financeiros e liberdade contratual, que nem sempre se concretizam, especialmente quando a pejetização é imposta para reduzir encargos trabalhistas. As desvantagens incluem a perda de direitos da CLT, instabilidade financeira e exclusão do sistema de proteção social. O segundo capítulo aborda os efeitos da pejetização nos planos individual e coletivo. O terceiro capítulo apresenta a reflexão crítica sobre o tema. O estudo analisa o fenômeno sob a ótica dos impactos para o trabalhador, buscando oferecer uma visão clara sobre seus efeitos no cenário laboral brasileiro. A metodologia adotada baseia-se em pesquisa qualitativa e bibliográfica, com consulta à doutrina especializada, legislação vigente, jurisprudências e súmulas relacionadas ao tema.

Palavras-chave: Pejetização. Terceirização. CLT. Vantagens. Desvantagens.

ABSTRACT

"Pejotização," although not unprecedented, gained prominence in Brazil starting in the 1990s, driven by economic changes and the flexibilization of labor laws. Intensified after the 2017 Labor Reform, this practice has become established as an alternative for companies and workers, altering the dynamics of the labor market. Thus, this study aims to analyze this phenomenon in labor relations, verifying the advantages and disadvantages for workers hired as a "Pessoa Jurídica" (legal entity). Specific objectives include: analyzing relevant jurisprudence on "pejotização" after the 2017 Labor Reform, in light of the actions of the Supreme Federal Court (STF) and the Superior Labor Court (TST); conceptualizing "pejotização" in Brazilian law, exploring its categories and characteristics; addressing the direct and indirect effects of "pejotização" at the individual and collective level; and conducting a critical reflection on the institute, assessing whether its growth is advantageous or detrimental to workers. The first chapter details the conceptualization of "pejotização." Possible advantages include autonomy, greater financial gains, and contractual freedom, which do not always materialize, especially when "pejotização" is imposed by the employer to reduce labor costs. Disadvantages include the loss of rights guaranteed by the Consolidation of Labor Laws (CLT), financial instability, and exclusion from the social protection system. The second chapter addresses the effects of "pejotização" at the individual and collective levels. The third chapter presents a critical reflection on the topic. The study analyzes the phenomenon from the perspective of its impact on workers, seeking to offer a clear view of its effects on the Brazilian labor scenario. The methodology adopted is based on qualitative and bibliographic research, with reference to specialized doctrine, current legislation, jurisprudence, and related summaries on the subject.

Keywords: Pejotização. Outsourcing. CLT. Advantages. Disadvantages.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 - PEJOTIZAÇÃO: UM ESTUDO ABRANGENTE SOBRE SUA NATUREZA E IMPACTOS	12
1.1- CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO	12
1.2 - LEGISLAÇÃO E ASPECTOS JURÍDICOS.....	15
1.3 - EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	17
1.4 - PEJOTIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	18
1.5 - PEJOTIZAÇÃO ILEGAL.....	20
CAPÍTULO 2 - IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	23
2.1 - EFEITOS INDIVIDUAIS DA PEJOTIZAÇÃO	23
2.2 - EFEITOS COLETIVOS DA PEJOTIZAÇÃO	24
2.3 – DADOS E EVIDÊNCIAS SOBRE O AVANÇO DA PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	27
CAPÍTULO 3 - PEJOTIZAÇÃO: REFLEXÃO CRÍTICA E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL CONTEMPORÂNEA	30
3.1 - A PEJOTIZAÇÃO COMO FENÔMENO SOCIOJURÍDICO NA PÓS-REFORMA TRABALHISTA	30
3.2 - A JURISPRUDÊNCIA DO STF: ADPF 324 E O TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL.....	34
3.3 - O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO: OJ 383 E DECISÕES RECENTES	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS	43

INTRODUÇÃO

A humanidade com o passar dos anos está em constante evolução, aprimorando algumas ciências a fim de trazer qualidade de vida e atender as necessidades do ser humano. Em decorrência dessa evolução que ocorre desde os primeiros indícios de civilização, a sociedade de modo geral também evolui e tende a ter um aumento populacional.

Para atender várias demandas, como a questão de alimentação, saúde, prestação de serviços, dentre outras, nossa sociedade se estruturou através do sistema capitalista, onde temos a figura do empregado e empregador. Neste cenário existe o que podemos chamar de relação de trabalho, onde o empregador contrata o empregado para que ele desenvolva determinada função e serviço, ou entregue determinado produto.

Nessa relação, por conta do desenvolvimento do trabalho ou entrega de determinado produto, figura a contraprestação por parte do empregador em pagar uma quantia ao empregado.

O empregador é o responsável por assumir a responsabilidade econômica, remunerando seu empregado em razão dos serviços prestados, assumindo os riscos da atividade econômica. Para delimitar e definir as obrigações e direitos das partes envolvidas em uma relação de trabalho figura primordialmente o Direito do Trabalho.

Nessa linha de pensamento, o Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo jurídico especializado, que coordena certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea, onde o seu estudo se inicia pela exposição de suas características fundamentais, vindo a permitir ao analisador uma visualização imediata de seus contornos próprios mais destacados (Delgado, 2019).

Com um dos seus principais propósitos, o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na regulação do fenômeno conhecido como vínculo empregatício, que emerge da relação entre empregador e empregado, conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Segundo a própria CLT, para que seja caracterizado e reconhecido o vínculo empregatício, deve ser observado uma série de elementos presentes na relação jurídica entre a empresa e o trabalhador, conforme exposto em seus dispositivos.

Desse modo, a relação empregatícia, como um fenômeno sociojurídico, emerge da interação complexa de diversos fatores dentro de um contexto social e interpessoal específico.

Nesse sentido, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego surge da combinação de elementos essenciais (ou fato-jurídicos), sem os quais essa relação não se configura adequadamente.

Os elementos fato-jurídicos que compõem a relação de emprego se resumem em cinco pontos fundamentais: a) a prestação de trabalho por uma pessoa física a um empregador específico; b) essa prestação realizada de forma pessoal pelo trabalhador; c) além disso, a prestação é feita de forma não eventual; d) realizada sob a subordinação direta ao empregador; e) por fim, a prestação do trabalho é realizada mediante remuneração. (Delgado, 2019).

Mediante o exposto, ficam definidas as principais características que devem ser observadas para que se caracterize o vínculo empregatício. Entretanto, nem toda relação envolvendo a prestação de serviço caracteriza vínculo empregatício, pois existe também a contratação de serviço mediante um contrato firmado entre uma empresa e um prestador de serviço Pessoa Jurídica (PJ). Por meio desta contratação de um prestador de serviço, sendo este PJ, há o que a doutrina entende como “Pejotização”, tendo forte ligação com a Terceirização.

Portanto, a terceirização refere-se a uma estratégia empresarial na qual uma empresa contrata outra empresa para realizar serviços que, de outra forma, seriam executados por seus próprios funcionários. Essa prática visa reduzir custos, impulsionar a lucratividade e, por conseguinte, aumentar a competitividade no mercado. (Bezerra Leite, 2018).

Percebe-se então que a terceirização está diretamente ligada com o fenômeno da “Pejotização”. Essa modalidade de contratação possui como objetivo principal a redução de custos para a contratante.

Entretanto quando a empresa não respeita as regras quanto a este procedimento, há o que se pode chamar de “Pejotização Ilegal”, quando fica configurado que a sua adoção se dá apenas para esconder uma relação entre Empregador e Empregado, com finalidade de burlar o pagamento de direitos trabalhistas e encargos decorrentes do vínculo empregatício.

No ano de 2017 ocorreu inúmeras alterações no Direito do Trabalho, pois neste ano aconteceu a Reforma Trabalhista, tendo a modificação e criação de

inúmeros dispositivos da CLT, que são de suma importância no que diz respeito a relação de trabalho.

Dentre os assuntos abordados nessa grande reforma, tem-se a figura da Pejotização, que se dá quando uma empresa contrata um trabalhador, sendo este Pessoa Jurídica, por meio de um contrato de prestação de serviço.

Observando a legislação vigente, percebe-se que a contratação de Pessoa Jurídica para prestação de serviço não é irregular. O objetivo principal da empresa, ao adotar essa modalidade de contratação, está em reduzir o pagamento de impostos e custos operacionais, aumentando desta forma o seu lucro, que é a meta principal da maioria das empresas.

Por outro lado, o trabalhador ao ser contratado nesse modelo, de forma correta, conforme previsto em lei, também tem os seus benefícios atrelados, onde este geralmente passa a receber uma quantia maior de dinheiro, vindo a pagar menos impostos também.

Entretanto, nem sempre é o que ocorre na realidade, pois conforme consulta em julgados, constata-se que muitos empregadores adotam a contratação de funcionários por meio da Pejotização Ilegal, obrigando estes trabalhadores a constituírem uma Pessoa Jurídica, visando suprimir a relação de emprego, maquiando o vínculo empregatício, para não pagar direitos trabalhistas, fazendo com que o seu lucro aumente e haja uma diminuição no pagamento de encargos.

Diante desse panorama, o presente estudo tem como objetivo geral analisar o fenômeno da Pejotização nas relações de trabalho, verificando quais são as vantagens e desvantagens para o trabalhador nesse modelo de contrato, onde a empresa contrata o trabalhador como Pessoa Jurídica para a execução de determinado trabalho, prática que se tornou mais comum após a reforma trabalhista.

Os objetivos específicos consistem em analisar jurisprudências relevantes sobre a pejotização, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, à luz da atuação do Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho.

Busca-se, ainda, discutir as vantagens econômicas que motivam as empresas a optarem por esse modelo de contratação, bem como os riscos jurídicos decorrentes da não observância dos critérios legais e jurisprudenciais.

Para tanto, serão analisadas jurisprudências, entendimentos doutrinários e decisões judiciais que tratam da pejotização, especialmente aquelas que apontam a ilegalidade da prática quando utilizada para fraudar a relação de emprego.

No primeiro capítulo, será tratada a conceituação da pejotização no universo jurídico brasileiro, com o destaque para as suas categorias e principais características.

Já no segundo capítulo, por sua vez, tratar-se-á dos efeitos diretos e indiretos da pejotização no plano individual e coletivo do atual contexto trabalhista pátrio.

Por fim, o terceiro capítulo será trazida uma reflexão crítica acerca do instituto da pejotização e se o seu crescimento é vantajoso ou prejudicial para a população de trabalhadores em geral, com o destaque dos pontos prós e contras.

A metodologia adotada baseia-se em pesquisa qualitativa e bibliográfica, com consulta a doutrina especializada, legislação vigente, jurisprudências e súmulas relacionadas ao tema.

CAPÍTULO 1 - PEJOTIZAÇÃO: UM ESTUDO ABRANGENTE SOBRE SUA NATUREZA E IMPACTOS

Neste capítulo, será realizado um estudo abrangente sobre a pejotização que tem impactado cada vez mais as relações de trabalho. Iniciaremos explorando o conceito fundamental de pejotização, desvendando suas origens, características e implicações para o mercado de trabalho.

Em seguida, adentraremos na esfera jurídica, examinando a legislação pertinente e as decisões judiciais relevantes que moldam o cenário da pejotização.

Por fim, dedicaremos nossa atenção aos efeitos multifacetados que a pejotização tem sobre as relações laborais, analisando seus impactos sociais, econômicos e laborais. Este capítulo servirá como base sólida para a compreensão abrangente da pejotização e seus desdobramentos.

1.1 - CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

A pejotização é um fenômeno que surge nas relações de trabalho em que um trabalhador é contratado como pessoa jurídica (PJ) em vez de como empregado pessoa física (PF). Esse processo consiste na mudança do modelo tradicional de contratação, em que uma empresa emprega um indivíduo diretamente, para um modelo em que o trabalhador atua como fornecedor de serviços por meio de uma empresa própria.

A pejotização ganhou notoriedade nos últimos anos com a reforma trabalhista no Brasil, que flexibilizou as relações de trabalho e abriu espaço para essa modalidade de contratação.

Tem-se que a origem da palavra "pejotização" está ligada à evolução do mercado de trabalho, onde a flexibilização e a terceirização ganharam espaço. Na década de 1980, com a globalização e a crescente competitividade, as empresas buscaram maneiras mais econômicas e flexíveis de contratar mão de obra. (Remedio; Doná, 2018).

A pejotização foi uma dessas estratégias, permitindo que empresas contratassem profissionais como prestadores de serviço em vez de empregados, transferindo parte dos encargos trabalhistas para os trabalhadores.

No Brasil, o termo "pejotização" começou a ser amplamente utilizado nos anos 2000, com a popularização da contratação de profissionais como pessoas jurídicas, principalmente em setores como tecnologia, comunicação e saúde. Embora a prática não fosse formalmente reconhecida na legislação, a pejotização se consolidou como uma forma de terceirização (Remedio; Doná, 2018).

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma maior regulamentação ao tema, ao inserir dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, de certa forma, legitimaram a contratação de trabalhadores autônomos e pessoas jurídicas.

O artigo 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, por exemplo, estabeleceu que a contratação de autônomos, mesmo que de forma contínua e com exclusividade, não caracteriza vínculo empregatício, desde que cumpridas as formalidades legais.

Internacionalmente, práticas semelhantes à pejotização são observadas em diversos países, embora com terminologias e regulamentações diferentes. Nos Estados Unidos, por exemplo, o termo "*independent contractor*" é utilizado para designar trabalhadores que prestam serviços sem vínculo empregatício.

Contudo, a classificação de um trabalhador como independente ou empregado está sujeita a rigorosos critérios estabelecidos pela *Internal Revenue Service* (IRS) e outras agências reguladoras.

Na Europa, o fenômeno também é conhecido, especialmente em países como Reino Unido e Alemanha, onde a flexibilidade nas relações de trabalho é uma característica marcante do mercado laboral.

Não obstante, a União Europeia tem se esforçado para criar diretrizes que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores independentes e autônomos, prevenindo abusos e a falsa classificação de empregados como prestadores de serviços autônomos (Remedio; Doná, 2018).

Destarte, a pejotização é uma prática que reflete as mudanças no mercado de trabalho global, onde a busca por competitividade e redução de custos muitas vezes entra em conflito com a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores.

A evolução desse fenômeno e sua regulamentação variam de acordo com o contexto econômico e jurídico de cada país, mas a essência do conceito permanece a mesma: a tentativa de flexibilizar as relações de trabalho através da contratação de pessoas jurídicas.

Historicamente, a pejetização pode ser vista como uma estratégia adotada por empresas para reduzir custos trabalhistas e burocráticos. Ao contratar trabalhadores como pessoas jurídicas, as empresas podem evitar o pagamento de direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias, décimo terceiro salário, FGTS e aviso prévio.

Além disso, os custos com encargos sociais e previdenciários também são reduzidos, tornando a pejetização uma opção economicamente atraente para os empregadores.

Do ponto de vista do trabalhador, Remedio e Doná (2018) acreditam que a pejetização pode oferecer algumas vantagens, como maior flexibilidade na prestação de serviços e a possibilidade de negociar salários mais altos, já que não há a carga de encargos trabalhistas.

Contudo, também traz riscos significativos, como a ausência de direitos trabalhistas garantidos pela legislação e uma maior exposição a inseguranças financeiras e laborais.

É importante distinguir a pejetização legal da pejetização ilegal. A pejetização é legal quando ocorre em conformidade com a legislação vigente e o trabalhador realmente opera como uma pessoa jurídica autônoma.

Porém, a pejetização ilegal ocorre quando uma empresa força ou induz um trabalhador a constituir uma pessoa jurídica para ocultar uma relação de emprego. Isso configura fraude trabalhista e pode resultar em penalidades para a empresa (Gemelli; Closs; Fraga, 2020).

Em muitos casos, a pejetização ilegal é usada para burlar as leis trabalhistas e evitar o pagamento de direitos trabalhistas ao trabalhador, caracterizando uma prática desonesta por parte da empresa.

O trabalhador, ao ser tratado como pessoa jurídica, perde acesso a benefícios como seguro-desemprego, FGTS e aposentadoria, além de ficar sujeito a possíveis abusos por parte do empregador.

A pejetização também pode levar a uma precarização das relações de trabalho, pois os trabalhadores sob esse regime frequentemente não têm a mesma proteção jurídica que os empregados formais. Eles também enfrentam incertezas em relação à continuidade dos contratos e à estabilidade financeira, uma vez que são mais vulneráveis a cortes de custos por parte das empresas.

Segundo Gemelli, Closs e Fraga (2020), a pejetização ganhou maior visibilidade após a reforma trabalhista de 2017, que flexibilizou a legislação e permitiu a contratação de trabalhadores como autônomos. Isso gerou um aumento nas práticas de pejetização, especialmente em setores como tecnologia, comunicação e serviços especializados.

Em síntese, a pejetização é um conceito complexo que envolve benefícios e riscos para ambas as partes envolvidas. Enquanto pode ser uma opção vantajosa para empresas que buscam reduzir custos e para trabalhadores que buscam maior autonomia, é importante garantir que essa modalidade de contratação seja realizada de maneira legal e justa, protegendo os direitos de todos os envolvidos e evitando práticas fraudulentas.

1.2 - LEGISLAÇÃO E ASPECTOS JURÍDICOS

A pejetização é um fenômeno que ganhou força no cenário jurídico brasileiro após a reforma trabalhista de 2017, que trouxe mudanças significativas para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Essas mudanças incluíram a regulamentação da contratação de trabalhadores autônomos e de pessoas jurídicas, possibilitando que empresas contratasse trabalhadores sob essa forma de pessoa jurídica, desde que observadas determinadas formalidades legais.

Um dos dispositivos centrais da CLT que trata da pejetização é o artigo 442-B, que estabelece que a contratação de trabalhadores autônomos ou pessoas jurídicas afasta a configuração do vínculo empregatício, desde que sejam cumpridas todas as formalidades legais.

Isso significa que o trabalhador, ao atuar como pessoa jurídica, não é enquadrado como empregado e, portanto, não tem acesso aos direitos trabalhistas previstos na CLT. Todavia, é útil destacar os pensamentos de Magno, Barbosa e Orbem (2015, p. 74):

A pejetização deve ocorrer de forma legal e transparente. A contratação de um trabalhador como pessoa jurídica deve ser fruto de um acordo entre as partes, com base na autonomia e independência do trabalhador. Se uma empresa obriga ou induz um trabalhador a abrir uma pessoa jurídica para ocultar uma relação de emprego, essa prática é considerada fraudulenta e pode resultar em penalidades para a empresa. (Magno; Barbosa; Orbem, 2015, p. 74).

A pejetização ilegal ocorre quando a empresa utiliza essa forma de contratação para burlar obrigações trabalhistas e previdenciárias, como, por exemplo, a contratação de um profissional para a prestação de serviços administrativos, o qual terá que cumprir horário, se subordinar aos seus superiores e estar no escritório habitualmente de segunda a sexta-feira, em horário comercial.

Isso pode incluir a não contratação de trabalhadores em regime de CLT, o que resulta na perda de direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego, além de implicar em evasão de contribuições previdenciárias e outros encargos sociais. Os trabalhadores que se sentem prejudicados por práticas de pejetização ilegal podem buscar amparo jurídico por meio da Justiça do Trabalho (Magno; Barbosa; Orbem, 2015).

Os tribunais têm o poder de analisar a natureza da relação de trabalho e, se comprovada a pejetização ilegal, podem reverter o contrato para um regime de emprego formal, com a garantia dos direitos trabalhistas correspondentes.

Ademais, a legislação brasileira prevê mecanismos de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e órgãos competentes para combater práticas fraudulentas de pejetização.

Isso inclui auditorias e fiscalizações periódicas em empresas para garantir que as contratações de trabalhadores autônomos ou como pessoas jurídicas sejam realizadas de acordo com a lei.

Assim, os tribunais trabalhistas têm jurisprudência consolidada sobre a pejetização e sua legalidade (ADPF nº 324, do Supremo Tribunal Federal, por exemplo). Em casos em que a pejetização é contestada, os juízes analisam os elementos da relação de trabalho, como a subordinação, a pessoalidade, a continuidade e a dependência econômica, para determinar se há ou não vínculo empregatício. (Orbem, 2016).

Os juízes também consideram a autonomia do trabalhador como um critério para determinar a legalidade da pejetização. Se o trabalhador atua de forma autônoma, sem subordinação direta à empresa e com liberdade para gerenciar seus horários e métodos de trabalho, isso pode indicar uma contratação legítima.

Destarte, é importante que tanto trabalhadores quanto empregadores estejam cientes dos aspectos jurídicos envolvidos na pejetização. Desse modo, o conhecimento e a compreensão da legislação trabalhista são essenciais para garantir

que as contratações sejam feitas de maneira justa e legal, protegendo os direitos de todos os envolvidos.

1.3 - EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pejetização nas relações de trabalho pode gerar efeitos significativos para ambas as partes envolvidas: os trabalhadores e as empresas. Para os trabalhadores, o principal benefício é a maior flexibilidade na prestação de serviços

Como pessoas jurídicas, os trabalhadores podem negociar contratos específicos, horários de trabalho flexíveis e até escolher os projetos em que desejam trabalhar, algo que geralmente não é possível em um contrato de emprego tradicional.

Dessa forma, os trabalhadores contratados como pessoas jurídicas podem, em alguns casos, ter acesso a uma remuneração maior. Isso ocorre porque a empresa economiza com encargos trabalhistas, o que permite oferecer um pagamento mais generoso ao prestador de serviços. Portanto, a pejetização pode representar uma opção atraente para profissionais altamente qualificados ou com competências específicas, os quais possuem maior capacidade de negociação. (Ortiz, 2014).

A pejetização pode, portanto, ser uma alternativa atrativa para trabalhadores altamente qualificados ou com habilidades específicas, que têm mais poder de negociação.

Não obstante, os trabalhadores também enfrentam riscos significativos com a pejetização. Como pessoas jurídicas, eles não têm acesso aos direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, e licença médica remunerada. Além disso, Magno, Barbosa e Orbem (2015) apontam que eles podem ter dificuldade em acessar benefícios previdenciários, como aposentadoria e seguro-desemprego.

Para as empresas, a pejetização oferece vantagens na redução de custos trabalhistas e burocráticos. Ao contratar trabalhadores como pessoas jurídicas, as empresas economizam em encargos sociais e previdenciários e podem simplificar os processos administrativos relacionados a contratações e demissões.

Entretanto, a pejetização também apresenta desafios para as empresas. A depender da prática, a pejetização ilegal pode expor as empresas a riscos jurídicos,

inclusive ações trabalhistas que podem resultar em condenações a pagar direitos retroativos aos trabalhadores.

Além disso, a pejetização pode criar problemas de relacionamento e confiança entre trabalhadores e empresas, especialmente quando há dúvidas sobre a legalidade ou ética da prática (Baião; Santos, 2023).

Outro efeito da pejetização nas relações de trabalho é a possível precarização das condições de trabalho. Trabalhadores sob esse regime podem enfrentar insegurança financeira e laboral, já que seus contratos podem ser rescindidos com facilidade e sem as garantias de um vínculo empregatício formal.

Em seguida, Baião e Santos (2023, p. 104) afirmam que:

A pejetização pode afetar a estabilidade do mercado de trabalho, criando uma maior rotatividade de trabalhadores. Isso pode ter impactos negativos tanto para os trabalhadores, que enfrentam incertezas sobre a continuidade de seus contratos, quanto para as empresas, que podem sofrer com a falta de continuidade e experiência em suas equipes.(Baião; Santos, 2023, p. 104).

A pejetização pode criar desigualdades no acesso aos direitos trabalhistas, especialmente para trabalhadores com menor poder de negociação. Em muitos casos, esses trabalhadores acabam aceitando contratos menos vantajosos, com menores garantias, para garantir sua subsistência.

Em suma, é relevante que tanto trabalhadores quanto empresas estejam cientes dos efeitos da pejetização nas relações de trabalho e busquem práticas justas e transparentes.

Isso inclui garantir que as contratações sejam feitas de forma legal e ética, com respeito aos direitos de todas as partes envolvidas e a busca por relações de trabalho mais equilibradas e benéficas para todos.

1.4 - PEJOTIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Reforma Trabalhista de 2017, sancionada pela Lei nº 13.467, trouxe mudanças substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando substancialmente o panorama das relações laborais no Brasil.

Um dos aspectos mais impactantes dessa reforma foi a regulamentação da pejetização, prática que já vinha sendo amplamente adotada por muitas empresas, mas que até então carecia de clareza jurídica e regulamentação específica.

Antes da Reforma Trabalhista, a pejetização era frequentemente usada como uma estratégia para reduzir custos trabalhistas, sendo muitas vezes considerada ilegal quando utilizada para disfarçar uma relação de emprego formal (De Lima *et al.*, 2024).

A inserção do artigo 442-B na CLT veio para esclarecer essa prática, estabelecendo que a contratação de trabalhadores autônomos, mesmo com exclusividade e de forma contínua, não configura vínculo empregatício, desde que todas as formalidades legais sejam cumpridas¹.

Esse dispositivo trouxe uma maior segurança jurídica para as empresas que optam pela contratação de autônomos ou pessoas jurídicas, ao mesmo tempo em que estabeleceu parâmetros claros para a diferenciação entre trabalho autônomo e relação de emprego.

No entanto, essa mudança também suscitou debates sobre a potencial precarização das condições de trabalho, uma vez que a pejetização pode ser utilizada de forma abusiva para evitar a aplicação das proteções trabalhistas garantidas aos empregados formais.

A Reforma Trabalhista também flexibilizou outras formas de contratação, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, criando um ambiente propício à intensificação da pejetização (Júnior; De Souza, 2023).

Empresas passaram a ter maior liberdade para negociar diretamente com os trabalhadores as condições de prestação de serviços, adaptando as relações laborais às suas necessidades específicas. Contudo, essa flexibilização também impôs desafios adicionais para a fiscalização e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Desde a implementação da Reforma Trabalhista, a Justiça do Trabalho tem desempenhado um papel crucial na interpretação e aplicação das novas disposições legais (Júnior; De Souza, 2023).

Diversas decisões judiciais têm buscado equilibrar a necessidade de flexibilização do mercado de trabalho com a proteção dos direitos dos trabalhadores, reconhecendo vínculos empregatícios em casos de pejetização fraudulenta e coibindo

¹ Art. 442 – B: A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º desta consolidação. As “formalidades legais” são, em suma, a existência de um contrato e a emissão de nota fiscal.

práticas abusivas. Essa atuação dos tribunais é essencial para garantir que a pejetização não se torne um instrumento de precarização indiscriminada.

Em suma, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe importantes avanços na regulamentação da pejetização, proporcionando maior clareza e segurança jurídica para empresas e trabalhadores.

Não obstante, a implementação dessas mudanças exige um constante monitoramento e uma atuação efetiva dos órgãos fiscalizadores e da Justiça do Trabalho para assegurar que a flexibilização das relações laborais não comprometa os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente aqueles previstos na Constituição Federal, em seu artigo 7º. A busca por um equilíbrio entre flexibilidade e proteção continua sendo um desafio central no contexto pós-reforma.

1.5 - PEJOTIZAÇÃO ILEGAL

A pejetização ilegal refere-se à prática de contratação em que empresas obrigam ou incentivam trabalhadores a se registrarem como pessoas jurídicas (PJs) com o objetivo de ocultar a existência de vínculo empregatício real.

Esse expediente visa reduzir custos trabalhistas e tributários, ao mesmo tempo em que exime a empresa de responsabilidades e encargos associados ao vínculo empregatício tradicional, como FGTS, INSS, férias remuneradas e 13º salário. Embora a pejetização possa ser legítima em certos contextos, quando usada de forma fraudulenta, ela resulta na precarização das condições de trabalho e na violação dos direitos trabalhistas.

Historicamente, a pejetização ilegal ganhou força à medida que as empresas buscavam maior flexibilidade nas relações de trabalho para se adaptar às demandas do mercado globalizado.

Porém, essa prática rapidamente se tornou uma forma de burlar a legislação trabalhista, ao transformar empregados em prestadores de serviços autônomos sem que houvesse alteração substancial na natureza da prestação de serviços. A relação de subordinação, continuidade, pessoalidade e onerosidade, características fundamentais de um vínculo empregatício, permanecem presentes, configurando, assim, uma fraude aos direitos trabalhistas (Monteiro, 2022).

O impacto da pejetização ilegal é profundo tanto para os trabalhadores quanto para o mercado de trabalho em geral. Trabalhadores pejetizados de forma fraudulenta

perdem a proteção social e os benefícios garantidos pela CLT, ficando mais vulneráveis a situações de desemprego, doença e aposentadoria.

Além disso, a pejetização ilegal gera uma concorrência desleal entre empresas que cumprem suas obrigações trabalhistas e aquelas que recorrem a práticas fraudulentas para reduzir custos, distorcendo o mercado e incentivando o processo de degradação progressiva das condições laborais.

Silva (2021) ressalta que a Justiça do Trabalho tem sido um baluarte na defesa dos direitos dos trabalhadores pejetizados ilegalmente. Diversas decisões judiciais têm reconhecido o vínculo empregatício em casos em que a relação de trabalho foi mascarada pela pejetização.

Os tribunais analisam criteriosamente os elementos da relação laboral, como subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, para determinar se houve fraude. Quando comprovada a pejetização ilegal, as empresas são condenadas a pagar todos os direitos trabalhistas devidos, o que serve como um dissuasor contra a prática.

Apesar da atuação rigorosa da Justiça do Trabalho, a pejetização ilegal continua sendo um desafio significativo. A fiscalização é dificultada pela informalidade e pela falta de denúncias por parte dos trabalhadores, que muitas vezes temem retaliações ou não estão plenamente cientes de seus direitos (Monteiro, 2022).

Ações de conscientização e educação sobre os direitos trabalhistas são essenciais para capacitar os trabalhadores a identificarem e denunciar situações de pejetização ilegal.

A legislação trabalhista brasileira, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, trouxe algumas regulamentações que visam coibir a pejetização ilegal, mas ainda há lacunas normativas e obstáculos práticos que exigem enfrentamento contínuo.

A introdução do artigo 442-B na CLT, que regula a contratação de autônomos, e as disposições sobre trabalho intermitente e teletrabalho, refletem uma tentativa de modernizar as relações de trabalho. Todavia, é crucial que essas regulamentações sejam acompanhadas de uma fiscalização eficaz e de uma interpretação judicial que proteja os trabalhadores contra abusos.

Em resumo, a pejetização ilegal representa uma ameaça significativa à justiça social e à proteção dos direitos trabalhistas no Brasil (De Lima *et al.*, 2024). É

imperativo que as autoridades, os sindicatos, os trabalhadores e a sociedade em geral permaneçam vigilantes e atuem de forma coordenada para combater essa prática.

Somente através de uma fiscalização rigorosa, de uma justiça trabalhista atuante e de uma maior conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos será possível erradicar a pejetização ilegal e garantir relações de trabalho justas e dignas para todos.

O presente capítulo, portanto, apresentou uma abordagem objetiva sobre o conceito de pejetização e suas formas de aplicação no Brasil, destacando suas categorias, implicações e características essenciais.

No capítulo seguinte, serão analisados os mecanismos jurídicos para a efetivação do instituto da pejetização na prática, bem como os impactos da pejetização nas relações de trabalho

CAPÍTULO 2 - IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral.

Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.

Por conta disso, a introdução da prática da terceirização no âmbito das relações trabalhistas traz consigo graves consequências jurídicas tanto coletivas quanto individuais para os trabalhadores.

2.1 - EFEITOS INDIVIDUAIS DA PEJOTIZAÇÃO

De fato, a terceirização reduz o nível de remuneração e benefícios percebidos pelo trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços.

Esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de direitos, garantias e benefícios laborais tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos, quer originadas de seu regulamento interno, quer originadas simplesmente da prática cotidiana empresarial, quer oriundas dos instrumentos negociais coletivos inerentes às categorias econômica e profissional envolvidas (bancos e empregados bancários, respectivamente; empresas metalúrgicas e empregados metalúrgicos, respectivamente; etc.).

A par disso, a fórmula terceirizante enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente — e mesmo simbolicamente —, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista.

Se não bastasse, trata-se de um mecanismo velado de enfraquecimento da organização coletiva dos trabalhadores, por esvaziar o conceito de categoria

profissional, rompendo a linha histórica de conquistas trabalhistas que inúmeras categorias ostentam ao longo do tempo.

Há discussão, também, acerca do preenchimento deste requisito na terceirização de serviços. Via de regra, na terceirização, o empregado terceirizado não terá direito à equiparação salarial se utilizar como paradigma o empregado da tomadora, pois equiparando o paradigma prestam serviços para empregadores diversos (Correia, 2018, p. 912).

Com relação à equiparação salarial na terceirização, tem-se que os direitos previstos aos empregados terceirizados são aqueles pertencentes à categoria profissional da empresa prestadora de serviços. A corrente doutrinária majoritária tradicional, portanto, defende a impossibilidade de um terceirizado requerer equiparação salarial indicando como parâmetro o salário do empregado da tomadora, pois se trata de empregadores diversos.

Em suma, a previsão de terceirização apenas nas atividades-meio ou secundárias da empresa constante na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho exercia importante função de preservar os empregos nas atividades principais das empresas, pois era vedada a terceirização na atividade-fim.

Com a promulgação da Lei nº 13.429/2017 no final de março de 2017 e, agora, com a Lei nº 13.467/2017, permitiu-se expressamente a contratação de empregados terceirizados em todas as funções da empresa.

Essas modificações poderão ocasionar a perda de empregos em empresas que optarem pela terceirização em detrimento da contratação direta. Esse modelo ocasiona a precarização das relações de trabalho, pois para se assegurar lucro às duas empresas (empresa de prestação de serviços a terceiros e contratante) será necessário reduzir os salários dos trabalhadores. (Correia, 2018, p. 350).

2.2 - EFEITOS COLETIVOS DA PEJOTIZAÇÃO

Ante o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho em relação a pejotização, alguns autores, com a visão voltada exclusivamente para o direito empresarial, defendem a terceirização de forma ampla e irrestrita, inclusive na atividade-fim da empresa.

Outros repudiam tal posição, e até criticam com veemência o novo verbete jurisprudencial, sob o argumento de que terceirizar para reduzir custos de mão de obra

só interessa se a mão de obra terceirizada for mais mal remunerada que a da categoria profissional majoritária dos empregados da empresa. Para esta corrente, é exatamente neste ponto que reside a hipocrisia do argumento dos terceirizantes neoliberais. Vale dizer, se os custos da mão de obra terceirizada forem superiores, a eles não interessa. (Leite, 2020, p. 684)

Há os que defendem que somente na atividade-meio da empresa é que a terceirização pode ocorrer de forma indiscriminada. É possível encontrar, ainda, os que sustentam que a terceirização só pode ser considerada legal quando uma empresa contrata outra para a realização de serviços especializados, temporários e de vigilância, sendo que em qualquer um desses casos é necessário que não haja a subordinação e a pessoalidade, ou seja, que não exista relação direta entre prestador e tomador do serviço e a contratação seja do serviço e não de determinado profissional. (Leite, 2020, p. 684)

Fato a ser sopesado, de igual forma, é que a terceirização enfraquece, sobremaneira, o sindicalismo, pois pulveriza os interesses comuns dos trabalhadores, gerando uma dificuldade de identificação e de fortalecimento sindicais em torno de seus interesses.

Dessa maneira, por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, essa nova fórmula de contratação trabalhista tem sofrido restrições da doutrina e jurisprudência justrabalhistas, que nela tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho. (Delgado, 2019, p. 542)

A fórmula também — especialmente se exacerbada — afronta a matriz humanística e social da Constituição de 1988, em particular os seus princípios constitucionais do trabalho e os objetivos fundamentais que elencou para a República Federativa do Brasil, sem contar sua concepção de sociedade civil democrática e inclusiva.

Uma singularidade desse desafio crescente reside no fato de que o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do País.

Trata-se de exemplo marcante de divórcio da ordem jurídica perante os novos fatos sociais, sem que desponte obra legiferante consistente para sanar tal defasagem

jurídica. Apenas em 2017 é que surgiu diploma que enfrentou mais abertamente o fenômeno da terceirização (Lei n. 13.467/2017), no contexto da denominada reforma trabalhista; porém, lamentavelmente, dentro do espírito da reforma feita, o diploma jurídico escolheu o caminho da desregulação do fenômeno socioeconômico e jurídico, ao invés de se postar no sentido de sua efetiva regulação e controle. (Delgado, 2019, p. 544)

Portanto, dois aspectos importantes devem merecer análise circunstanciada em qualquer estudo sobre terceirização. Trata-se, de um lado, do contraponto entre empregador aparente *versus* empregador oculto, que a prática terceirizante tende a propiciar (e do corretivo jurídico aplicável a tais situações, ou seja, o reconhecimento do vínculo com o empregador oculto).

De outro lado, trata-se do desafio isonômico que a fórmula de terceirização tendencialmente provoca no cenário jurídico (com o respectivo mecanismo corretivo aplicável, consistente no chamado salário equitativo).

Em suma, a análise dos aspectos individuais e coletivos da pejetização revela-se como algo complexo, que afeta profundamente as relações de trabalho contemporâneas. No plano individual, a pejetização costuma ser apresentada como uma alternativa de flexibilização e autonomia para o trabalhador.

No entanto, essa suposta liberdade esconde, na maioria das vezes, a transferência de riscos e responsabilidades do empregador para o trabalhador, que, embora juridicamente enquadrado como pessoa jurídica, continua desempenhando funções sob subordinação, habitualidade e pessoalidade — elementos típicos da relação de emprego.

Do ponto de vista coletivo, a pejetização contribui para o enfraquecimento das organizações sindicais, à medida que fragmenta a classe trabalhadora e dificulta a mobilização por direitos comuns.

A ausência de vínculo formal de emprego reduz o alcance das normas coletivas, enfraquecendo a negociação coletiva e esvaziando instrumentos importantes de proteção trabalhista. Além disso, a pejetização tende a intensificar desigualdades e a precarizar o trabalho, corroendo garantias históricas conquistadas no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É evidente, portanto, que a pejetização, quando utilizada como forma de burla à legislação trabalhista, compromete tanto a dignidade do trabalhador quanto a coesão social.

O desafio que se impõe é equilibrar as necessidades de modernização das formas de contratação com a preservação dos direitos fundamentais do trabalho. Cabe ao Estado, por meio da legislação, da fiscalização e do Judiciário, garantir que a flexibilização contratual não se converta em exploração.

Assim, compreender os impactos individuais e coletivos da pejetização é essencial para formular respostas jurídicas e políticas públicas que assegurem condições dignas de trabalho em um cenário cada vez mais marcado pela informalidade e pela desestruturação das formas tradicionais de emprego.

2.3 – DADOS E EVIDÊNCIAS SOBRE O AVANÇO DA PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O fenômeno da pejetização, entendido como a substituição da relação formal de emprego por contratos com pessoas jurídicas prestadoras de serviços, tem ganhado destaque no debate jurídico-trabalhista contemporâneo. Essa prática, muitas vezes usada de forma abusiva para mascarar relações de emprego típicas, tem gerado crescente judicialização e preocupação entre operadores do Direito. Nesse contexto, a análise de dados recentes se mostra essencial para compreender a extensão e os impactos dessa tendência no mercado de trabalho brasileiro.

Em 2024, a Justiça do Trabalho recebeu 285.055 processos que solicitam o reconhecimento de vínculo empregatício, conforme dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esse volume representa um aumento de 57% em relação a 2023 e reflete o avanço das ações contra a chamada “pejetização”. Nesses casos, profissionais contratados como pessoa jurídica (PJ) ou autônomos acionam a Justiça alegando fraude na relação de trabalho, buscando o reconhecimento de seus direitos trabalhistas. (Portal R3, 2025)

Em 2025, apenas até fevereiro, já foram registrados 53.783 novos processos sobre o tema, que ocupa a 16ª posição entre os mais recorrentes na Justiça do Trabalho — de um total de 1.881 assuntos catalogados. Desde 2018, o número de ações sobre o tema vem crescendo, com exceção da queda observada entre 2020 e 2021, durante a pandemia. Em 2018, o assunto ocupava apenas a 40ª posição no ranking, com 150.500 processos. (Portal R3, 2025)

Esse aumento acompanha a implementação da reforma trabalhista, sancionada em 2017, que autorizou a terceirização da atividade-fim das empresas.

Em 2018, essa parte da reforma foi confirmada como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Essa mudança legislativa incentivou novos modelos de contratação, que, embora legais, muitas vezes são utilizados com desvio de finalidade, o que acarreta insegurança jurídica e disputas judiciais.

Ainda, segundo dados do Banco Central, o número de contas abertas por pessoas jurídicas no Brasil cresceu de 3,4 milhões em 2018 para 11,6 milhões em dezembro de 2023. Além disso, o número de microempreendedores individuais (MEIs) triplicou na última década: em 2014, eram 4,6 milhões, enquanto em 2023 esse total chegou a 15,7 milhões. (Portal Contábil SC, 2024). Esses números refletem não apenas um movimento de empreendedorismo, mas também podem indicar a informalização disfarçada de vínculos empregatícios, sobretudo quando associados à pejetização forçada.

Nesse contexto, um dos pedidos mais frequentes na Justiça do Trabalho até outubro de 2024 foi o reconhecimento de vínculo empregatício, com 56.388 processos registrados. Vale destacar que, do ponto de vista normativo, o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina a nulidade de qualquer ato que tenha como objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. (Portal Contábil SC, 2024)

Diante disso, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), responsável pela uniformização da jurisprudência, aguarda a distribuição de novos Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos (IRRs). Esses casos visam analisar situações envolvendo terceirização e pejetização com indícios de fraude. (Portal Contábil SC, 2024)

Assim, se por um lado esses julgamentos têm o potencial de fortalecer a proteção dos trabalhadores e garantir a efetividade dos direitos fundamentais, por outro, também poderão oferecer maior segurança jurídica às empresas que adotam novos modelos de contratação para expandir seus negócios. (Portal Contábil SC, 2024).

Outra preocupação crescente no meio jurídico-trabalhista é a confusão que os Ministros do Supremo Tribunal Federal têm feito em suas decisões com os institutos da “pejetização” e da “terceirização”.

De modo geral, os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) têm reiterado o entendimento de que a legislação trabalhista brasileira não acompanha adequadamente as transformações contemporâneas do mercado de trabalho. A Corte

já consolidou sua posição favorável à constitucionalidade de todos os tipos de terceirização, frequentemente fundamentando suas decisões no princípio da livre iniciativa e na necessidade de redução dos custos de contratação para os empregadores. (Repórter Brasil, 2024)

Entre janeiro e agosto do ano passado, os ministros do STF proferiram, individualmente (em decisões monocráticas), 841 julgamentos relacionados a reclamações de empregadores contra decisões da Justiça do Trabalho envolvendo pejetização e terceirização, conforme aponta um levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

Entretanto, especialistas ouvidos pela Repórter Brasil alertam para a forma como o STF vem conduzindo esses temas. Segundo eles, a Corte estaria confundindo indevidamente os conceitos de terceirização e pejetização, o que pode acabar favorecendo práticas fraudulentas nas relações de trabalho. (Repórter Brasil, 2024)

Há ainda o receio de que, ao desconsiderar as especificidades desses modelos, os ministros enfraqueçam a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e esvaziem a competência da Justiça do Trabalho, estabelecida pela Constituição para julgar todas as relações laborais. (Repórter Brasil, 2024)

Segundo especialistas, existe uma confusão no STF ao tratar terceirização e pejetização como se fossem equivalentes — mas não são. O Supremo Tribunal Federal não está enfrentando o tema da maneira adequada”, afirma Rafael Neiva, auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (Repórter Brasil, 2024).

Dessa forma, o presente capítulo apresentou dados concretos sobre a evolução da pejetização no Brasil, contextualizando o fenômeno no cenário normativo, econômico e judicial. Ainda que com respaldo parcial na jurisprudência e na reforma trabalhista, a pejetização levanta questionamentos relevantes sobre a proteção do trabalho digno. A seguir, será realizada uma análise crítica da aplicação prática da pejetização e a apresentação de recentes entendimentos jurisprudenciais, com destaque para decisões do Supremo Tribunal Federal.

No capítulo seguinte e final, far-se-á uma análise crítica acerca da utilização do instituto da pejetização, bem como serão expostos alguns recentes entendimentos jurisprudenciais aplicáveis à espécie, em especial do Supremo Tribunal Federal.

CAPÍTULO 3 – PEJOTIZAÇÃO: REFLEXÃO CRÍTICA E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL CONTEMPORÂNEA

O presente capítulo tem por finalidade desenvolver uma reflexão crítica aprofundada sobre o fenômeno jurídico da pejotização, especialmente no contexto pós-Reforma Trabalhista de 2017.

Após a exposição conceitual e dos impactos individuais e coletivos analisados nos capítulos anteriores, torna-se imprescindível examinar como o instituto da pejotização vem sendo interpretado pelos tribunais superiores brasileiros, notadamente o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Para além da apresentação de jurisprudências, este capítulo propõe avaliar se os atuais entendimentos judiciais estão alinhados com os princípios constitucionais do trabalho e com a proteção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. Considerando os recentes precedentes firmados no Tema 725 e na ADPF 324, bem como a jurisprudência consolidada da OJ 383, será discutido em que medida a prática da pejotização tem sido validada, limitada ou enfrentada pelo Judiciário.

Por fim, pretende-se esclarecer se a consolidação dessas decisões contribui para a segurança jurídica e o equilíbrio nas relações de trabalho ou se, ao contrário, representa um retrocesso nos direitos sociais historicamente conquistados.

3.1 - A PEJOTIZAÇÃO COMO FENÔMENO SOCIOJURÍDICO NA PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Conforme pode-se notar em uma rápida análise do tema terceirização nas relações trabalhistas, percebe-se que a Lei nº 13.467/2017, além de alterar a Lei nº 13.429/2017, ampliou consideravelmente as hipóteses de terceirização. Aliás, pode-se afirmar que a Lei nº 13.467/2017 permite também a quarteirização, a quinteirização, a sexteirização etc.

Contudo, é possível concluir que esses novos dispositivos devem ser interpretados em sintonia com a ordem constitucional vigente que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito

à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (Constituição Federal, artigos. 1º, III e IV; 7º, I; 170, III e VIII; e 193). (Leite, 2020, p. 688)

Entretanto, por força da tese de repercussão geral (Tema 725) adotada pelo Supremo Tribunal Federal no RE 958.252 (relator min. Luiz Fux):

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. (Brasil, TST, RE 958.252, 2022).

Esse entendimento tem gerado debates sobre os limites da autonomia privada nas relações de trabalho e os riscos da flexibilização contratual irrestrita. Sob a perspectiva do ambiente laboral, uma das principais inquietações é a erosão das condições de trabalho decorrente da terceirização. Os funcionários terceirizados frequentemente se deparam com salários inferiores, menos benefícios e uma menor estabilidade no emprego em comparação com seus colegas contratados diretamente pela empresa.

Essa discrepância pode desencadear disparidades salariais e a emergência de uma estratificação de trabalhadores de segunda categoria, sujeitos a menos proteções e oportunidades de aprimoramento profissional.

Outro aspecto de relevância é a fragilização dos vínculos empregatícios. A rotatividade entre os funcionários terceirizados tende a ser mais elevada, o que pode dificultar a formação de um senso de pertencimento e identidade com a empresa.

Ademais, a falta de segurança no emprego pode resultar em um ambiente de trabalho mais competitivo e individualista, impactando negativamente a colaboração e a coesão entre os colaboradores. (Resende, 2020)

No âmbito social, a terceirização pode acarretar impactos adversos em termos de equidade e solidariedade. A segmentação da força de trabalho entre contratados diretos e terceirizados pode gerar ressentimento e tensionamento, potencialmente resultando em divisões entre grupos de trabalhadores. (Resende, 2020)

Além disso, a redução dos benefícios sociais e das contribuições previdenciárias para os trabalhadores terceirizados pode sobrecarregar os sistemas públicos de proteção social, impactando toda a sociedade.

Também é válido considerar os aspectos econômicos e a qualidade dos serviços prestados. Ainda que a terceirização possa proporcionar economias a curto prazo para as empresas, a redução de custos pode vir acompanhada de padrões de qualidade mais baixos, visto que as empresas terceirizadas podem se concentrar em atender aos termos contratuais mínimos em vez de buscar a excelência. (Resende, 2020)

Em resumo, as consequências da terceirização são diversas e dependentes do contexto econômico, social e regulatório de cada nação. Ainda que possa trazer vantagens em termos de flexibilidade e eficiência para as empresas, também traz consigo riscos consideráveis em relação aos direitos trabalhistas, à coesão social e à qualidade do trabalho. É nesse ponto que o fenômeno da pejetização se entrelaça, assumindo muitas vezes uma função de substituição disfarçada da relação de emprego formal.

Um equilíbrio cuidadoso se faz necessário para assegurar que os benefícios da terceirização não sejam conquistados à custa dos trabalhadores e do bem-estar social em um espectro mais amplo.

Entre os aspectos positivos, destaca-se a flexibilidade para ambas as partes. As empresas podem ajustar seus custos conforme a demanda de trabalho, sem a rigidez das obrigações trabalhistas típicas de um contrato CLT. Isso pode resultar em maior eficiência e competitividade, especialmente em setores que necessitam de adaptações rápidas.

Para os trabalhadores, ser PJ pode significar maior autonomia sobre o próprio tempo e sobre a forma de conduzir seus projetos, permitindo diversificação de clientes e potencialmente aumentando os ganhos. (Resende, 2020)

Além disso, a pejetização pode incentivar o empreendedorismo. Trabalhadores PJ podem investir em suas próprias marcas e desenvolver uma carteira de clientes diversificada, promovendo um espírito empreendedor e gerando novas oportunidades de negócios.

Por outro lado, a pejetização traz desafios significativos. A principal crítica é a precarização das relações de trabalho. A ausência de direitos trabalhistas garantidos pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário e FGTS, pode deixar os trabalhadores mais vulneráveis.

Em muitos casos, a pejetização é utilizada de forma irregular, com empresas impondo a contratação como PJ, sem oferecer a verdadeira autonomia e benefícios de um empreendedor independente. (Resende, 2020)

Outro aspecto negativo é a falta de segurança previdenciária. Trabalhadores PJ não têm acesso automático aos benefícios do INSS, como aposentadoria e auxílio-doença, e precisam contribuir como autônomos, o que pode ser negligenciado por falta de orientação ou capacidade financeira. (Resende, 2020)

Ademais, há a questão da instabilidade financeira. A remuneração dos PJs pode ser variável, e em períodos de baixa demanda, a falta de um salário fixo pode ser um desafio para a subsistência. Tais fatores revelam que, embora a pejetização possa ser uma escolha legítima em contextos específicos, sua imposição como regra pelas empresas esvazia os princípios protetivos do Direito do Trabalho.

Em suma, a pejetização, conforme impulsionada pela Reforma Trabalhista de 2017, oferece uma flexibilidade benéfica para alguns setores e profissionais, mas também impõe riscos de precarização e instabilidade que exigem atenção e regulamentação adequada para equilibrar os interesses de empresas e trabalhadores. (Resende, 2020).

Dessa forma, a compreensão crítica da pejetização não pode se restringir ao plano da eficiência contratual, devendo abranger os impactos sociais, econômicos e jurídicos desse modelo sobre o trabalhador e o sistema protetivo trabalhista.

A pejetização, embora apresentada por muitos como uma solução moderna para as novas dinâmicas do mercado de trabalho, revela-se, na prática, uma estratégia recorrente de precarização e enfraquecimento das garantias trabalhistas e sociais. Ao transformar trabalhadores em pessoas jurídicas, esvazia-se a proteção prevista pela legislação celetista, fragilizando direitos como férias, 13º salário, FGTS, previdência social e acesso à justiça do trabalho.

Esse fenômeno, muitas vezes disfarçado sob o argumento da flexibilidade contratual e do empreendedorismo, transfere os riscos da atividade econômica ao trabalhador, desconfigurando a essência do vínculo empregatício.

No plano coletivo, a pejetização contribui para o enfraquecimento das representações sindicais e das negociações coletivas, dificultando a luta por melhores condições laborais e ampliando a vulnerabilidade da classe trabalhadora.

Diante disso, é fundamental que o poder público, especialmente o Judiciário e o Legislativo, atue para coibir o uso abusivo dessa prática e garantir que a modernização das relações de trabalho não ocorra à custa da dignidade humana.

Portanto, longe de ser uma solução efetiva, a pejetização, quando utilizada para burlar direitos, representa um retrocesso nas conquistas sociais e trabalhistas. Seu enfrentamento exige uma abordagem crítica, regulatória e protetiva, voltada à valorização do trabalho digno e ao fortalecimento da justiça social.

3.2 - A JURISPRUDÊNCIA DO STF: ADPF 324 E O TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL

Recentemente, dois entendimentos do Supremo Tribunal Federal chamaram a atenção no tema da pejetização, quais sejam, o Tema 725 e o acórdão proferido no ADPF 324.

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, ambos julgados pelo Supremo Tribunal Federal (STF), versam sobre a legalidade da terceirização/pejetização, inclusive no que diz respeito às atividades-fim das empresas.

Em síntese, o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que é lícita a terceirização em todas as fases do processo produtivo, independentemente do objeto social das empresas contratadas. Ressaltou ainda que permanece válida a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços.

No julgamento do RE nº 958.252/MG, tendo por objeto o Tema nº 725, o Supremo Tribunal Federal, pelos votos da maioria dos seus componentes, fixou a seguinte Tese de Repercussão Geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Brasil, STF, 2019)

O acórdão que fixou a tese da licitude da terceirização teve origem em uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região contra a empresa Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra). A empresa havia sido condenada, em primeira e segunda instâncias, a se abster de contratar terceiros para a execução de atividades relacionadas à sua atividade-fim. (Reisswitz; Volkmann, 2020)

Após o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negar seguimento ao Recurso de Revista interposto pela empresa, esta apresentou Agravo de Instrumento. O recurso foi conhecido, mas desprovido pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com base no item IV da Súmula nº 331 da Corte.

Contra essa decisão, a parte ré interpôs Recurso Extraordinário, que levou a discussão ao Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), tendo o tema sido reconhecido como de repercussão geral, dada sua relevância constitucional. (Reisswitz; Volkmann, 2020)

O Recurso Extraordinário foi provido, com votos favoráveis do relator, Ministro Luiz Fux, e dos Ministros Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia. Ficaram vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. (Reisswitz; Volkmann, 2020)

Nos votos vencedores, destacou-se a necessidade de adequação do Direito do Trabalho às transformações contemporâneas, diante do avanço do empreendedorismo e das exigências de um mercado globalizado e competitivo. O Ministro Roberto Barroso ressaltou que, em um cenário de mobilidade produtiva, "os empregos migram para regiões em que a mão de obra é mais barata ou mais qualificada, conforme a necessidade do serviço". (Reisswitz; Volkmann, 2020)

Já o Ministro Gilmar Mendes afirmou que, "sem trabalho, não há que se falar em direitos ou garantias trabalhistas", defendendo, assim, a flexibilização das relações de trabalho, prática que, segundo ele, trouxe resultados positivos em diversos países da Europa Ocidental.

O entendimento do acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal no ADPF nº 324 foi semelhante. Veja-se:

O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou 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, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018. (Brasil, STF, 2018)

De acordo com o Procurador do Trabalho Henrique Correia, logo após os primeiros julgamentos do Recurso Extraordinário (Tema 725) e da ADPF 324, consolidou-se o entendimento de que, a partir de 30/08/2018, a terceirização passou a ser permitida também nas atividades-fim. (Basílio, 2023)

No entanto, ele ressalta que a legalidade dessa forma de contratação ainda depende do cumprimento de certos requisitos, especialmente a ausência de pessoalidade e de subordinação direta entre os trabalhadores terceirizados e a empresa tomadora dos serviços. Isso porque, na terceirização, o objeto da contratação é a prestação de serviços, e não a contratação direta de pessoas. (Basílio, 2023).

Nos próximos anos, a expectativa é de que esse entendimento — que exige a observância desses critérios — continue prevalecendo, ou venha a ser adotado de forma majoritária pela Justiça do Trabalho, especialmente na análise da licitude das contratações terceirizadas, tanto em relação às práticas anteriores quanto às posteriores à regulamentação formal dessa modalidade no país. (Basílio, 2023).

Doutrinadores como Delgado (2025) e Cassar (2024) criticam a decisão do STF, argumentando que ela pode enfraquecer a proteção ao trabalhador e favorecer a precarização das relações laborais. Delgado ressalta que a terceirização irrestrita pode comprometer princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.

3.3 - O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E OS LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO: OJ 383 E DECISÕES RECENTES

Recentemente, ganhou relevância uma vertente doutrinária que passou a sustentar a inviabilidade da terceirização no caso de empregados da tomadora quando exercerem as mesmas funções ligadas à atividade-fim. Nessa situação, como o trabalho desempenhado era idêntico, haveria fraude na terceirização dos serviços. O resultado era a possibilidade de o terceirizado requerer o mesmo salário do empregado da tomadora, conforme expressamente previsto na OJ nº 383 do Tribunal Superior do Trabalho:

Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-1 do TST: A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio

da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. (Brasil, TST, 1974).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a propósito, também já se pronunciou no tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. NULIDADE PROCESSUAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DECISÃO DE MÉRITO EM FAVOR DA PARTE RECORRENTE. APLICAÇÃO DO ART. 282, § 2º, DO CPC/2015. NÃO APRECIAÇÃO. I. Tendo em vista a possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte ora Recorrente, deixa-se de apreciar o recurso quanto à alegação de nulidade processual. Aplicação da regra do § 2º do art. 282 do CPC/2015. II. Agravo de instrumento de que se deixa de apreciar, quanto ao tema. 2. TERCEIRIZAÇÃO POR "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. AMPLITUDE DEFINIDA PELO STF NA RCL 47843 DE FORMA A ABRANGER A HIPÓTESE DE "PEJOTIZAÇÃO". TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. (Tribunal Superior do Trabalho; RRAg-1005-18.2020.5.09.0863, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22/09/2023). (Grifou-se)

E mais:

I - AGRAVO DO RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Tendo em vista a possibilidade de julgamento de mérito em favor da parte a quem aproveitaria a decretação de nulidade do acórdão por negativa de prestação jurisdicional, invoca-se o disposto no art. 282, § 2º, do CPC para deixar de pronunciá-la. 2. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA. POSSIBILIDADE. Ante as razões apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto na decisão monocrática. Agravo conhecido e provido. **II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA. POSSIBILIDADE.** 1. No caso, o Tribunal Regional, apesar de registrar o uso de GPS e sistemas de roteirização que permitiriam aferir “o local e o horário em que se encontra o empregado”, concluiu que o reclamante desempenhava atividade externa incompatível com o controle de jornada. 2. Aparente violação do art. 62, I, da CLT, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. (...) (TST - RR: 0000350-09.2016.5.05.0019, Relator.: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 08/11/2023, 1ª Turma, Data de Publicação: 10/11/2023)

Nos julgados supracitados, o entendimento que prevaleceu é de que o instituto da pejetização é passível de reconhecimento e afastamento da relação de emprego buscada, em que casos que respeitadas as devidas formalidades para que uma prestação de serviços por uma empresa seja legal e válida.

Em semelhante sentido, vem decidindo o Supremo Tribunal Federal:

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. **1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324.** 3. Agravo interno provido. (STF; Rcl 53688 AgR, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Segunda Turma, julgado em 17-10-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023) (Grifou-se)

E mais:

EMENTA AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. “PEJOTIZAÇÃO” E TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇOS DE INFORMÁTICA PRESTADOS À EMPRESA DE GERENCIAMENTO DE PAGAMENTOS. AUSÊNCIA DE CONTRATO ENTRE O PRESTADOR E O TOMADOR DE SERVIÇOS. ALEGADO DESCUMPRIMENTO AO DECIDIDO NA ADPF Nº 324/DF E NO RE Nº 958.252/MG (TEMA RG Nº 725). ADERÊNCIA ESTRITA. AUSÊNCIA. 1. Ato reclamado não alcançado pelo paradigma indicado, uma vez que não foi declarada a impossibilidade de terceirização/“pejotização” por serem ilícitas essas formas de contratação. 2. A ausência de identidade entre a hipótese versada na reclamação e aquela objeto do processo paradigma revela a falta de aderência estrita, pressuposto necessário ao processamento da reclamação. 3. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF; Rcl 72345 AgR, Relator(a): ANDRÉ MENDONÇA, Segunda Turma, julgado em 07-04-2025, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 14-04-2025 PUBLIC 15-04-2025)

Em suma, nota-se que tanto o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, quanto do Supremo Tribunal Federal, vem caminhando no sentido da licitude da pejotização, contudo, exige a obediência as formalidades atinentes, como a assinatura de contrato de prestação de serviços, bem como que a prestação de serviços não contenha as características típicas de uma relação de emprego, em especial da subordinação e da habitualidade.

Contudo, é importante destacar que a jurisprudência do TST e do STF sobre a pejotização ainda é controversa e carece de maior clareza. Há decisões que reconhecem a licitude da pejotização, desde que cumpridas as formalidades legais, mas há outras que a consideram fraudulenta, quando utilizada para mascarar uma relação de emprego. Essa divergência jurisprudencial gera insegurança jurídica e dificulta a aplicação da lei.

Diante das discussões apresentadas ao longo deste capítulo, é possível concluir que a pejetização, enquanto fenômeno jurídico e socioeconômico, reflete uma profunda transformação nas relações de trabalho contemporâneas, marcada por tensões entre a flexibilização contratual e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador. A análise crítica demonstrou que, embora a pejetização possa representar, em determinados contextos, uma forma legítima de prestação de serviços, na maioria das vezes ela é utilizada como instrumento para fraudar o vínculo empregatício e reduzir custos trabalhistas, comprometendo garantias históricas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, consolidou a licitude da terceirização e da pejetização, inclusive nas atividades-fim, desde que respeitados certos requisitos formais. No entanto, essa posição tem gerado controvérsias doutrinárias e preocupações no meio jurídico, uma vez que pode enfraquecer a efetividade do princípio da proteção ao trabalhador e ampliar a margem para práticas fraudulentas. Paralelamente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), embora respeite os limites impostos pelo STF, tem buscado interpretar a pejetização com cautela, especialmente quando há indícios de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, elementos caracterizadores do vínculo empregatício. A jurisprudência analisada demonstra que o Judiciário ainda exerce papel relevante na contenção de abusos e na tentativa de equilibrar os efeitos dessa nova forma de contratação.

Portanto, verifica-se que a pejetização, quando adotada de forma irregular, gera efeitos prejudiciais tanto no plano individual, ao retirar direitos básicos do trabalhador, quanto no plano coletivo, ao fragilizar as organizações sindicais, a negociação coletiva e a própria lógica do sistema protetivo trabalhista. Por isso, torna-se urgente que o Estado, por meio do legislador e do Judiciário, atue com firmeza para distinguir a pejetização legítima da fraudulenta, protegendo a dignidade do trabalho e evitando a precarização generalizada das relações laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo abordou a pejetização nas relações de trabalho, um fenômeno que tem gerado debates intensos no âmbito jurídico e econômico. A pejetização, caracterizada pela contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas em vez de empregados formais, visa flexibilizar as relações laborais e reduzir custos operacionais para as empresas. Contudo, essa prática também suscita preocupações significativas sobre a precarização do trabalho e a violação de direitos trabalhistas.

A análise histórica do conceito de pejetização mostrou que essa prática se intensificou com as transformações econômicas globais, especialmente a partir dos anos 1980, quando a globalização e a busca por competitividade levaram empresas a adotar modelos mais flexíveis de contratação. No Brasil, a pejetização ganhou destaque nos anos 2000 e foi objeto de regulamentação com a Reforma Trabalhista de 2017, que trouxe mais clareza sobre a contratação de trabalhadores autônomos e pessoas jurídicas.

Ao longo dos três capítulos que estruturaram esta monografia, buscou-se atingir os objetivos propostos. No primeiro capítulo, foi tratada da conceituação da pejetização no universo jurídico brasileiro, com o destaque para as suas categorias e principais características. Já no segundo capítulo, abordaram-se os efeitos diretos e indiretos da pejetização no plano individual e coletivo do atual contexto trabalhista. Por fim, o terceiro capítulo trouxe uma reflexão crítica acerca do instituto da pejetização, ponderando seus aspectos positivos e negativos, e apresentando análise jurisprudencial recente.

A pesquisa demonstrou que, embora apresente vantagens aparentes para as empresas — como a redução de encargos trabalhistas e maior flexibilidade — a pejetização, quando utilizada de forma ilegal para mascarar relações de emprego, representa sérios riscos aos trabalhadores. Nesses casos, há supressão de direitos fundamentais como férias, 13º salário e FGTS, além de insegurança e precariedade laboral.

A análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstrou que, embora o STF tenha validado a terceirização e a pejetização em diversas situações, o TST tem buscado proteger os

trabalhadores em casos de fraude e abuso, reconhecendo o vínculo empregatício quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Deste modo, os objetivos inicialmente propostos foram plenamente alcançados, a começar pelo objetivo geral, que consistia em analisar criticamente a pejetização nas relações de trabalho e suas implicações para o trabalhador. Esse propósito foi efetivamente cumprido com base em sólida fundamentação teórica, dados estatísticos relevantes e análise jurisprudencial atualizada.

Os objetivos específicos também foram atingidos ao se examinar as principais decisões do Supremo Tribunal Federal — como a ADPF 324 e o Tema 725 — e os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho, o que permitiu compreender os limites da flexibilização contratual. A discussão dos impactos da pejetização, tanto no plano individual quanto coletivo, evidenciou os desafios enfrentados pelos trabalhadores diante da precarização de direitos e da fragilização dos vínculos formais. Por fim, a análise das vantagens e desvantagens desse modelo contratual permitiu uma abordagem equilibrada, reconhecendo aspectos positivos como a autonomia, mas sem ignorar os riscos de insegurança jurídica e perda de garantias históricas.

Assim, a pejetização, quando utilizada de forma irregular, representa um sério risco para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a promoção de um mercado de trabalho justo e equilibrado. Embora a flexibilização das relações de trabalho possa trazer benefícios para as empresas e para a economia como um todo, é fundamental que essa flexibilização não ocorra à custa da precarização do trabalho e da violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Para mitigar esses efeitos, torna-se essencial fortalecer os mecanismos de fiscalização e controle. O Ministério do Trabalho e as entidades sindicais têm papel decisivo na identificação de práticas fraudulentas e na promoção da formalização das relações laborais.

A conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos também se apresenta como estratégia essencial. Informar e educar os profissionais quanto às implicações da pejetização e aos mecanismos legais de defesa é vital para prevenir abusos e garantir a efetividade das normas trabalhistas.

Programas de educação e campanhas de sensibilização podem desempenhar um papel importante nesse sentido.

Por outro lado, é importante reconhecer que, quando realizada de forma legal e ética, a pejetização pode oferecer vantagens tanto para empresas quanto para trabalhadores.

Empresas podem se beneficiar da flexibilidade e da redução de custos, enquanto trabalhadores podem ganhar maior autonomia e melhores oportunidades de remuneração. O desafio é garantir que essa prática seja conduzida dentro dos parâmetros legais, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante disso, recomenda-se que o legislativo atue para regulamentar a pejetização de forma clara e precisa, definindo os limites e as condições para a sua utilização, a fim de garantir a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, é necessário fortalecer a fiscalização e o combate à pejetização fraudulenta, a fim de evitar a precarização do trabalho e a exploração da mão de obra.

A pejetização é um reflexo das mudanças profundas no mercado de trabalho e nas relações laborais. Encontrar um equilíbrio entre flexibilidade e proteção de direitos é essencial para construir um ambiente de trabalho justo e sustentável.

Isso requer um esforço conjunto de todos os atores envolvidos – governo, empresas, trabalhadores e sociedade civil – para promover um mercado de trabalho que seja ao mesmo tempo eficiente e justo.

Em conclusão, a pejetização nas relações de trabalho apresenta tanto oportunidades quanto desafios. A regulamentação adequada, a fiscalização eficaz e a conscientização dos direitos dos trabalhadores são essenciais para garantir que essa prática não se transforme em um instrumento de precarização do trabalho.

Somente através de um diálogo aberto e de ações coordenadas será possível alcançar um equilíbrio que beneficie tanto empregadores quanto empregados, promovendo uma economia mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BASÍLIO, Paulo Sérgio. **Como Ficaram Ou Ficarão As Ações Trabalhistas Advindas De Terceirização Depois Dos Julgamentos Do Recurso Extraordinário Nº 958.252 (Tema 725 De Repercussão Geral) E Da Adpf Nº 324, Sobre A Possibilidade De Terceirização De Forma Ampla; Em Interpretação Conjunta Com As Leis 13.429 E 13.467, Ambas De 2017, Que Regularizaram A Terceirização No Brasil, No Âmbito Privado**. 2023. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8012>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BAIÃO, Rafaela Conti Pereira; SANTOS, Valdivino Passos. **A pejetização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da Lei 13.467/17 na ótica do Direito do Trabalho no Brasil**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 9, p. 4161-4178, 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Acesso em: 12 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Tese de Repercussão Geral para o Tema 725. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 16 mai. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324 – DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 mai. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 53688 AgR, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Segunda Turma, julgado em 17-10-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1529058780/inteiro-teor-1529058792>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 72345 AgR, Relator(a): ANDRÉ MENDONÇA, Segunda Turma, julgado em 07-04-2025, processo eletrônico dJE-s/n divulg 14-04-2025 public 15-04-2025. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur459678/false>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; **RRAg-1005-18.2020.5.09.0863, 4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22/09/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/2179854062/inteiro-teor-2179854071>. Acesso em: 21 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; **Ag-RR-262-33.2020.5.09.0014, 4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 15/09/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/2179854062/inteiro-teor-2179854071>. Acesso em: 21 mai. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Pejotização e o tema 725 do STF**. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, Fortaleza - CE, Brasil, v. 43, n. 43, p. 197–202, 2024. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/187>. Acesso em: 27 maio 2025.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Editora JusPodivm: Salvador, 2018.

COUTO, Karen. **A Normatização da parassubordinação no Brasil: Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/221459>. Acesso em: 21 mai. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Apresentação da obra: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al., São Paulo: Ltr, 2017.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **TRT-4. Ampliação da terceirização leva à precarização**. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 15 de março de 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50796791>. Acesso em: 28 de maio de 2025.

DE LIMA, Lucas André et al. **JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA: A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO**

TRABALHO. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 5, p. 3291-3305, 2024.

FERREIRA BRITO, Maurício. **“Pejotização” e a reforma trabalhista: ainda uma prática fraudulenta.** In: “Pejotização” e a reforma trabalhista: ainda uma prática fraudulenta. [S. l.]. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/pejotizacao-e-a-reforma-trabalhista-ainda-umapratica-fraudulenta-por-mauricio-ferreira-brito/>. Acesso em: 20 mai. 2023.

GEMELLI, Catia Eli; CLOSS, Lisiane Quadrado; FRAGA, Aline Mendonça. **Multiformidade e pejotização:(re) configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível.** REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre), v. 26, p. 409-438, 2020.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

JÚNIOR, Márcio Lima; DE SOUZA, Carla Vieira. **Pejotização e o Reconhecimento do Vínculo De Emprego.** Faculdade Capivari. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. **“Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas.** Revista eletrônica do curso de direito da UFSM, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 21 mai. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões.** In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017. Disponível em: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/31270/1/TCC%20-%20Emmanuelle%20P%C3%A2mella%20Feitosa%20Souto.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2023.

MIGALHAS. **A “pejotização” de profissionais liberais na área trabalhista.** 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/381333/apejotizacao-de-profissionais-liberais-na-area-trabalhista>. Acesso em: 22/05/2023.

MONTEIRO, Davi Santos. **A pejotização como forma de fraude às relações de emprego.** 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregadoautonomo>. Acesso em: 15 mai. 2025.

ORBEM, Juliani Veronezi. **A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro**. Áskesis-Revista dos discentes do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCar, v. 5, n. 1, p. 143-143, 2016.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista**. Revista Jurídica, v. 18, n. 17, 2014.

PORTAL CONTÁBIL SC. **Pejotização e terceirização: quais as perspectivas para 2025?** 2024. Disponível em: <https://portalcontabilsc.com.br/artigos/pejotizacao-e-terceirizacao-quais-as-perspectivas-para-2025/>. Acesso em: 16 mai. 2025.

PORTAL R3. **Processos que pedem vínculo de emprego, como na ‘pejotização’, crescem 57% em 2024**. 2025. Disponível em: <https://www.portar3.com.br/2025/04/20/processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-como-na-pejotizacao-crescem-57-em-2024>. Acesso em: 16 mai. 2025.

REISSWITZ, Candice von Reisswitz; VOLKMANN, Guilherme Rafael. **A Tese De Repercussão Geral Para O Tema Nº 725 E O Reconhecimento Do Vínculo Empregatício: Análise Do Acórdão Proferido Pelo STF No Julgamento Do Re Nº 958.252/Mg**. Rev. TRT 4ª Reg., Porto Alegre, v. 48, nº 48, p. 89-107, 2020.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma. **A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018.

REPÓRTER BRASIL. **Como o STF vem confundindo terceirização com ‘pejotização’ em fraudes à CLT**. 2024 Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2024/05/stf-terceirizacao-pejotizacao-fraudes-clt/>. Acesso em: 16 mai. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

RODRIGUES, Luciano Ehlke; COMAR, Rodrigo Thomazinho. **A terceirização e a visão do Supremo Tribunal Federal: os efeitos da decisão sob o viés do princípio da vedação ao retrocesso**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 103-121, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/handle/11103/48767>. Acesso em: 21 mai. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Leônidas Gonçalves da. **Uma análise sobre o fenômeno da pejotização e suas consequências.** 2021.

SOUZA JÚNIOR, A. et al. **Reforma trabalhista. Análise comparativa e crítica da lei n. 13.467/2017 e da med. prov. n. 808/2017.** São Paulo: Rideel, 2018.