

OS REFLEXOS DA “PEJOTIZAÇÃO” NA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

THE IMPACT OF “OUTSOURCING” ON THE CONFIGURATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Artigo submetido em 01 de dezembro de 2025

Artigo aprovado em 15 de dezembro de 2025

Artigo publicado em 19 de dezembro de 2025

Scientia et Ratio

Volume 5 – Número 9 – Dezembro de 2025

ISSN 2525-8532

Autor:

Jady Gomes Costa[1]

Francisca Luciana de Andrade Borges Rodrigues[2]

Katheryne Krug[3]

RESUMO: O presente artigo visa analisar a prática adotada por empregadores ao contratar trabalhadores na condição de “pessoa jurídica” no Brasil, o fenômeno conhecido como “pejotização”. Alguns autores argumentam que essa aceitação de indivíduos como entidades jurídicas isenta o empregador das obrigações trabalhistas e da concessão de outros benefícios ao trabalhador, como FGTS, férias, horas extras e demais. Configurando uma afronta às garantias constitucionais e infraconstitucionais. Por outro lado, há quem enxergue

a “pejotização” como uma oportunidade mais vantajosa, tanto para empregadores quanto para empregados. A partir da compreensão sobre a flexibilização do direito do trabalho, este, visualiza a aplicação dos princípios trabalhistas ao fenômeno que está com enfoque no presente artigo, tendo assim o objetivo de determinar se essa forma de contratação é lícita ou ilícita, além de apresentar seus efeitos jurídicos e sociais existentes no ambiente laborativo brasileiro, buscando visualizar criticamente essa prática, e quais os efeitos negativos viventes nela. O trabalho em questão adota uma abordagem qualitativa e descritiva, que está baseada em pesquisas bibliográficas e documentais, que tem o intuito de compreender sobre os reflexos da “pejotização” frente as relações do ambiente laboral brasileiro. O estudo tem o objetivo de avaliar a prática usando a ótica do Direito do Trabalho, analisando as implicações sociais, econômicas e jurídicas. A metodologia deste trabalho está centrada na exigência de ligar fundamentos teóricos e normativos que sejam eficazes em nutrir a análise crítica do fenômeno. Para que isso fosse possível, foi utilizado pesquisa na legislação, decisões jurisprudenciais, obras doutrinárias e artigos científicos, bem como, o Código da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O método com enfoque para a argumentação foi o dedutivo, para buscar compreender e analisar as consequências da pejotização na configuração do vínculo empregatício.

Palavras-chave: Pejotização; Precarização; CLT; Direitos Trabalhistas; Flexibilização.

ABSTRACT: This article aims to analyze the practice adopted by employers in Brazil when hiring workers as “legal entities,” a phenomenon known as “outsourcing” (a term referring to the practice of hiring individuals as independent contractors through their own companies). Some authors argue that this acceptance of individuals as legal entities

exempts the employer from labor obligations and the granting of other benefits to the worker, such as FGTS a type of severance pay fund, vacation pay, overtime, and others, constituting a violation of constitutional and infraconstitutional guarantees. On the other hand, some see outsourcing as a more advantageous opportunity for both employers and

employees. Based on an understanding of the flexibilization of labor law, this article examines the application of labor principles to the phenomenon in question, aiming to determine whether this form of hiring is legal or illegal, as well as presenting its existing legal and social effects in the Brazilian labor environment, critically examining this practice and its negative consequences. This work adopts a qualitative and descriptive approach, based on bibliographic and documentary research, aiming to understand the effects of "outsourcing" (the practice of forcing employees to become independent contractors) on labor relations in Brazil. The study aims to evaluate this practice from a labor law perspective, analyzing its social, economic, and legal implications. The methodology of this work is centered on the need to connect theoretical and normative foundations that are effective in fostering a critical analysis of the phenomenon. To achieve this, research was conducted using legislation, jurisprudential decisions, doctrinal works, and scientific articles, as well as the Consolidation of Labor Laws (CLT). The deductive method was used for argumentation, seeking to understand and analyze the consequences of "outsourcing" on the configuration of the employment relationship.

Keywords: Outsourcing; Precarious employment; CLT; Labor Rights; Flexibility.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo insere-se em um campo investigativo que examina as interações sociais, transformações nas constituições além de experiências práticas, valendo-se de doutrinas, legislações e de uma abordagem argumentativa para a discussão do tema. Apesar de a "pejotização" aparentar oferecer flexibilidade, ela funciona, principalmente como um meio pela qual as empresas reduzam despesas associadas aos encargos trabalhistas e sociais, que não incidem nas contratações formais. Essa prática é observada em diversos setores profissionais, como medicina, tecnologia da informação e publicidade, suscitando reflexões sobre a equidade em seus limites mais extremos, e dificultando a concretização dos valores constitucionais e das garantias infraconstitucionais que deveriam resguardar os direitos dos

trabalhadores.

A classificação inadequada do vínculo que transforma um empregado em prestador autônomo, pode prejudicar as condições laborais e obstruir o exercício de direitos fundamentais. Além disso, observa-se que a “pejotização” pode ensejar a outros ilícitos, como a evasão de contribuições previdenciárias (artigo 337-A do

Código Penal) e sonegação fiscal (Lei n.º 4.729/1965), afetando, assim, tanto as receitas públicas quanto o estado de bem-estar social.

Importa destacar que a Lei n.º 11.196/2005 representou uma regulamentação apressada da contratação de pessoas jurídicas, o que poderia ter legitimado essa prática para alguns; no entanto, muitos especialistas em Direito do Trabalho Brasileiro contestam essa visão por considerarem questionável promover direitos através da legislação.

Adicionalmente, serão discutidos os efeitos gerais da “pejotização” na economia brasileira e na rotina laboral cotidiana, incluindo a diminuição dos encargos trabalhistas, o crescimento do trabalho informal, a redução da arrecadação tributária e a perda do poder de negociação dos trabalhadores. Entende-se que essa prática tende a se expandir ao longo do tempo.

No entanto, este estudo tem o objetivo de ir além da simples identificação das questões geradas pela pejotização; almejando compreender os desafios impostos por sua expansão interna e seu papel nas políticas públicas e práticas empresariais voltadas à promoção de condições laborais mais justas.

2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

A “pejotização” refere-se à exigência imposta ao trabalhador de estabelecer uma pessoa jurídica, ou seja, abrir uma empresa em seu nome. O empregador faz essa solicitação com o intuito de contornar a formalidade de um contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em vez da contratação convencional, celebra-se um contrato de

prestação de serviços, o qual frequentemente contém cláusulas restritivas que impossibilitam o trabalhador de receber horas extras, férias ou décimo terceiro salário e outros direitos típicos de uma relação empregatícia.

Essa situação está relacionada a um tipo de acordo econômico, oneroso, pessoal e subordinado, características que revelam a verdadeira natureza laboral do vínculo. O objetivo dessa prática é distorcer a relação empregatícia. (Alvarenga 2013, p. 06) comentou:

A pejetização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de

emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

As razões pelas quais as empresas adotam esse modelo contratual são, essencialmente a ocultação da verdadeira relação laboral e a evasão de responsabilidades trabalhistas, o que compromete os direitos dos trabalhadores. É crucial notar que esse fenômeno começou com a flexibilização das leis trabalhistas, especialmente após a Lei 11.196/2005.

De acordo com o que a mesma dispõe, os serviços de natureza intelectual ainda que executados de forma pessoal e especializada, quando realizados através de uma pessoa jurídica, passam a ser tratados, para fins fiscais e previdenciários, segundo as regras aplicáveis às empresas. A lei também reforça que essa forma de contratação não afasta a necessidade de observar os limites legais que impedem o uso da estrutura societária para mascarar relações que, na prática, correspondem a um vínculo de emprego.

Dessa forma observa-se que essa legislação permite aos empregadores contratar indivíduos sob a forma jurídica empresarial, dando origem ao termo “pejetização”. A proposta subjacente é deformar a verdadeira natureza da relação trabalhista apresentando-a como um contrato comercial.

Tal prática é considerada fraude nas relações empregatícias, uma vez que o empregador se aproveita da situação de vulnerabilidade do trabalhador econômico, forçando-o a aceitar condições desfavoráveis para garantir sua subsistência. Segundo (Ortiz 2017, p. 02): elas “visando aumentar lucros”, buscam “se livrar” das responsabilidades decorrentes das relações laborais realizando contratações onde trabalhadores (pessoas físicas) são tratados como se fossem pessoas jurídicas.

Esse modelo já se encontra disseminado em várias profissões, como medicina veterinária, arquitetura e publicidade, de acordo com (Oliveira 2013, p. 01), já existem mecanismos governamentais destinados ao combate à prática da pejetização.”

(...) em decorrência de serem empresas sem empregados, apenas de fachada, a pejetização também é comumente e ironicamente chamada da empresa do “eu sozinho”. Para evitar a ocorrência, campanhas de prevenção devem ser realizadas a fim de aprofundar os direitos que os empregados fazem jus. O Ministério Público do Trabalho está engajado no Combate à Pejetização com apoio dos Sindicatos representativos das categorias. Foi criada pela Procuradoria Geral do MPT, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET – e por sua vez nas Procuradorias Regionais, as Coordenadorias Regionais de Combate

às Fraudes nas Relações de Trabalho, com um dos intuitos de inibir a pejetização.

Importante ressaltar também que o Estado tem procurado implementar leis e regulamentos visando limitar e prevenir este fenômeno. As motivações para adoção deste novo formato laboral geram diversas interpretações entre especialistas na área.

- A PEJETIZAÇÃO E SEUS EFEITOS

Em geral, observa-se que a “pejetização” tem consequências prejudiciais tanto para o empregador quanto para o trabalhador.

Em detrimento do trabalhador, perde salários e benefícios sociais, fica sujeito a piores condições de trabalho e tem a ausência de proteção jurídica. Já para o empregador, essa conduta carrega um risco jurídico muito elevado, uma vez que os a Justiça do Trabalho tem reconhecido diversos precedentes, pela existência de um vínculo empregatício disfarçado, impondo penalidades como multas e em alguns casos pagamento de diferenças salariais, ou indenizações por danos morais.

Além disso, essa prática distorce a essência da relação de emprego e enfraquece o papel protetivo do Direito do Trabalho. Ela impacta a coletividade do mercado de trabalho criando desigualdade entre profissionais que desempenham funções equivalentes, mas que possuem status e proteção legal diferente. Apesar de apresentar muitas vezes como forma de flexibilidade ou modernização, tal prática é, na verdade, uma corrupção dos objetivos sociais das relações de trabalho, com sérios efeitos econômicos e morais. Conforme publicado na revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), no entendimento de (Turcato e Rodrigues 2008, p.11):

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os

encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados

pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas.

Conforme também dados apontados na matéria.

De acordo com estudo do IBGE veiculado em 2004, com base no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), havia no país aproximadamente 4,5 milhões de empresas cadastradas naquele ano. Desses, 3,1 milhões (68%) são empresas sem empregados. O próprio IBGE diagnostica que, na maioria desses casos, a empresa é assim constituída com o objetivo de modificar o vínculo do trabalhador com a empresa em que ele realmente trabalha. (Turcato, E Rodrigues, 2008, p. 64).

Como acontece em toda fraude, e como já mencionado, sempre existem duas faces do empregado e a do empregador. No entanto, não é possível renunciar a esses direitos simplesmente porque eles não podem ser alienados e nem transferíveis, conforme previsto pela legislação brasileira que busca proteger a dignidade e a proteção dos trabalhadores.

Assim, o trabalhador sofre uma série de tensões e frustrações que podem culminar com o aparecimento de problemas sociais e morais causados pela violência de trabalho e equívocos no entendimento anti-dominante da comunicação empresarial. Constrangimentos laborais no dia a dia são exposições e falhas do sistema da produtividade, quando pessoas pejetizadas não recebem as devidas verbas trabalhistas, ilimitação da carga horária de trabalho (não se configuram às 44h semanais), falta do descanso remunerado, a falta de amparo às regras da CLT. Existe também a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista despojar-se da proteção que o Direito de Trabalho lhe confere, inclusive, contração de seguro de vida e acidentes. (Belmonte, 2007, p.78).

A “pejetização” representa uma utilização perversa da relação de trabalho, e coloca em risco à proteção legal ao trabalhador, e fomentando conflitos jurisprudenciais, com repercussões significativas.

Esse cenário tem um impacto negativo no acesso a garantias indispensáveis para o indivíduo, e torna o mercado de trabalho mais inseguro e desigual para aqueles empregados em áreas profissionais.

Assim, a “pejotização” não deve ser compreendida como fenômeno de mera administração contratual, mas sim como uma situação que desafia a existência e o poder do Direito do Trabalho, que exige intervenção estatal e políticas públicas efetivas por parte de juristas e legisladores para evitar tais desvios nas relações de trabalho.

- OS TIPOS DE PEJOTIZAÇÃO

Na realidade, existem duas modalidades distintas de “pejotização”: uma imposta pelo empregador, e outra realizada de forma consensual.

A primeira ocorre quando o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica antes de realizar a contratação. Neste caso, a relação clássica de emprego substitui-se por contrato de prestação de serviços entre empresas, levando o trabalhador a transformar-se em “PJ”, e extinguindo conseqüentemente a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), permanecendo registrado sob contrato civil. Não há alteração real nas condições laborais, apesar da nova formalidade empresarial, o trabalhador continua exercendo a mesma atividade local sob direção do mesmo empregador. Assim, o que se altera é apenas a forma jurídica desta relação, configurando dissimulação do vínculo empregatício e fraude trabalhista.

Nesse sentido:

O intuito da pejotização é mascarar a verdadeira relação de emprego, tornando-se mais benéfico ao empregador, uma vez que reduz os altos custos trabalhistas. Como forma de convencer o prestador, o tomador promete conceder um aumento significativo no valor da remuneração, devido à redução de custos e pagamento de impostos. Porém, apesar do

aumento da pecúnia parecer vantajoso ao prestador, este na verdade não estará protegido pelas leis trabalhistas, incluindo o direito a diversos benefícios exclusivos do trabalhador, como por exemplo: direito a horas extras, intervalos remunerados, décimo terceiro salário, direitos previdenciários entre outros. Além de trabalhar de forma insegura e desprotegida, ainda terá o prestador, que arcar com todas as despesas advindas de uma pessoa jurídica, como o pagamento de impostos, contribuições de abertura, manutenção da atividade e também assunção dos riscos de um negócio fraudulento. (Marcondes, Naomi, 2018, p. 2)

No mesmo sentido, também como comentou Santos, afirmando que a “pejotização” é esse vínculo trabalhista através de uma fraudada prestação de serviços.

Por meio do processo de pejotização, o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a consequente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia. (Santos, 2018, p. 1)

A razões que levam o empregador a utilizar essa prática, foi estabelecido pela jurisprudência que o objetivo subjacente é predominantemente aumentar a margem de lucro das empresas por meio da redução dos custos trabalhistas e previdenciários devidos, caso uma contratação formal tivesse ocorrido (Ortiz, 2017, p. 2).

O segundo tipo de “pejotização” é a consensual, na qual o empregador e o trabalhador concordam com a constituição da pessoa jurídica. Nesse cenário, o trabalhador realiza voluntariamente suas tarefas e sugere ou concorda o contrato empresarial, ele percebe um aumento na renda líquida por meio da isenção de impostos e contribuições.

No mundo do trabalho de hoje, tornou-se mais prevalente, como parte das negociações trabalhistas, e muitas vezes vista como uma “tendência de mercado de trabalho”. De acordo com (Ortiz 2017, p. 2): “A prática generalizada no direito do trabalho de ocultar uma relação

de emprego real por trás de uma entidade, formalmente vestida de natureza civil.”

Entre as características distintas deste modo está a emissão de notas fiscais em nome da pessoa jurídica, embora o serviço seja executado pessoalmente pelo trabalhador o que demonstra clara tentativa de disfarçar a relação empregatícia.

Sobre essa especificidade, (Schmidt 2017, p. 1) ressalta: “Na pejetização, a pessoa jurídica é constituída com o único propósito de cobrar por serviços, realizar trabalho individual exclusivo e pretender dissimular uma relação de emprego existente.”

Esta não é a formalidade que elimina a exigência de prestação de serviço pessoal e permanente, frequência, subordinação e ônus no que se refere ao reconhecimento de vínculo empregatício exigido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), todos presentes como um todo ou em parte quando se contrata por meio da “pejetização”.

Muito comum também, é incluir no contrato de prestação de serviços uma cláusula de exclusividade, que exigirá que a pessoa jurídica preste serviços somente para a empresa contratante, às vezes, até dentro do estabelecimento e com horários de trabalho semelhantes aos de qualquer funcionário regular. Não há pagamento de horas extras ou outros direitos, nem mesmo se as horas trabalhadas excederem o máximo permitido por lei.

A questão é, que a “pejetização” pode ser identificada ou de forma imposta ou acordada por consentimento mútuo entre as partes, e mesmo assim, mantém a

essência de uma relação de trabalho, apenas com outra aparência legal completamente contrária às diretrizes protetivas do Direito do Trabalho.

- OS IMPACTOS PARA O TRABALHADOR NO AMBIENTE LABORAL

A “pejetização” traz consequências negativas sérias para os trabalhadores, entre as quais se destacam: a) Precarização das condições de trabalho, ausência de garantias como férias

remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e estabilidade em casos de acidente de trabalho ou gestação (Antunes, 2021, p, 13); b) Insegurança jurídica: o trabalhador permanece desprotegido pelas normas da CLT, ficando à mercê da vontade do empregador (Melo, 2020, p, 45); c) Exclusão de direitos previdenciários: a ausência de contribuições regulares ao INSS pode comprometer o acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade (Druck; Franco, 2019, p, 34); d) Aumento da informalidade mascarada: embora exista aparente formalidade devido ao contrato empresarial, as condições de trabalho costumam ser precárias e a remuneração é reduzida (Delgado, 2023, p,16);

Entende afirmar, portanto, que a flexibilização das relações de trabalho tem sido a causa principal do aumento da precarização, sobretudo diante da redução dos empregos fixos ou permanentes (Araújo; Moraes, 2017, p, 74).

Essa última configuração é, em regra, eivada de desproteção e pela vulnerabilidade. Trata-se do fenômeno identificado também como precarização do trabalho, que, infelizmente, constitui-se como um dos eixos centrais da dinâmica do capitalismo contemporâneo. (Druck, 2011 apud Araújo; Moraes, 2017, p, 22).

Ademais, índices como a expansão gradativa da globalização dos mercados e da concorrência empresarial incidem diretamente na tendência nas organizações de reduzirem seu quadro de empregados efetivos, levando à expansão da força de trabalho flexível (Kovács, 2003 apud Araújo; Moraes, 2017, p, 26).

O contexto de precarização do emprego gerado pela “pejotização” ameaça diversos direitos dos trabalhadores, especialmente aqueles relacionados à proteção e à irrenunciabilidade, que se tornam vulneráveis diante da crescente incidência de fraudes trabalhistas e da difusão do discurso de “flexibilização”.

“A flexibilização pode ser conceituada como forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas jurídicas de trabalho” (Pereira, 2013, p, 86). Contudo, o termo flexibilização

pode estar destorcido, uma vez que, “o verbo flexibilizar vem do

latim *flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*, e, tem o sentido de curva, dobrar, fletir”

(Martins, 2009, p.09).

A legislação trabalhista pode ser classificada em rígida ou flexível. No sistema rígido, a intervenção estatal é acentuada, havendo pouco ou nenhum espaço para a negociação coletiva. No sistema flexível, há pouco ou nenhuma legislação, que, quando existente, apenas estabelece regras mínimas, cabendo à negociação coletiva definir as demais condições de trabalho. (Martins, 2009, p. 31).

No que se refere ao tema, os conceitos de flexibilização e desregulamentação são distintos.

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei 42 simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas. (Martins, 2009, p. 14).

Por este fato, pode-se confirmar que a flexibilização constitui um direito do empregador, tutelado pela Constituição Federal, devendo, entretanto, ser aplicada com grande cautela, e é quando surge a insegurança jurídica da “pejotização”, isto é, este conceito traz ao trabalhador um impacto que pode ser confortável ou não.

3 A UTILIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO PARA OCULTAR RELAÇÕES DE EMPREGO

Uma parcela significativa da doutrina entende a “pejotização” como uma infração trabalhista organizada, tipificado no artigo 203 Código Penal brasileiro.

Veja-se: “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho.” (Brasil, 1940, Art. 203).

A violação deste artigo reflete o desrespeito aos direitos garantidos pela CLT, evidenciando fraude na relação empregatícia estabelecida.

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. (Barros, 2020, p.186)

Resende complementa, que são utilizadas diversas simulações em prestações de serviços de forma fraudulenta:

Trata-se de princípio amplamente aplicado na prática trabalhista, diante das inúmeras tentativas de se mascarar a realidade, notadamente no tocante à existência do vínculo de emprego. Com efeito, é comum a utilização de técnicas fraudulentas, como por exemplo, a utilização de cooperativas “de fachada”, estágios irregulares, terceirização irregular de atividade-fim, constituição do trabalhador como pessoa jurídica (“pejotização”), entre outros artifícios. (Resende 2011, p. 29)

A “pejotização” não só compromete normas trabalhistas, mas também impacta negativamente os sistemas previdenciários, devido à ausência de recolhimento obrigatório ao FGTS, tanto por parte dos tomadores quanto dos trabalhadores. Da mesma forma, afeta as receitas tributárias pelo não pagamento de impostos devidos. O autor Franco Filho sugere que seria necessário desenvolver uma legislação específica sobre a “pejotização”, alinhada

às exigências atuais nas dinâmicas laborais contemporâneas e considerando tanto condições laborais quanto relações

trabalhistas dentro do quadro jurídico vigente.

As alterações operadas com a Lei n. 13.467/17 na CLT trouxeram um triste sinal: existem claros indícios de ser tentado o incremento da pejotização no Brasil, de modo bastante patente. É o que se infere do novo art. 442-B consolidado, dispondo que: “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 art. 3º desta Consolidação” (Franco Filho, 2018, p. 94).

Trata-se de uma cláusula prevista na legislação que permite a celebração de contratos com certo grau de autonomia na prestação de serviços, ainda que se utilizem CNPJ e emissão de nota fiscal. No entanto, se, na prática, tais acordos mantiverem as características habituais de uma relação de emprego, como subordinação, controle de jornada e local de trabalho, imposição de ordens e monitoramento constante, isso pode equivaler a um vínculo empregatício oculto, capaz de revelar indícios de sintomas de fraude.

Nessas circunstâncias, o Judiciário deve intervir para proteger o trabalhador e garantir a efetividade dos direitos trabalhistas, preservando os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social nas relações laborais contemporâneas.

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade. (Porto, 2009, p. 253).

Nesse contexto, observa-se a presença da subordinação integrativa, uma vez que a atividade

realizada pelo trabalhador se insere na dinâmica produtiva do tomador de serviço. O trabalhador não possui empresa ou organização própria e, portanto, não assume os riscos associados a lucros e perdas, tampouco é proprietário dos resultados gerados por sua atividade.

Essa situação requer a intervenção do Poder Judiciário, por meio de práticas individuais para coibir essa prática e proteger o trabalhador, que representa o polo mais vulnerável da relação de trabalho. Isso se aplica inclusive a trabalhadores com alta qualificação intelectual, pois do ponto de vista econômico, permanecem em condição de hipossuficiência.

- OS REFLEXOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS DIFERENTES CLASSES DE TRABALHADORES

É possível afirmar que o fenômeno da “pejotização” alcança não apenas as classes intelectuais, mas também trabalhadores vinculados a contratos formais de emprego. Diante desse avanço, o Ministério do Trabalho passou a atuar diretamente para coibir a prática, caracterizada pela contratação de indivíduos como prestadores de serviços em substituição à relação empregatícia típica. Trata-se de uma realidade que invade o mercado de trabalho e atinge um número cada vez maior de categorias profissionais, como professores, jornalistas, médicos e dentistas, etc. (Pereira, 2013, p, 112).

O autor ainda relata que Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), estrutura ações e discute estratégias de combate às diversas modalidades de “pejotização”.

A terceirização do serviço call center das companhias de telefonia celular e a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica (processo já chamado de pejotização) estiveram entre os principais itens da pauta da reunião ordinária da Coordenadoria de Combate às Fraudes das Relações de Trabalho (Conafret), concluída hoje (03), em Brasília (DF). Procuradores de Trabalho de todas as Regiões do País relataram os setores que mais concentram a fraude, que consiste na demissão de um emprego subordinado e sua

recontratação, dias depois, como pessoa jurídica (ou PJ), em prejuízo de direitos trabalhistas legalmente assegurados. Em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo, a irregularidade concentra-se em empresas jornalísticas. (Pereira, 2013, p,110 e 111).

Conforme já apontado, verifica-se que o processo de “pejotização” tem se ampliado em diferentes segmentos do mundo do trabalho, tornando-se uma prática cada vez mais comum. Trata-se de uma prática disseminada e irregular, normalmente utilizada para reduzir custos e encargos trabalhistas, o que enfraquece a proteção legal dos trabalhadores e distorce o escudo das leis.

Como aponta (Carvalho 2010, p.63), essa nova forma de trabalho é coerente com a realidade brasileira, e foi instalada sob o argumento da flexibilização. José Aílton de Oliveira a descreve como “uma maneira de modernizar as relações de trabalho”; contudo, seguindo práticas que ocultam relações de emprego, aumentando condições precárias”. É exatamente esse cenário que se observa:

Sobre o pretexto da flexibilização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedade (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejotização” como comumente vem sendo denominadas.

Dessa perspectiva, observa-se que profissionais de diversas áreas têm sido tratados de maneira semelhante à anteriormente descrita, em ocasiões repetidas e de forma sistemática por meio da terceirização de mão de obra sob a fachada de uma empresa corporativa.

Em vista desses fatos, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT - 1) tem admitido em diversas decisões a existência de relação de emprego sempre que se verifica prestação de serviços pessoal, permanente e subordinada, ainda que formalmente apresentada como contratação por intermédio de pessoa jurídica.

Com base no entendimento manifestado pelo TRT da 1ª Região, o julgamento proferido no processo nº 0000421-96.2012.5.01.0072, reafirma que a simples

constituição de pessoa jurídica para intermediar serviços não afasta o reconhecimento do vínculo empregatício quando, na prática, a prestação laboral se desenvolve de forma subordinada, contínua e inserida na atividade fim da empresa contratante. A decisão enfatiza que a chamada “pejotização” configura fraude ao sistema trabalhista e, uma vez comprovada, é identificada o reconhecimento da relação de emprego.

Também é possível observar tal fenômeno em outros setores, por exemplo, no setor médico em que a “pejotização” é utilizada para a redução de custos em clínicas e hospitais. Nesses casos, embora a conexão seja estabelecida nominalmente por meio de uma pessoa jurídica, a subordinação, a continuidade e a prestação pessoal de serviços são plenamente identificáveis, configurando, portanto, uma relação comum de emprego.

Esse entendimento também é reconhecido pela jurisprudência do TRT-16, que já proferiu diversas decisões afirmando a existência de vínculo empregatício de médicos nessas situações, reforçando a necessidade de preservar a realidade dos serviços prestados acima de sua forma nominal.

Em decisão proferida no processo nº 0147000-15.2012.5.16.0001, o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região deixou claro que, quando se comprova que a contratação por pessoa jurídica funciona apenas como uma fachada para encobrir uma relação de trabalho típica, especialmente no caso de profissionais da área médica, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício. O Tribunal ressaltou que a formalização como “autônomo” ou “empresa prestadora de serviços” não prevalece diante dos elementos fáticos que demonstram subordinação, continuidade e pessoalidade, aplicando-se o princípio do contrato realidade. A Corte também destacou que, embora o vínculo tenha sido reconhecido somente em juízo, o que afasta a multa prevista no art. 477 da CLT, constatada a insalubridade por

laudo pericial, permanece devido o adicional correspondente. No mesmo julgamento, concluiu-se ainda pela inexistência de dano moral, diante da ausência de conduta ilícita da empresa.

Conforme apontado é possível identificar, que muito embora, mesmo que empregadores estejam aplicando essa fraude de maneira habitual e contínua, os julgados do TRT têm trabalhado em derrotar essa prática, sendo ela, por ele interpretada, como uma atitude fraudulenta e sem grandes benefícios.

- A LEI Nº 11.196/2005 COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZAÇÃO E POSSÍVEL LEGITIMAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

A partir da publicação da Lei nº 11.196/2005, especialmente de seu artigo 129, uma série de discussões foram suscitadas á cerca de seus efeitos sobre as relações de trabalho e, sobretudo, no que se refere a práticas como a “pejotização”. Essa consiste na desvinculação impessoalizada promovida pelo empregador, e força o trabalhador para constituir uma pessoa jurídica que ele possa atuar como prestador de terceiros em seu lugar. Segundo alguns juristas, a referida lei teria restringido essa forma de contratação conferindo a ela uma aparência de licitude mediante o discurso empresarial de autonomia e liberdade econômica.

No entanto, a maior parte da doutrina e da jurisprudência não acolhe essa interpretação, uma vez que a Lei nº 11.196/2005 possui natureza eminentemente de caráter tributário e (previdenciário), e não trabalhista. Assim, não foi admitida para derrogar as diretrizes emanadas pela CLT.

Para Leone Pereira, assim que essa Lei foi criada, a “pejotização” estava mais concentrada nas classes de trabalhos intelectuais, contratados na condição de pessoa jurídica. No entanto, com a passagem do tempo, essa prática abrangeu as mais variadas classes de trabalho.

Em meio à atual crise financeira mundial, causada, principalmente, pela globalização, houve um retrocesso acerca dos direitos trabalhistas, pois os referidos “trabalhadores intelectuais”, contratados sob a forma de pessoa jurídica, deixam de contar com certas garantias, como salário mínimo, férias, gratificações natalinas, segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho etc. (Pereira, 2013, p. 77).

Segundo a doutrina adotada pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho, entende-se que a “pejotização” frequentemente oculta um vínculo empregatício padrão, através do qual os empregadores evitam responsabilidades trabalhistas e previdenciárias (Delgado, 2015, p. 15).

O Tribunal Superior do Trabalho, na decisão do Recurso nº 639- 35.2010.5.02.0083 “a relação de emprego é a principal forma de os trabalhadores aderirem ao sistema socioeconômico vigente: sua existência é presumida enquanto não houver provas de que tal prestação de serviço não exista” (TST, 2013).

Portanto, para que a “pejotização” seja válida, o trabalhador deve, de fato, atuar de forma autônoma, sob pena de ter vínculo reconhecido com fundamento no princípio da primazia da realidade em vigor, e previsto no artigo 9º da CLT.

A conveniência trazida pela Lei nº 11.196/2005 mediante contratos celebrados via pessoa jurídica, não possui o condão de legitimar atos nulos e inválidos quando contrários aos princípios do Direito do Trabalho, como os da intangibilidade e da norma mais favorável.

Como afirma Maurício Godinho Delgado (2015, p. 204), “O princípio da irrenunciabilidade traduz a inviabilidade técnico-jurídica de permitir que o empregado renuncie a seus direitos por mera expressão de vontade”.

Assim, o trabalhador torna-se “pejotizado” apenas na aparência, pois continua prestando serviços de forma pessoal sem parar, subordinado e permanentemente sendo despojado de

direitos inequívocos, que são resignados para manter o vínculo com a empresa. Isso viola a dignidade humana, pois o princípio da liberdade e respeitabilidade das relações de trabalho não é mais protegido pelas garantias concedidas no art. 7º da Constituição Federal.

Como afirma (Martins Filho 2012, p. 101), “em qualquer contrato de trabalho em que o trabalhador seja uma pessoa jurídica pode ocorrer, a título de exemplo, uma prestação de serviço, ordem ou etc.”. Assim, não faz diferença a existência formal de pessoa jurídica contratada no papel: o que prevalece é a natureza pessoal da prestação de serviços e a presença dos elementos essenciais da relação de emprego, pessoalidade, remuneração, habitualidade e subordinação.

No entanto, a Lei nº 11.196/2005, apesar de ter sido um importante avanço no que diz respeito à flexibilidade contratual e simplificação de tributos, não se deve caracterizá-la como forma de legitimar a “pejotização” quando utilizada para encobrir reais contratos de trabalho. A aplicação da referida norma deve estar em consonância com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, equilibrando o direito à vida, a dignidade e a preservação do trabalhador diante das necessidades econômicas das empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo específico, pôde-se analisar o fenômeno da “pejotização”, que constitui o objetivo central deste estudo, permitindo a abertura da problemática

existente sobre o tema, observa-se que a prática desse fenômeno tem se tornado algo corriqueiro na sociedade contemporânea, especialmente em um ambiente capitalista no qual o empregador tende a priorizar os seus lucros e benefícios, em detrimento dos direitos e garantias dos trabalhadores.

A violação clara e existente praticada por determinados empregadores acarretam muitos malefícios aos trabalhadores que veem esvair-se as garantias pautadas na Consolidação Das

Leis Do Trabalho (CLT). Assim passa a figurar em relações de trabalho sem segurança jurídica, como forma de prestador de serviço, sem o caminho com assistência devida e proteção.

Quanto ao lado dos profissionais da saúde, esses vivenciam a prática da “pejotização” com maior intensidade, enfrentando significativa ausência de resguardos frente a essa problemática.

Diante do estudo realizado, foi possível visualizar a acentuada precarização das normas trabalhistas frente à ilicitude da prática da “pejotização”. Há muitos fatores que abraçam esse fenômeno, trazendo-o como algo que ainda irá perdurar, concluindo-se que tem muito ainda a ser alcançado para a proteção desse costume fraudulento dos empregadores, sendo, possivelmente necessário uma legislação específica que trate sobre a “pejotização”, necessária, a fim de garantir proteção efetiva aos trabalhadores e coibir práticas fraudulentas por parte dos empregadores.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A pejotização como fraude à legislação trabalhista**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p. 71-74, set. 2013.

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

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **Avanços e Possibilidades do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. **rev.** e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Pejotização, intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa** – algumas reflexões. Suplemento Trabalhista n. 066/07. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Médico. Operadora de plano de saúde. Vínculo empregatício reconhecido. Pejotização. **Processo n. 0147000-15.2012.5.16.0001**. Relator: José Evandro de Souza. Data de julgamento: 03 dez. 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, São Luís, 3 dez. 2015.

BRASIL. Vade Mecum: CLT – **Consolidação das Leis do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador** – Bahia. 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Salvador, Programa de Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania, Salvador, 2010.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a Reforma Trabalhista**. Ipea, Política em Foco, Mercado de Trabalho, out. 2017.

COELHO, Jairo Borges. **Pejotização nas relações de trabalho**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Extremo Sul Catarinense –

UNESC, Criciúma, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata. **A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra**. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Pejotização**. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reforma trabalhista em pontos. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 93-94. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho%20_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 set. 2025.

MARCONDES, Fernanda; MARCHI, Fernanda; AKIYAMA, Isabella Naomi. **O fenômeno da pejotização e suas consequências nas relações de emprego**. 2018. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/800747337/Matheus-Lima-Atividade-Defesa-Final>. Acesso em: 5 nov. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 23. ed. São Paulo: **Atlas**, 2009.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELO, José Eduardo de Resende Chaves Jr. **A relação de emprego disfarçada: a pejotização e os novos modelos contratuais**. Belo Horizonte: RTM, 2020.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precizacao-das-relacoes-deemprego>.

Acesso em: 15 set. 2025.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista**. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br>. Acesso em: 10 ago. 2017.

PEREIRA, Jossivan Gomes. **A expansão da pejotização e o vínculo empregatício**. 2023. Artigo Científico (Curso de Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Goiânia, 2023.

PEREIRA, Leone. **O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SANTOS, Andréa Dantas. **Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários** (o caso dos salões de beleza). Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, n. 1, p. 19- 51, out. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 dez. 2022.

SCHMIDT, Fernando. **Pejotização, crime e fraude à legislação trabalhista**. Jus Brasil, 2015. Disponível em: <https://fernando8.jusbrasil.com.br/artigos/218110285/pejotizacao-crime-e-fraude-a-legislacao-trabalhista>. Acesso em: 20 set. 2025. TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista ANAMATRA**, Brasil, ano XVII, n. 55, p. 11-15, 2º semestre de 2008.

[1] Bacharelada em Direito. Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ.

[2] Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação PPGD – UNIPÊ da Instituição de Ensino Superior Cruzeiro do Sul, unidade João Pessoa – PB. Pós-graduação em Direito Processual Civil pela Universidade Potiguar do Rio Grande do Norte – UnP. Graduação em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ do Grupo Cruzeiro do Sul. Consultora Jurídica, sob o registro – OAB/PB – 11805.

[3] Bacharel em Direito pela UDC-Paraná; Graduanda em Letras-Português (FPB); Pós-Graduanda em Direito Penal e Processo Penal (Damásio-2017); Pós-Graduanda em Direito Civil e Processo Civil (Unipê-2025-2026); Mestranda em Direito e Desenvolvimento (Unipê-2025-2026); Professora Estagiária em Letras (2025-Escola Argentina Pereira Gomes-PB); Professora Estagiária de Metodologia (2025-Unipê).