



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO**

**A EXPANSÃO DA “PEJOTIZAÇÃO” E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

ORIENTANDO – Jossivan Gomes Pereira

ORIENTADORA – Profa. Dra. Denise Fonseca Felix de Sousa

GOIÂNIA-GO

2023

Jossivan Gomes Pereira

## **A EXPANSÃO DA PEJOTIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

Profa. Orientadora: Dra. Denise Fonseca Felix de Sousa

GOIÂNIA-GO

2023

Jossivan Gomes Pereira

**A EXPANSÃO DA PEJOTIZAÇÃO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Data da Defesa: 13 de Junho de 2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): Prof(a). Dra. Denise Fonseca Felix de Sousa      Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Mestre Márcia Pimenta de Paiva  
Nota

## RESUMO

O presente artigo pretende fazer uma análise da prática de empregadores de contratar trabalhadores e de solicitarem que estes trabalhadores realizem a constituição de pessoa jurídica, fenômeno denominado de “pejotização”. Para alguns autores, a permissão para a contratação de pessoas físicas como se fossem jurídicas exige o empregador de arcar com as verbas trabalhistas devidas e de oferecer as demais proteções ao trabalhador, desrespeitando com isso garantias constitucionais e infraconstitucionais. Para outros autores, porém, a pejotização traz vantagens tanto para o empregador quanto para o empregado. A partir da compreensão acerca da flexibilização do direito do trabalho, examina-se a aplicação dos princípios trabalhistas ao fenômeno ora estudado, a fim de avaliar se tal modalidade de contratação é lícita ou ilícita, assim como apresentar os seus efeitos jurídicos e sociais.

**Palavras-chave:** Pejotização. Flexibilização. Precarização. Relação de Emprego Fraude Trabalhista.

## INTRODUÇÃO

O artigo científico segue a Linha de pesquisa estado, relações sociais e transformações constitucionais, Será usada doutrina, legislação e o método dedutivo argumentativo para exposição desta pesquisa científica

Foi abordado como a pejetização tem sido uma prática comum no mercado de trabalho, sendo utilizada por empresas para se livrarem dos encargos decorrentes das relações de trabalho por meio da constituição de pessoa jurídica (PJ) para a emissão de notas fiscais. E como a pejetização é usual em várias profissões: medicina, medicina veterinária, odontologia, fisioterapia, publicidade, arquitetura, Tecnologia da Informação (TI), entre tantas outras.

verificado como a pejetização é utilizada para fraudar as leis aplicáveis à relação trabalhista. Quando a pejetização é ilegítima e isso fica constatado, ocorre a desconsideração da pessoa jurídica e a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador, com base no princípio da primazia da realidade.

Foram analisadas outras possíveis fraudes, como a de sonegação previdenciária (art. 337-A do Código Penal), já que não há recolhimento de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) por parte dos tomadores de serviços ou dos empregados. Também podemos apontar mais uma fraude, e a de sonegação fiscal (Lei n. 4.729/65), cometida contra a ordem tributária. Assim, para verificando-se que, a pejetização pode frustrar as condições para a pagamento de contribuições previdenciárias de tributos.

Como a pejetização foi regulamentada pela Lei n. 11.196/05 e, por isso, não constitui uma fraude à legislação trabalhista. Porém, esse não é o posicionamento quem vem sendo adotado pela maior parte dos doutrinadores brasileiros.

E a diferenciação entre a terceirização e a Pejetização, a principal diferenciação o trabalhador e contratado como pessoa jurídica pela própria empresa que ele prestava serviço, enquanto na terceirização o trabalhador e contratado por uma empresa fornecedora de serviço que presta serviço para a empresa contratante, faz-se também e colacionam-se julgados recentes acerca da temática

Serão verificados os impactos da pejetização na economia brasileira, em geral a pejetização pode ter consequências negativas para a economia e para os trabalhadores dentre elas redução dos encargos trabalhistas, aumento do numero

de trabalhadores informais, diminuição de arrecadação de impostos, redução do poder de negociação dos trabalhadores, e importante que políticas públicas e as práticas empresariais levem em consideração os impactos que busquem condições justas e equilibradas para todos os envolvidos

## **1. O QUE É PEJOTIZAÇÃO?**

A pejotização, prática cada vez mais comum no mercado de trabalho, costuma ser utilizada pelas empresas para se livrarem dos encargos decorrentes das relações de trabalho. As empresas obrigam o empregado, por meio de uma pessoa jurídica, a celebrar um contrato de prestação de serviços, com cláusula de exclusividade. O trabalhador presta serviços na empresa e cumpre jornada de trabalho sem o pagamento de horas extras, ou sem receber os demais direitos trabalhistas, como férias e 13º.

A prática da pejotização já é comum em várias profissões, como medicina, medicina veterinária, arquitetura, publicidade, dentre outras. As empresas obrigam o empregado a virar uma pessoa jurídica, obtendo um contrato de trabalho de prestação de serviço, muitas vezes com cláusulas de exclusividade. Com isso, o trabalhador cumpre sua jornada laboral sem a segurança de pagamento dos direitos assegurados pela CLT, como férias, horas extras, 13º salário, seguro-desemprego, adicional noturno etc.

A escolha da mudança de regime trabalhista tem diversos entendimentos entre os estudiosos do assunto, conforme veremos na seção a seguir.

### **1.1 PEJOTIZAÇÃO” COMO FORMA DE MASCARAR A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Parte da doutrina tem entendido a pejetização como um crime contra a organização de trabalho, sendo tal condenação baseada no artigo 203 do Código Penal. A violação desse artigo, ao impedir a fruição dos direitos garantidos pela CLT, demonstra a existência de uma fraude, pois deixa de produzir seus efeitos pretendidos.

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei n. 9.777, de 1998)

§ 1º Na mesma pena incorre quem: (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998)

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998)

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998) (BRASIL, 1940, on-line).

Podem-se também destacar outras possíveis fraudes, sendo uma de sonegação previdenciária (art. 337 – A do Código Penal), outra de sonegação fiscal (Lei 4.729/65). O crime é verificado quando a pejetização é utilizada para fraudar as leis aplicáveis à relação trabalhista. Quando a pejetização é ilegítima e isso fica constatado, ocorre a desconsideração da pessoa jurídica e a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador, com base no princípio da primazia da realidade.

Segundo Georgenor de Sousa Franco Filho (2018), a pejetização é um mecanismo moderno de contratação que pode ser descrito como um método legal para praticar uma ilegalidade, pois se trata de uma medida fraudulenta de contrato de trabalho utilizada para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a criação de uma empresa (pessoa jurídica). Contudo, a subordinação continua a existir onde ocorre o trabalho, e não exclusivamente na área intelectual, embora seja aí a maior incidência desse tipo de trabalho. Caracteriza-se pela exigência dos tomadores de serviços para que os trabalhadores (antes seus empregados, ou mesmo não tendo sido) constituam pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação dos serviços.

A pejetização implica não somente a fraude à legislação trabalhista, mas também à previdência social, pois não há recolhimento de FGTS por parte dos

tomadores de serviços ou dos empregados. Também podemos apontar mais uma fraude, contra a ordem tributária, na medida em que se deixa de recolher impostos. Assim, a pejetização frustra as condições para a previdência social e os pagamentos de tributos.

No Brasil, segundo Franco Filho, deveria ser elaborada uma lei sobre a pejetização que fosse adequada ao momento presente do novo mundo do trabalho. Não podemos nos esquecer das condições de trabalho e das relações de trabalho com as relações jurídicas.

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 pejetização 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).

Pode-se observar que o dispositivo celebra o contrato de trabalho onde seja consignada a condição de autônomo, sempre com a liberdade de atuar na atividade objetivo do pacto firmado, seja apenas para o contratante ou não, de modo permanente ou de modo descontínuo. Em outras palavras, o contratado poderá ter um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e emitir notas fiscais de serviço. Isso pode se aplicar também se, no contrato, forem fixadas regras para o trabalho, como uso de uniforme, cumprimento de horário de trabalho, subordinação direta ou indireta etc.

Muitos casos ocorreram de pessoas serem dispensadas em um dia, com a baixa em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para no dia seguinte serem contratadas como pessoas jurídicas e continuar exercendo a mesma função que exerciam como empregadas. Esse é um clássico exemplo de fraude a todas as regras e leis trabalhistas, tributárias e previdenciárias que lesa os direitos do trabalhador. Este fica carente de proteção, sendo obrigado a buscar o amparo da Justiça do Trabalho, que, constatando a existência de subordinação jurídica, deve proclamar a fraude da contratação e reconhecer esse trabalhador como empregado subordinado de quem lhe toma o serviço.

Partindo-se da subordinação jurídica como núcleo para balizar a relação de emprego, dela saindo ou ocorrendo, concomitantemente, os demais elementos já apontados, ganha força na doutrina o estudo do trabalhador economicamente

dependente. A dependência econômica serve de ponto inicial para a identificação de uma relação de emprego escondida.

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 caso, podemos observar a subordinação integrativa, pois a atividade exercida integra a prestação de trabalho. O trabalhador não possui uma empresa ou uma organização empresarial própria, e assim não assume os riscos inerentes de perdas e ganhos, não sendo assim o proprietário dos frutos produzidos pelo seu trabalho.

Essa situação demanda a atuação do judiciário, por meio de ações individuais, no intuito de coibir a prática e proteger o trabalhador, a parte mais fraca dentro da relação trabalhista, mesmo quando se trata de trabalhador qualificado intelectualmente, porquanto financeiramente não há o afastamento da condição de hipossuficiência.

## **2. LEI Nº11196/2005 E A POSSIVEL LEGALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO,**

Para outros estudiosos, a pejotização foi regulamentada pela Lei n. 11.196/05 e, por esse motivo, não constitui uma fraude à legislação trabalhista. Trata-se apenas de uma nova forma de contratação. Porém, esse não é o posicionamento quem vem sendo adotado pela maior parte dos Tribunais Regionais do Trabalho, que argumentam que a pejotização pode camuflar uma típica relação de trabalho, exonerando o empregador de pagar as verbas trabalhistas, permitindo-lhe assim reduzir os custos da mão de obra. Enquanto no Direito Civil a legislação em matéria contratual tem caráter supletivo, no Direito do Trabalho, as normas contratuais assumem uma posição de destaque, em que a autonomia da vontade atua de forma complementar.

Veja-se o seguinte julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. PROFISSIONAL CONTRATADO

MEDIANTE PEJOTIZAÇÃO (LEI N. 11.196/2005, ART. 129). ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. **A relação empregatícia é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que incontroversa a prestação de serviços (Súmula 212, TST). A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia, ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas, além da fórmula apelidada de pejotização.** Em qualquer desses casos, além de outros, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser cumprida. No caso da fórmula do art. 129 da Lei n. 11.196, de 2005, somente prevalecerá se o profissional pejotizado tratar-se de efetivo trabalhador autônomo ou eventual, não prevalecendo a figura jurídica como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando a Obreira cotidianamente no estabelecimento empresarial e em viagens a serviço, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Note-se que o TRT deixa clara, a propósito, a presença da subordinação jurídica em todas as suas três dimensões (uma só já bastaria, como se sabe), ou seja, a tradicional, a objetiva e a estrutural. (TST - AIRR: 6393520105020083 639-35.2010.5.02.0083, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/06/2013, Terceira Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013) (grifos nossos).

Portanto, segundo esse posicionamento, a pejotização é uma contratação fraudulenta de mão de obra, muitas vezes imposta pelo empregador ao empregado para desvirtuar a relação de emprego, por meio da constituição de uma pessoa jurídica, encobrendo os elementos jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício, afastando assim as garantias trabalhistas decorrentes desse vínculo trabalhista.

O trabalho deve, portanto, ser prestado por um trabalhador pessoa física, destinatário da tutela conferida pelo Direito do Trabalho brasileiro. Martins Filho (2012, p. 101), refletindo sobre a previsão contida no art. 3º da CLT, afirma categoricamente que “[...] não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviço, empreitada, etc”. Em relação a essa característica da relação de emprego, a pejotização, com o intuito de camuflar a existência de um vínculo empregatício, cria duas realidades paralelas: uma fática, em que o obreiro continua a prestar serviços ao empregador

por meio de sua personalidade física, e outra jurídica, em que formalmente a prestação de serviços é feita por meio de uma empresa.

Se a pejetização constituísse uma relação lícita entre as empresas, a contratada poderia prestar seu labor utilizando qualquer um dos seus empregados, podendo até substituir qualquer um deles assim que julgasse conveniente. Mas não é isso o que acontece. Embora a contratação ocorra entre duas empresas juridicamente constituídas, o empregado contratado por meio da pejetização é que irá prestar pessoalmente o serviço, mostrando assim que a personalidade subsiste no contexto fático. Na pejetização, embora o contrato se dê entre duas pessoas jurídicas, o empresário contratado (“pejota”) se submete a um controle de jornada feito pelo contratante, como ocorre com os outros empregados regularmente contratados.

Uma segunda característica no vínculo empregatício é a onerosidade, sendo uma contrapartida ao serviço prestado ao empregador. Na pejetização, a contrapartida remuneratória paga para a empresa contratada, o “pejetizado”, é invariável, o que, em regra, não aconteceria numa relação entre duas empresas. Em uma contratação lícita entre empresas, essa contrapartida, de certo modo, variaria de acordo com a quantidade de serviço prestado. Na pejetização, a empresa contratada, a “pejota”, continua a receber salário, como acontece em uma típica relação empregatícia. Para o empregador, na questão da onerosidade, o empregado pejota é mais vantajoso do que o empregado devidamente contratado, pois não necessita arcar com nenhum direito trabalhista, nem com os encargos legais decorrentes da contratação típica.

Para a empresa que contrata uma “pejota”, as vantagens são muito grandes, entre as quais estão: não necessita pagar os encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários, por não haver o vínculo empregatício; contará com uma prestação de serviços ininterrupta ao longo do ano, uma vez que a “pejota” não tem direito às férias; não estará obrigada à contribuição de 20% sobre a folha de pagamento para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Para o trabalhador pejota, em um primeiro momento, essa modalidade de contratação pode parecer muito vantajosa, por lhe conceder uma suposta autonomia, permitindo-lhe até ter outros contratos com outras empresas, tendo assim uma remuneração maior que os empregados típicos que exercem a mesma função, além de poder desfrutar de algumas vantagens fiscais, como a diminuição

da alíquota do Imposto de Renda, por exemplo. Para os críticos, porém, o trabalhador pejetizado abre mão de seus direitos trabalhistas, além de arcar com o ônus da abertura e manutenção do CNPJ, como pagamento de tributos, emissão de notas fiscais e a administração contábil. Além desse ônus, ainda tem que arcar com os riscos da atividade empresarial, tudo isso sendo mantida a condição fática de empregado.

A pejetização pode, entretanto, ser mais antiga do que pensamos, se levarmos em consideração que as demandas judiciais são posteriores ao acontecimento dos fatos que lhe deram causa. Podemos destacar o relato da desembargadora Maria Adna Aguiar, no julgamento de um processo em que um advogado havia trabalhado para uma empresa como empregado de dezembro de 1983 a dezembro de 1986, ocasião em que foi demitido e recontratado, de imediato, agora figurando como empresário, prestando o mesmo serviço que prestava antes.

Vejamos a seguir parte do relatório citado:

**Verifica-se, pois, que, ao contrário do quanto afirmado pelo recorrente, o recorrido trabalhou efetivamente como advogado da empresa de dezembro de 1983 a dezembro de 1986, ocasião em que foi despedido para ser automaticamente recontratado, prestando os mesmos serviços.** A diferença básica entre os dois contratos reside no fato de que antes prestava o serviço como empregado, após a despedida, como autônomo. **O fenômeno ocorrido nos presentes autos, embora incipiente em 1986, ganhou, depois, grande notoriedade no mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de “PEJOTIZAÇÃO”.** A pejetização é uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços, com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, microempresa ou cooperativa. (TRT-5 - RO: 00492001120045050021, Relator: Maria Adna Aguiar, Quinta Turma, Data de Publicação: 19/11/2009) (grifos nossos).

Como vimos, alguns defendem a licitude da pejetização, instituto que adquiriu viabilidade jurídica com a Lei n. 11.196/2005, argumentando que essa é uma modalidade de contratação que privilegia os princípios da livre iniciativa, da auto-organização e da liberdade individual, podendo assim incentivar o crescimento socioeconômico.

Já os que são contra o instituto da pejetização como forma de contratação afirmam que a aplicação da Lei n. 11.196/2005 é só para fins tributários e previdenciários, não servindo para fins trabalhistas. Para esses autores, a

pejotização ainda não desfruta de viabilidade legal no Direito do Trabalho, não podendo ser utilizada como forma lícita de contratação, constituindo, na prática, uma forma de esconder ou suprimir um vínculo empregatício típico.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2015, p. 204), o princípio da irrenunciabilidade, também conhecido como princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Na pejotização, os empregados e os empregadores entram em uma situação jurídica de igualdade, de modo que o empregado é obrigado a abrir mão de alguns dos direitos que são absolutamente indisponíveis, para assegurar e manter seu emprego, tendo em vista que podem ocorrer ameaças por parte do empregador. Essa conduta é inaceitável no Direito do Trabalho, uma vez que fere o princípio da irrenunciabilidade, precarizando a situação do obreiro. Outro princípio que podemos observar e que também serve para desaprovar a viabilidade jurídica da pejotização é o princípio da aplicação da norma mais favorável, que nos fala que: “No direito do trabalho, o ‘vértice’ da pirâmide é ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador. Este princípio informa que, havendo conflito entre duas ou mais normas vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador.”

Fonte: (<https://gustavonardelliborges.jusbrasil.com.br/artigos/760616126/o-principio-da-norma-mais-favoravel>)

Sendo assim, devemos destacar a aplicação da CLT em detrimento da Lei n. 11.196/2005, que é mais prejudicial ao empregado, pois suprime uma série de direitos e garantias trabalhistas. Conforme visto, os celebrados princípios do Direito do Trabalho demonstram em todas as esferas a inexistência de uma viabilidade da pejotização.

Uma das peças mais importantes nesse tabuleiro é o auditor fiscal do trabalho, que exerce um papel de destaque no combate a essa prática que julga fraudulenta, tendo em vista que ele possui uma competência para realizar uma análise detalhada no caso concreto, lançando mão dos princípios just trabalhistas, em especial o princípio da primazia da realidade, podendo assim declarar a ilicitude da contratação entre empresas e reconhecer a existência de uma típica relação de emprego.

Os projetos de lei n. 6.272/2005 e 11.457/2007, que criaram a Super-Receita, continham uma emenda cujo objetivo era retirar dos auditores do trabalho o poder de, constatada a existência de indícios de uma relação de trabalho subordinado, desconsiderar a pessoa jurídica, garantindo em consequência os direitos trabalhistas advindos dessa relação trabalhista, podendo também decretar penalidades contra a empresa que causou a fraude à legislação trabalhista.

<https://bibliotecavirtual.siqueiracastro.com.br/wpcontent/uploads/12/PesquisaPejotizacao.pdf>

Emendas a esse projeto de lei acrescentariam o parágrafo 4º ao artigo 6º da Lei no 10.593/1992, que passaria a ter a seguinte redação:

Art. 6º - São atribuições do cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil:

(...)

§ 4º. No exercício das atribuições da autoridade fiscal de que trata esta lei, a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento da relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, **deverá sempre ser precedido de decisão judicial** (grifos nossos).

A Lei 11.457/2007 foi aprovada, porém a comentada emenda, que acrescentaria o parágrafo 4º ao artigo 6º da Lei n. 10.593/1992, acabou por ser vetada por contrariar o consagrado princípio constitucional da separação dos Poderes. Em apoio aos que não aceitam a viabilidade jurídica da pejotização, temos os julgados dos tribunais do trabalho que a interpretam como um instituto ilícito, que tenta mascarar o vínculo empregatício convertendo a pessoa física que presta o trabalho em pessoa jurídica, mas mantendo as características de uma relação de trabalho típica, como pessoalidade, alteridade, onerosidade e subordinação. Tais julgados consideram que a pejotização abre mão do art. 9º da CLT e de todos os princípios que regulam as relações de trabalho, com destaque para o princípio da primazia da realidade, reconhecendo dessa forma a ilegalidade. Eles acabam por decretar a nulidade do vínculo da pejotização e determinam o reconhecimento do registro de uma relação de emprego típica, sendo o empregador penalizado a pagar todos os direitos trabalhistas. Um exemplo desse entendimento encontra-se no julgado a seguir:

RELAÇÃO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. **Evidenciada nos autos, pelas provas documental e**

**testemunhal produzidas, a coexistência dos pressupostos fáticos dos artigos 2º e 3º da CLT, reputa-se fraudulenta a modalidade contratual de prestação de serviços que os reclamados celebraram com a reclamante, por meio de pessoa jurídica que a trabalhadora foi compelida a constituir. No direito do trabalho, incide o princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que, se os atos foram praticados com o único escopo de fraudar, desvirtuar e impedir a aplicação dos preceitos da lei trabalhista, serão considerados nulos para todos os efeitos (inteligência do art. 9º da CLT). (TRT-3 - RO: 00935201418303009 0000935-79.2014.5.03.0183, Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto, Sétima Turma, Data de Publicação: 19/02/2016) (grifos nossos).**

Todas as provas apresentadas pela parte são muito importantes para a elucidação de uma possível fraude trabalhista, pois elas abrem o caminho para a elucidação e aplicação dos princípios, destacando-se novamente o princípio da primazia da realidade.

Como se percebe no julgado a seguir:

**UNICIDADE CONTRATUAL. DISPENSA FRAUDULENTA. IMEDIATA CONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA PARA O DESEMPENHO DAS MESMAS FUNÇÕES. "PEJOTIZAÇÃO". PERCEPÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS. INEXISTÊNCIA DE ÓBICE AO RECONHECIMENTO DA UNICIDADE CONTRATUAL. 1. O artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao fixar regra para a contagem do tempo de serviço do empregado na empresa em períodos descontínuos, excetua, expressamente, o caso de recebimento de indenização legal. Referida indenização, contudo, não se confunde com a percepção de verbas rescisórias em face de rescisão contratual fraudulenta. 2. **No caso concreto, foi reconhecida a prática simulada denominada "pejotização", tendo sido o reclamante dispensado do emprego e imediatamente recontratado como pessoa jurídica, sem qualquer alteração das condições de trabalho - o que, em observância ao princípio da primazia da realidade, autoriza a descaracterização da relação contratual autônoma e o reconhecimento da continuidade da prestação laboral sob vínculo empregatício.** 3. Num tal contexto, o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da ruptura do suposto primeiro contrato de emprego não impede o reconhecimento da continuidade da prestação laboral, nem, por conseguinte, da unicidade contratual. 4. Incidência do disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". 5. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1376004220065010053, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 03/06/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015) (grifos nossos).**

Podemos citar os princípios da primazia da realidade e da irrenunciabilidade, além do princípio da unicidade contratual, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem utilizado para combater a fraude na contratação de trabalhadores por

meio de constituição de pejetas, declarando que o pagamento das verbas rescisórias não constitui contratempo ao reconhecimento da continuidade do contrato de trabalho, visto que a dispensa, o pagamento das verbas rescisórias e a recontração por meio de uma pejetização foram feitos em um pequeno intervalo de tempo e com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, cabendo a aplicação do artigo 9º da CLT.

Nesse sentido, tem-se:

**VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO - Quando o trabalhador atua na atividade-fim da empresa contratante, com pessoalidade, subordinação e não eventualidade, ainda que por intermédio de "pessoa jurídica", pejetização, condição imposta para obtenção do emprego, resta transparente a fraude - inteligência do artigo 9º do Compêndio Celetista, impondo, de pronto, o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.** Recurso da reclamada que se nega provimento. (TRT-1 - RO: 5632320115010012 RJ, Relator: Mario Sérgio Medeiros Pinheiro, Data de Julgamento: 02/10/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/10/2012) (grifos nossos).

Assim, pode-se considerar a pejetização uma prática fraudulenta, que pode ensejar algumas penalidades no âmbito penal para o empregador que frustrar os direitos assegurados pelas leis trabalhistas, nos termos do artigo 203 do Decreto-Lei n. 2.848/1940 (Código Penal brasileiro). Nesse sentido, temos:

**RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. FRAUDE. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. 1. A prestação informal de labor pela autora, inicialmente de forma tácita como vendedora individual, e depois como representante comercial pessoa física, posteriormente transmudada para relação comercial empresarial, quando mantidas por mais de vinte e três anos as mesmas características laborais, enseja reconhecer que houve fraude à legislação trabalhista, na forma dos arts. 2º e 3º c/c art. 9º da CLT, razão pela qual, em reforma da decisão de piso, reconhece-se ao efeito constitutivo e para todos os fins o vínculo empregatício entre as partes no período compreendido entre 03/02/1987 e 30/09/2010, devendo os autos retornar à origem para julgamento das demais pretensões formuladas na inicial. 2. **Em face de a ilicitude detectada implicar em diversos tipos penais, em cumprimento ao disposto no art. 40 c/c art. 5º, II, do CPP, determina-se a expedição de ofício à Polícia Federal, para instauração do competente inquérito policial para apuração da autoria delitiva dos crimes de sonegação dolosa de registro em CTPS (art. 297, § 4º, do CP), frustração de direito trabalhista mediante fraude (art. 203 do CP), falsidade ideológica (art. 299 do CP, quanto aos contratos de representação comercial produzidos pela ré), e sonegação previdenciária (art. 337-A do CP).** (TRT-4 - RO: 00019114120105040202 RS 0001911-41.2010.5.04.0202, Relator: Marcelo José Ferlin D'ambroso, Data de Julgamento: 27/03/2014, 2ª Vara do Trabalho de Canoas) (grifos nossos).**

### **3. O AMBIENTE ECONÔMICO BRASILEIRO E A PEJOTIZAÇÃO**

Olhando para o ambiente econômico brasileiro, com Grande número de desempregados, a pejotização poderia ser uma saída, Segundo alguns autores, com as novas demandas do mercado de trabalho, a pejotização vem ganhando força como uma vantajosa alternativa para as empresas e profissionais autônomos. Essa prática descreve um vínculo entre duas pessoas jurídicas, que ganhou tamanha força que inspirou a criação do termo e traz uma série de benefícios para ambos os lados.

Desde que Observadas as normas legais e as devidas condições, a pejotização pode ser uma boa opção para as novas categorias de trabalho autônomo, com uma série de vantagens, com, por exemplo menor burocracia e oferta de diversas oportunidades.

Prestadores de serviço registrados como pessoa jurídica, ou como sociedade unilateral. Ou ainda, Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI), podem ser enquadrados como pejotização, o mesmo acontecendo com os profissionais registrados como microempreendedores individuais (MEI).

Esse contrato de trabalho entre uma empresa e outra pessoa jurídica pode ser aplicado a profissionais como contadores, técnicos de informática, arquitetos, engenheiros e etc.

Uma das formas de redução de custos encontrada consiste precisamente na pejotização de mão de obra, ou seja, a substituição de profissionais CLT por prestadores de serviços.

De acordo com Castel (2012), o trabalhador envolvido na “fraude”, chamada pejotização, fica excluído da proteção trabalhista, incluindo à relativa ao meio

ambiente de trabalho. Trazendo consigo insegurança à pessoa que trabalha em tais condições, pois não há garantias

podemos enumerar as principais vantagens da pejetização para as empresas: tais como Desburocratização da contratação; Redução de prejuízos com atestados médicos; Redução de custos com INSS e FGTS; Redução de custos com férias e demissões; Redução de custos com benefícios trabalhistas; Maior flexibilidade para aumentar ou reduzir a força de trabalho, Prestação de serviços por prestadores mais qualificados, etc

Portanto, a pejetização com a confirmação de todos os benefícios para o contratado, preserva seus direitos derivados do contrato de trabalho assinado pelas duas partes (contratante e contratada)

MARTINS FILHO. SARAIVA 2013 P 52

Portanto os empregados que aderirem à pejetização também tem uma série de vantagens, dentre as quais podemos destacar: inexistência de cumprimento de horários, maior liberdade profissional e econômica, inexistência de subordinação em uma hierarquia empresarial.

MARTINS FILHO. Saraiva, 2013. P 63

Assim sendo, o colaborador PJ tem a liberdade de interagir e organizar sua própria agenda, podendo organizar e administrar suas finanças, e, como consequência, poder investir em sua qualificação profissional (cursos de qualificação, especialização etc.), porém sempre respeitando as cláusulas do contrato estipulados entre as partes.

O mercado de trabalho vem passando por diversas mudanças, que estão acarretando várias demissões, deixando uma série de talentos desempregados ou ocasionando falta de oportunidades devido ao fechamento de vagas de empregos formais. Nesse cenário, uma solução pode ser a pejetização, que beneficia ambas as partes, empresas e colaboradores PJ.

Podemos afirmar que o fato do profissional autônomo deter melhores condições de garantir seus interesses laborais, tornaria desnecessário um sistema de proteção específico para ele, é sob este contexto que os trabalhadores tidos como não empregados.

Alguns profissionais PJ e empresas podem ficar na dúvida quanto à legalidade da pejetização, porém essa é uma modalidade de trabalho totalmente amparada por leis. É preciso, no entanto, ficar bastante atento sobre as suas

características, já que ela pode se transformar em uma fraude empresarial, podendo ser praticada por empresas com o intuito de mascarar uma relação de emprego ou um vínculo de emprego.

É sempre bom destacar que a pejetização, se respeitar as regras já citadas, não é crime, podendo se tornar uma boa solução tanto para os empregadores que desejam diminuir os gastos e custos da contratação de mão de obra, quanto para os empregados que não querem se ver presos a uma relação e trabalho rígida, podendo ganhar uma estabilidade financeira e profissional.

Outro benefício que podemos apartar é a facilidade de uma eventual dispensa. Quando o empregador não necessitar ou não quiser mais o trabalhador pejetizado, poderá simplesmente realizar a notificação. O empregador terá que pagar apenas a multa rescisória quando ela for prevista no contrato.

Vale ressaltar também que o empregador de PJ, se a contratação for considerada ilegal, será obrigado a ressarcir os últimos cinco anos de verbas trabalhistas, sendo o restante do tempo “lucro” para o empregado. Além disso, se, após a demissão, a PJ não entrar com a ação em até dois anos, o empregador estará isento de qualquer responsabilidade no âmbito trabalhista pelo instituto da prescrição.

Não é aconselhável contratar somente colaboradores PJ. A depender da atividade que a empresa exerce, a contratação de pessoas jurídicas pode passar despercebida. O maior exemplo que pode ser citado são as empresas de TI, cuja maior parte dos empregados é autônoma. Contudo, é um risco possuir apenas pejetizados exercendo a totalidade dos serviços e tarefas.

Outro ponto importante é que não se deve demitir os funcionários achando assim que poderá realizar a contratação de forma imediata de uma pessoa jurídica. Essa prática é proibida por lei, o que pode trazer muitos problemas não só com a justiça do trabalho, mas também na esfera criminal e tributária.

O colaborador que for desligado não poderá prestar serviço à empresa que realizou o desligamento, seja como colaborador, ou como uma empresa PJ, ou mesmo como sócio dessa empresa, nos próximos 18 (dezoito) meses após realizado o desligamento. Assim, ficará o empregado demitido impedido de prestar qualquer serviço nesse período para a empresa que o demitiu.

A legalidade do instituto da pejetização, do mesmo modo que a viabilidade da relação de trabalho escolher pela relação cível ou empregatícia, entendemos que a

pejotização não deve ser utilizada e muito menos integrada ao Direito laboral, sendo necessário, quando conjeturarmos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, a atribuição do empregador ao indivíduo, independentemente da natureza do trabalho fornecido.

Os critérios impostos impossibilitam a transformação de um empregado em prestador de serviços. Caso o empregador queira manter o serviço de um colaborador específico, não será possível o desligamento e a contratação desse colaborador como prestador de serviço. Entretanto, se o objetivo for realizar a terceirização como forma de redução de gastos, sem o apelo pessoal sobre o funcionário, será possível a contratação de empresas prestadoras de serviços para executar as tarefas, independentemente da ligação com a atividade-fim ou não.

Vejamos dois exemplos para esclarecer melhor esse assunto, que se pode se tornar bastante turbulento.

Uma empresa precisa de profissionais capacitados na área de TI, para realizar várias atualizações em seu sistema. Como essas atualizações serão realizadas de forma esporádica e autônoma, torna-se possível a contratação de um profissional PJ. Já no caso de uma empresa que precise de um profissional para atuar na área de telemarketing visando à captação de novos clientes, processo em que será necessário o cumprimento de horários estabelecidos e haver subordinação, bem com a supervisão de um superior, a contratação de um PJ nessas condições seria ilegal.

Assim, temos total subsídio para afirmar que relação de trabalho é toda aquela que ocorre entre pessoas, naturais ou jurídicas, onde uma presta um labor em proveito da outra, independente de subordinação, habitualidade ou, em alguns casos, remuneração

### **3.1 A DIFERENÇA ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO**

Para evitar confusões, temos que diferenciar a pejotização da terceirização. A pejotização ocorre mediante a contratação de uma pessoa jurídica constituída como MEI, para executar uma tarefa de forma autônoma. Já na terceirização uma empresa, que assume o papel de tomadora dos serviços, necessita que seja realizada uma determinada função com habitualidade e subordinação, enquanto

outra empresa, a prestadora, entrega seus empregados para a realização das tarefas e atividades.

Nos dois casos, existe um contrato celebrado entre as partes. Porém, na modalidade pejetização, será celebrado nos moldes de contratação autônoma de uma pessoa física, enquanto, na terceirização, toda a relação de trabalho será realizada entre a empresa “prestadora de serviços” e a “tomadora”.

Na pejetização, mesmo que não se exija pessoalidade na execução do serviço ou tarefa, ainda assim, a pessoa que cumprirá o contrato será o “proprietário da empresa”. Já na terceirização, a empresa contratada efetuará as atividades utilizando seus próprios funcionários e colaboradores.

A impessoalidade das atividades na terceirização traz para nosso entendimento que a principal diferença entre os dois institutos é a responsabilização pelas obrigações trabalhistas.

Vale lembrar que, na pejetização, a empresa procura uma pessoa física e exige que ela crie uma pessoa jurídica para lhe prestar um serviço, como se fosse um empregado contratado. O pagamento desse serviço acontece por meio de emissão de nota fiscal, e não de recibo.

Tanto na pejetização quanto na terceirização, os colaboradores não podem ser considerados funcionários de forma direta por quem realizou a contratação.

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, proferiu uma decisão importante. A nova lei autoriza que a terceirização seja exercida para a atividade-fim da empresa. Sendo assim, o pressuposto para a terceirização lícita exige a ausência de pessoalidade e de subordinação, pois a empresa contratante (tomadora) contrata o serviço e não a pessoa.

Podemos concluir que a regulamentação da terceirização e a referida decisão do STF no julgamento da ADPF 324 e do RE 958252 são as mais novas medidas que deram clareza e segurança jurídica aos empreendedores. Se observados os aspectos legais que positivaram a sua implementação, permitem um planejamento de investimentos e alocação de mão de obra especializada, trazendo, sem dúvida, mais eficiência aos negócios.

Vejamos o julgado:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019).

Conforme podemos observar, seguindo as regras e as leis, tanto a pejetização quanto a terceirização podem ser fortes aliadas para os empregados e empregadores, fortalecendo a economia nacional.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho vem passando por diversas mudanças, que estão acarretando várias demissões, deixando uma série de talentos desempregados ou ocasionando falta de oportunidades devido ao fechamento de vagas de empregos formais. Nesse cenário, uma solução pode ser a pejetização, que beneficia ambas as partes, empresas e colaboradores PJ.

A CLT, em seu regime, traz diversos tributos, cargas e encargos trabalhistas que devem ser pagos pelas empresas, além dos descontos obrigatórios feitos aos funcionários. A contratação firmada entre duas empresas assegura às duas partes menos burocracia e maior conveniência.

Alguns profissionais PJ e empresas podem ficar na dúvida quanto à legalidade da pejetização, porém essa é uma modalidade de trabalho totalmente amparada por leis. É preciso, no entanto, ficar bastante atento sobre as suas características, já que ela pode se transformar em uma fraude empresarial, podendo ser praticada por empresas com o intuito de mascarar uma relação de emprego ou um vínculo de emprego.

É sempre bom destacar que a pejetização, se respeitar as regras já citadas, não é crime, podendo se tornar uma boa solução tanto para os empregadores que desejam diminuir os gastos e custos da contratação de mão de obra, quanto para os empregados que não querem se ver presos a uma relação e trabalho rígida, podendo ganhar uma estabilidade financeira e profissional.

Vale ressaltar também que o empregador de PJ, se a contratação for considerada ilegal, será obrigado a ressarcir os últimos cinco anos de verbas trabalhistas, sendo o restante do tempo “lucro” para o empregado. Além disso, se, após a demissão, a PJ não entrar com a ação em até dois anos, o empregador estará isento de qualquer responsabilidade no âmbito trabalhista pelo instituto da prescrição.

Outro benefício que podemos destacar é a facilidade de uma eventual dispensa. Quando o empregador não necessitar ou não quiser mais o trabalhador pejetizado, poderá simplesmente realizar a notificação. O empregador terá que pagar apenas a multa rescisória quando ela for prevista no contrato.

Não é aconselhável contratar somente colaboradores PJ. A depender da atividade que a empresa exerce, a contratação de pessoas jurídicas pode passar despercebida. O maior exemplo que pode ser citado são as empresas de TI, cuja maior parte dos empregados é autônoma. Contudo, é um risco possuir apenas pejetizados exercendo a totalidade dos serviços e tarefas.

Outro ponto importante é que não se deve demitir os funcionários achando assim que poderá realizar a contratação de forma imediata de uma pessoa jurídica. Essa prática é proibida por lei, o que pode trazer muitos problemas não só com a justiça do trabalho, mas também na esfera criminal e tributária.

O colaborador que for desligado não poderá prestar serviço à empresa que realizou o desligamento, seja como colaborador, ou como uma empresa PJ, ou mesmo como sócio dessa empresa, nos próximos 18 (dezoito) meses após realizado o desligamento. Assim, ficará o empregado demitido impedido de prestar qualquer serviço nesse período para a empresa que o demitiu.

Os critérios impostos impossibilitam a transformação de um empregado em prestador de serviços. Caso o empregador queira manter o serviço de um colaborador específico, não será possível o desligamento e a contratação desse colaborador como prestador de serviço. Entretanto, se o objetivo for realizar a terceirização como forma de redução de gastos, sem o apelo pessoal sobre o funcionário, será possível a contratação de empresas prestadoras de serviços para executar as tarefas, independentemente da ligação com a atividade-fim ou não.

Para diminuir todos os riscos, é sempre bom buscar uma ajuda profissional, de preferência um advogado devidamente inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) que atue na área trabalhista, que poderá propor melhores condições e soluções para a empresa, e impedir que os problemas com as contratações sejam criados apenas por falta de conhecimento, diminuindo assim as ações trabalhistas propostas no futuro.

## ABSTRACT

This paper aims to analyze at employer's practice of hiring workers requiring them to become legal entities, a phenomenon known as "*pejotização*". For some authors, the permission to hire natural persons as legal entities exempts the employer from paying their due labor sums and other protections owed to the worker, disrespecting constitutional and infra-constitutional guarantees along the way. To other authors, on the other hand, "*pejotização*" brings advantages to the employee as well as the employer. From the understanding of the flexibility of the labor law, it examines the application of the labor principles to the phenomenon studied here, in order to evaluate whether such hiring procedure is licit or illicit, as well as present its legal and social effects.

**Keywords:** "Pejotização". Flexibilization. Precariousness. Employment Relationship. Labor Fraud.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 20 dez. 2022.

DEVISATE, Reigada Batista. Pejotização não é crime: Entenda as vantagens e como se proteger contra riscos. Reigada Advogados, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.reigadaadvogados.com.br/pejotizacao-nao-e-crime/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

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%20georgenor\\_pejotizacao.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho%20georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1). Acesso em: 20 dez. 2022.

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

OLIVEIRA, Juan. PEJOTIZAÇÃO – Uma das formas de mascarar a relação de emprego. Velloso & Resende, 06 out. 2016. Disponível em: <https://vradvogados.com/direito-trabalhista/pejotizacao-uma-das-formas-de-mascarar-a-relacao-de-emprego/>. Acesso em: 20 dez. 2022.

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.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil. Disponível em: [http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul). Acesso em: 20 dez. 2022.

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](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 dez. 2022.

SIEBRA, Cazuzza. Pejotização: a contratação entre empresas como fraude à legislação trabalhista. Jus Brasil, 2020. Disponível em:

<https://cazuzasiebra.jusbrasil.com.br/artigos/864100854/pejotizacao-a-contratacao-entre-empresas-como-fraude-a-legislacao-trabalhista>. Acesso em: 15 fev. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR XXXXX-35.2010.5.02.0083 XXXXX-35.2010.5.02.0083. Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/23541481>. Acesso em: 20 dez. 2022.

TUDO que você precisa saber sobre Pejotização. Facilite Tecnologia, 2018. Disponível em: <https://www.facilite.co/tudo-sobre-pejotizacao/#:~:text=Quais%20as%20vantagens%20deste%20m%C3%A9todo,de%20servi%C3%A7os%20por%20profissionais%20qualificados>. Acesso em: 17 dez. 2022.

WEITZEL, Gisele de Almeida. Terceirização x pejotização. Migalhas, 29 out. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao>. Acesso em: 23 dez. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 06 dezembro de 2022.

<https://bibliotecavirtual.siqueiracastro.com.br/wp-content/uploads/12/PesquisaPejotizacao.pdf>

Pejotização: a empresa individual como força de trabalho  
Editora : CRV; 1ª edição (20 julho 2020)  
Autor: Andre Luis de Carvalho