



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

“PEJOTIZAÇÃO” COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

ORIENTANDO: TAINNARA ALVES DE ANDRADE

ORIENTADOR: PROF PHD CLODOALDO MOREIRA DOS SANTOS JUNIOR

GOIÂNIA-GO
2025

TAINNARA ALVES DE ANDRADE

“PEJOTIZAÇÃO” COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito , Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Prof. (a) Orientador (a): Clodoaldo Moreira dos Santos Júnior

GOIÂNIA-GO
2025

TAINNARA ALVES DE ANDRADE

“PEJOTIZAÇÃO” COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

“PEJOTIZAÇÃO” COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Tainnara Alves De Andrade¹

A presente pesquisa abordou a pejotização como uma estratégia de precarização das relações de trabalho no Brasil contemporâneo. Teve como objetivo analisar os impactos da pejotização nas garantias trabalhistas e previdenciárias, destacando suas implicações jurídicas, sociais e econômicas. Adotou-se o método qualitativo, com abordagem descritiva, embasada em revisão bibliográfica e documental, a partir de uma perspectiva hermenêutica. O estudo evidenciou que a pejotização, embora apresentada como alternativa moderna de contratação, tem sido utilizada para mascarar vínculos empregatícios, eximindo o empregador de responsabilidades legais e transferindo ao trabalhador os encargos sociais e previdenciários. A análise revelou que essa prática compromete a proteção dos direitos trabalhistas, enfraquece os sindicatos, afeta negativamente a arrecadação da previdência social e amplia a insegurança jurídica e econômica dos trabalhadores. Concluiu-se que a pejotização, ao fragilizar as estruturas de proteção social, representa um retrocesso no cenário trabalhista brasileiro, exigindo respostas legislativas e judiciais que assegurem a efetividade dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Palavras-chave: Pejotização. Precarização. Direito do Trabalho. Previdência Social. Relação de emprego.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mercado de trabalho brasileiro tem passado por transformações significativas, impulsionadas tanto por mudanças econômicas quanto por reformas legislativas, como exemplo a Reforma Trabalhista de 2017. Nesse cenário, a prática da pejotização, onde trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas em vez de serem empregados formais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ganhou notoriedade. Embora frequentemente apresentada como uma forma de flexibilização das relações de trabalho e de redução de custos para as empresas, a pejotização também tem sido alvo de críticas crescentes por suas implicações negativas para os trabalhadores.

O chamado instituto da pejotização, invenção do capitalismo no século XXI, mas que está se tornando frequente e precisa de um olhar da academia, tem sido tratado

¹ Qualificação do autor.

pelos operadores do direito como o fenômeno e arranjo driblativo de direitos sociais no que se refere às relações entre empregador e empregado, da qual não há formação de vínculo empregatício. Isso porque o empregador exige do seu empregado, aquele que fornece o serviço, que constitua uma pessoa jurídica com o objetivo de prestar seus serviços. Para tal, o empregador contrata com uma pessoa jurídica que lhe garante os mesmos serviços que uma pessoa física, entretanto, o vínculo de emprego com o empregador não é reconhecido (LEMOS JR., 2017).

Além disso, a pejotização levanta questões importantes sobre a sustentabilidade do sistema de proteção social no Brasil, uma vez que a redução da contribuição para a seguridade social, decorrente dessa prática, pode comprometer a capacidade do Estado de financiar políticas públicas essenciais, como a previdência social e o seguro-desemprego. Dessa forma, a pejotização não só impacta negativamente os trabalhadores individualmente, mas também pode gerar efeitos adversos para a sociedade como um todo.

Este estudo é, portanto, relevante e necessário, pois busca lançar luz sobre as consequências da pejotização para os trabalhadores e para o mercado de trabalho brasileiro. Compreender os mecanismos pelos quais a pejotização contribui para a precarização do trabalho é crucial para o desenvolvimento de políticas públicas e estratégias sindicais que visem à proteção dos direitos trabalhistas e à promoção de condições de trabalho dignas. Além disso, o trabalho pretende contribuir para o debate acadêmico e jurídico sobre a validade e os limites dessa prática, fornecendo subsídios para uma interpretação crítica das recentes reformas trabalhistas e seu impacto no futuro do trabalho no Brasil.

O objetivo geral deste trabalho é analisar como a pejotização atua como uma forma de precarização do trabalho no Brasil, evidenciando os impactos dessa prática nas condições de trabalho e nos direitos dos trabalhadores.

Sendo assim surge o seguinte questionamento: Em que medida a pejotização contribui para a precarização das relações de trabalho, com a redução de direitos trabalhistas e garantias sociais?

A metodologia a ser adotada consiste em uma abordagem qualitativa, descritiva, com pesquisa bibliográfica e documental, método hermenêutico. A pesquisa buscará compreender e interpretar os significados e axiologias relacionados ao tema. Serão utilizados como fontes primárias de pesquisa livros, artigos, documentos e legislação relacionados ao tema, assim como a jurisprudência dos

tribunais superiores.

1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO

1.1 História do Direito do Trabalho

É errado falar o que o trabalho só recebeu cuidado intelectual durante o Período Industrial, o mesmo já sofreu experimento de esclarecimento desde a mitologia grega, grande sua importância, nessa etapa a informação era divulgada por meio de mitos e lendas. O primeiro filósofo a aventurar dar definição ao trabalho humano foi Hesíodo, de acordo com ele, prometeu roubar o fogo do Olimpo e gerou o homem. Os Deuses aborrecidos determinaram se vingarem, enviaram-lhe uma mulher cheia de valores e encantos chamada Pandora.

Entretanto, ofereceram a ela uma caixa que jamais precisaria ser aberta e descreveram lá existir maravilhas. Curiosa, Pandora abriu a caixa e dela apareceram todos os dons da terra e também batalhas, enfermidades, desgraças e, sobretudo a morte, a partir daí o homem necessitou trabalhar para assegurar seu próprio sustento. Portanto, o filósofo impôs à mulher a culpa da vivência do trabalho, para ele o homem ficou desamparado, porém, livre para fazer valer sua justiça e pensar por si mesmo.

Muito se debate se para Hesíodo os afazeres é uma maneira de liberdade ou penalidade para o homem, de acordo com ele, o serviço fazia o homem independente e a vontade à riqueza estimulava ao trabalho. Também seria um descaimento experimentado pelo homem em fases, inicial seria a idade do ouro, onde o indivíduo não necessitava trabalhar, em seguida a da prata, do bronze, dos semideuses e do ferro, sendo essa última apontada pelo nascimento da raça humana, a partir daí os afazeres se virou obrigatório.

Assim como os mitos deram lugar à Filosofia Pré-Socrática o trabalho tornou a sofrer especulações, dessa ocasião não quanto ao seu nascimento, e sim quanto à seu propósito, Atenas tornou-se o núcleo da vida social e política da Grécia. Este é um período em que se pondera possuir maior florescimento da democracia, Platão, um dos fundamentais filósofos gregos, qualificava que o trabalho aprisionava o homem às coisas sensíveis, bloqueando de conseguir o inteligível. O filósofo precisaria dedicar-se tão-somente ao ócio, pois este era fundamental à sabedoria.

Acobertava, porém, que unicamente o verdadeiro filósofo navegaria aos céus,

desfavorecendo assim, todos os trabalhadores.

Segundo Russel (1969, p.34), Aristóteles, como a maior parte dos filósofos da época, comungava da mesma ideia de Platão em relação ao trabalho. Entretanto, inovou nomeando os afazeres humanos em categorias, sendo que simplesmente o gosto adubado era uma forma superior, resguardada aos homens livres, compreendia qualquer serviço manual próprio dos escravos.

O serviço só é visto como honesto no Cristianismo, portanto aparece a espécie de dignidade humana e fraternidade, que se desdobra a todos os indivíduos, assim sendo ao trabalhador.

De acordo com Martins (2005, p. 37),

Tamanha consideração, o trabalho é debatido até mesmo na crença, na Bíblia já era classificado como castigo, pois Adão só teve que trabalhar porque Eva engoliu a maçã. Sua definição no latim é *tripalium*, que era classificado um utensílio de tortura de três paus.

Na comunidade pré-industrial prevaleceu a escravidão, que se caracterizava pela falta de direitos, o Império Romano teve sua mão de ação de maioria escrava.

Conforme Barros (2020, p. 58), eles ficavam vistos como coisa, permaneciam dentro do direito de propriedade. Já no Feudalismo apareceu a servidão, a economia era principalmente agrícola, aqui já se reconhecia a natureza de pessoa ao servo e não mais de coisa e não era considerado escravo

Em permuta de amparo e terra em que pudessem dedicar os servos ofereciam favores ao senhor feudal, porém não eram livres e tinham que pagar pelo uso da terra, os nobres não trabalhava e o trabalho ainda era visto como sendo desprezível.

Já no século XI existiu um movimento militar cristão que partiu da Europa para conquistar a terra santa, Jerusalém. Este caminho despedaçou o isolamento do sistema feudal, propiciando o avanço das relações comerciais, a Europa vivia diversas mudanças, dentre os séculos XI e XII nasceu uma nova classe social, a burguesia.

Já no fim do século XV o feudalismo estava inteiramente diminuído, dando lugar efetivamente à burguesia.

Com o progresso da burguesia, o mercado passou a ser feito em feiras, portanto podemos analisar o nascimento as corporações de ofício. Nascidas em meio ao século XII, eram organizações artesanais com a finalidade de plantação de mercadorias para o comércio. A semelhança se acontecia entre o mestre, os companheiros e os aprendizes, aqui o trabalhador desfrutava de um espaço maior de parcela de liberdade, pois podiam

se desligar do mestre quando desejassem, no entanto ainda possuía hierarquia.

De acordo com Barros (2020, p. 61):

As explorações cometidas pelos mestres nas associações de ofício, geradores de protestos e revoltas dos parceiros, sobretudo em face da disposição oligárquica de modificar-se a ocupação em um bem de família, agregada à incompetência de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas reivindicações socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção, foram, como acentua Pères Paton razões mais do que satisfatórias para desenvolver a trajetória da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.

No Liberalismo dominava o capital, o Estado não interferia inteiramente nas relações trabalhistas, existia uma ampla apreensão com a proteção da propriedade privada. As normas ficavam determinadas de acordo com o rendimento dos donos dos meios de produção, eram eles que determinavam quanto e como os indivíduos iriam trabalhar. Com a procura descabida pelo rendimento e vantagem os trabalhadores foram extremamente explorados, gerando um sentimento geral de revolta e ruptura com aquele sistema.

De acordo com Marx (1988, p.204):

O procedimento de trabalho, quando ocorre como método de consumo de força de trabalho pelo capitalista, oferece dois fenômenos característicos, o trabalhador dedica sob o domínio do capitalista, a quem compete seu trabalho. O capitalista atenta em que o trabalho se concretize de jeito apropriado e em que se cultivem adequadamente os elementos de produção, não se perdendo matéria-prima e poupando-se o instrumental de trabalho, de modo que só se gaste deles o que for necessário à execução do trabalho. Além disso, a obra é domínio do capitalista, não do produtor imediato o trabalhador.

Contudo, foi com a Revolução Industrial que se começou a modificação do trabalho em emprego, daí veio a conceito de trabalho que temos hoje. Com as exigências dos trabalhadores e a coação socialista, se produziram vários movimentos, sendo o mais admitido o cartismo, que tinha como finalidade a invenção de leis que resguardassem o trabalhador, o manifesto comunista de Karl Marx e Frederich Engels se ficou um marco da luta dos trabalhadores.

Com o nascimento de novas ideologias o Estado atravessou de Liberal para Social, com a Revolução Industrial os trabalhadores decorreram a trabalhar em troca de salários, há uma maior precisão de intervenção do Estado nas relações laborais.

De acordo com Martins (2005, p. 42), começa a existir um amparo do Estado ao hipossuficiente, o trabalhador, entretanto foi com o fim da 1º Guerra Mundial que

brotaram regulamentos de proteção em múltiplas constituições pelo mundo.

De tal modo, após suceder por diversos contextos e históricos, o trabalho se tornou livre e pago, o trabalhador suportou opressões gigantescas, o que provocou uma emoção de revolta. As revoltas durante a Revolução Industrial foram significaram um marco, surgia ali a sistema de ideias do que um dia seria o Direito do Trabalho.

O Direito do trabalho não surge de um dia para o outro, nem é introduzido de outros Estados como se faz com os produtos, obrigatório se faz considerar os contextos históricos e sociais que o afeiçoam em cada comunidade.

Segundo Martins (2005, p. 43):

Primeiramente, as Constituições brasileiras abordavam somente sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Depois, sofreram a versar de todos os ramos do Direito e, sobretudo, do Direito do Trabalho, como acontece com nossa Constituição atual.

A Constituição divulgada em 1824, não evidenciava essencial cuidado com questões sociais, apresentava em seu propósito somente a eliminação às corporações de ofício no Brasil.

Em 1871 a Lei do Ventre Livre constituiu que os filhos de escravos nasciam livres, o que significou um amplo passo para a procura da liberdade e o fim da escravidão, que significaria um marco na história do Direito do Trabalho no Brasil.

A partir de 1891 já havia leis ordinárias que regimentava o trabalho de menores e outros temas, com o termino da Primeira Guerra Mundial e por interferência europeia tinha no mundo uma corrente de pensamentos em prol dos direitos trabalhistas, entretanto, a Constituição de 1934 foi a primeira a abordar do Direito do Trabalho designadamente no Brasil.

De acordo com Barros (2020, p. 72),

Outro amplo marco no caminho do nascimento do Direito do Trabalho no Brasil foi o Golpe de Getúlio Vargas, pois foi nesta etapa que nasceu a Constituição de 1937 que apresentava um caráter extremamente corporativista. Coloca em seu art. 136 o trabalho como um dever social, sendo um bem que o Estado deve resguardar.

Portanto após o nascimento da justiça do trabalho, em 1939 foi designada a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 que significou uma ampla evolução ao Direito do Trabalho no Brasil. Portanto, existiu a união dos direitos trabalhistas em um único diploma, o documento foi

confirmado pelo então presidente Getúlio Vargas e vigora até os dias atuais.

Já nas Constituições de 1946 e 1967 novos preceitos são garantidos, resguardando as diretrizes democráticas previstas na Constituição de 1937 e inovando ao produzir novas normas protetoras.

A Constituição Federal de 1988 começa efetivamente o momento democrático no Brasil, como o fim do regime militar em 1985 existia uma amplo clamor pela transformação e pela eficaz proteção ao direito do trabalhador.

O Brasil, é jovem em seu método de evolução do Direito do trabalho, já em 1917 nasce a Constituição do México, que foi a primeira a constituir normas trabalhistas e em 1919 o Tratado de Versalhes presume o surgimento da Organização Internacional do Trabalho, enquanto isso apenas na Constituição de 1937 se identifica caráter corporativista.

Compreendemos que o Direito do Trabalho não surgiu pronto, está em permanente construção. O Brasil atravessou por diversas etapas e persiste em busca do equilíbrio, àquele que oferecerá ao trabalhador categorias honestas de viver e que procurará o aumento social e econômico do país.

1.2 Flexibilização da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma significativa mudança nas relações de trabalho no Brasil, trazendo alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A proposta da reforma foi fundamentada na necessidade de modernizar as relações laborais, promovendo maior segurança jurídica e competitividade econômica (MARTINS, 2021). Entretanto, diversos doutrinadores apontam que as mudanças introduzidas resultaram na flexibilização excessiva das normas protetivas ao trabalhador, fragilizando garantias historicamente consolidadas (DELGADO, 2021).

De acordo com Delgado (202), a flexibilização da legislação trabalhista buscou atender às demandas do mercado, conferindo maior autonomia para as partes negociarem condições de trabalho. No entanto, essa autonomia tem sido criticada por reduzir o poder de barganha dos trabalhadores, especialmente aqueles em condições mais vulneráveis, promovendo uma precarização das relações laborais.

Um dos principais pontos da reforma foi a prevalência do negociado sobre o legislado, prevista no artigo 611-A da CLT. Com isso, sindicatos e empregadores passaram a ter maior liberdade para estabelecer acordos coletivos que podem suprimir direitos anteriormente garantidos por lei. Conforme ensina Alice Monteiro de Barros (2020), essa modificação coloca o trabalhador em desvantagem, pois muitas vezes as negociações ocorrem em um ambiente de desigualdade econômica e informacional.

Outro aspecto relevante é a introdução do trabalho intermitente, previsto no artigo 443 da CLT, que permite a contratação de trabalhadores sem jornada fixa, recebendo apenas pelo período efetivamente trabalhado. Para Amauri Mascaro Nascimento (2017), essa modalidade fragiliza a estabilidade financeira dos empregados e compromete a previsibilidade da remuneração, dificultando sua organização econômica e social.

A flexibilização também atingiu a rescisão contratual, permitindo que empregador e empregado realizem um acordo para a demissão, com o pagamento de apenas metade da multa do FGTS e a liberação de apenas 80% do saldo da conta vinculada (BRASIL, 2017). Segundo José Affonso Dallegrave Neto (2019), essa alteração favorece as empresas e reduz a proteção ao trabalhador, que pode ser pressionado a aceitar condições desvantajosas na rescisão do contrato.

No tocante à pejetização, a reforma trouxe mudanças que facilitaram a adoção desse modelo de contratação, reduzindo as restrições à terceirização e ampliando as possibilidades de substituição de contratos formais por prestação de serviço por meio de pessoa jurídica. Como aponta Cassar (2022), essa modificação intensificou a precarização ao permitir que empresas contratem trabalhadores como PJ, sem o reconhecimento de vínculo empregatício, retirando deles garantias fundamentais como férias, 13º salário e FGTS.

Além disso, a ampliação da terceirização para atividades-fim, decisão consolidada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2018, contribuiu para o enfraquecimento das relações formais de trabalho. Segundo Magano (2018), essa mudança trouxe impactos diretos na redução dos direitos sociais dos empregados, além de dificultar o acesso a benefícios como aposentadoria e estabilidade previdenciária.

Outro ponto de destaque é a fragilização das entidades sindicais. A reforma extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, reduzindo significativamente o financiamento dessas organizações. Segundo Delgado (2019), essa alteração compromete a capacidade de negociação dos sindicatos, tornando os trabalhadores mais vulneráveis a imposições unilaterais dos empregadores.

Do ponto de vista econômico, defensores da reforma, como Fábio Ulhoa Coelho (2019), argumentam que a flexibilização trouxe maior dinamismo ao mercado de trabalho, incentivando a contratação formal e reduzindo os custos trabalhistas para as empresas. No entanto, pesquisas apontam que a precarização das relações de trabalho se intensificou, com o aumento do número de contratos informais e a redução da renda média dos trabalhadores (IPEA, 2020).

A flexibilização também afetou a jornada de trabalho, permitindo a adoção do teletrabalho sem controle estrito da jornada e a ampliação do banco de horas por meio de negociação individual. Segundo Cassar (2022), essas mudanças podem resultar em jornadas excessivas sem o devido pagamento de horas extras, afetando a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

No âmbito previdenciário, as alterações promovidas pela reforma também impactaram a arrecadação do INSS. Com a ampliação da contratação de PJs e a prevalência do trabalho intermitente, houve uma redução significativa na arrecadação previdenciária, o que pode comprometer a sustentabilidade do sistema de seguridade social no longo prazo (MASSON, 2020).

Ainda que a reforma tenha sido justificada como uma medida para gerar empregos e estimular a economia, dados indicam que os benefícios não foram plenamente concretizados. Segundo estudo da Fundação Getúlio Vargas (2021), a geração de empregos formais não acompanhou as expectativas iniciais, e houve um crescimento expressivo da informalidade e da precarização das relações de trabalho.

Por fim, a flexibilização da legislação trabalhista trouxe mudanças profundas para o Direito do Trabalho no Brasil, alterando a dinâmica das relações laborais e impactando diretamente os trabalhadores. Enquanto alguns autores defendem que as medidas foram necessárias para modernizar o mercado de trabalho, outros alertam para os riscos da precarização e da perda de direitos fundamentais.

Diante desse cenário, a pejetização emerge como uma das principais consequências da reforma, sendo amplamente utilizada como estratégia empresarial para redução de custos, ainda que em muitos casos configure fraude à legislação trabalhista. O debate sobre os impactos dessa flexibilização continua sendo um tema relevante para juristas, economistas e trabalhadores, exigindo um acompanhamento contínuo e uma possível revisão legislativa para garantir um equilíbrio entre competitividade empresarial e proteção social.

1.3 Relação de Emprego x Relação de Trabalho

A distinção entre relação de emprego e relação de trabalho é um tema fundamental no Direito do Trabalho brasileiro, pois estabelece os critérios para a aplicação das normas protetivas ao trabalhador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei n.º 5.452/1943, regula essencialmente a relação de emprego, enquanto a relação de trabalho abrange um espectro mais amplo de vínculos laborais.

Segundo Delgado (2021), a relação de trabalho é um conceito genérico que envolve toda forma de prestação de serviço realizada por uma pessoa física a outrem. Essa prestação pode ocorrer por meio de contrato autônomo, eventual, temporário, voluntário, entre outros formatos que não se enquadram como emprego. Já a relação de emprego é uma espécie dentro do gênero da relação de trabalho, sendo caracterizada pela presença simultânea de cinco requisitos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e alteridade.

A pessoalidade refere-se à necessidade de que o serviço seja prestado diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição arbitrária. A onerosidade diz respeito à necessidade de contraprestação financeira pelo serviço realizado. A não eventualidade significa que o trabalho deve ser contínuo e não esporádico. A subordinação é a principal característica que diferencia a relação de emprego da prestação autônoma de serviços, pois indica que o trabalhador está sujeito às ordens e ao poder disciplinar do empregador. Por fim, a alteridade indica que os riscos do negócio devem ser assumidos pelo empregador, e não pelo empregado (MARTINS, 2021).

A diferenciação entre essas relações contratuais é de extrema relevância para a compreensão da pejetização, prática que visa mascarar uma relação de emprego sob a roupagem de um contrato entre empresas. A pejetização ocorre quando um trabalhador, que deveria ser protegido pelas normas trabalhistas, é compelido a constituir uma pessoa jurídica (PJ) para formalizar sua contratação, evitando assim encargos previdenciários e trabalhistas para o empregador (DELGADO, 2021).

A CLT, em seu artigo 3º, define o empregado como aquele que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Esse dispositivo legal reforça a distinção entre o trabalhador subordinado, que se encontra na relação de emprego, e os demais trabalhadores que, embora prestem serviços, não possuem vínculo empregatício (BARROS, 2020).

No entanto, a reforma trabalhista de 2017, por meio da Lei n.º 13.467/2017, ampliou o conceito de trabalho autônomo, permitindo que mesmo trabalhadores que exerçam funções continuadas possam ser considerados autônomos, desde que formalizem um contrato civil de prestação de serviços. Essa mudança legislativa abriu margem para a intensificação da pejetização, visto que a possibilidade de um vínculo contínuo sem subordinação formal enfraquece as garantias trabalhistas (MELLO, 2019).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem analisado diversos casos de pejetização, buscando delimitar quando há fraude na relação contratual. O entendimento predominante é que, sempre que houver a presença dos elementos da relação de emprego, independentemente da forma contratual adotada, deve-se reconhecer o vínculo empregatício (GIGLIO, 2020).

A subordinação, conforme pontua Maurício Godinho Delgado (2021), é o critério fundamental para diferenciar um empregado de um trabalhador autônomo. Enquanto o primeiro está sujeito a ordens diretas e à hierarquia da empresa, o segundo tem autonomia na execução de suas atividades. Dessa forma, mesmo que um trabalhador esteja registrado como pessoa jurídica, se ele seguir uma jornada fixa, utilizar materiais da empresa e responder a um superior, há indícios de fraude trabalhista.

Outra questão relevante é a contribuição previdenciária. Trabalhadores empregados contribuem obrigatoriamente para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e têm acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e seguro-desemprego. Já os trabalhadores pejetizados, ao serem enquadrados como empresários, devem arcar com seus próprios encargos previdenciários, muitas vezes sem a devida assistência e planejamento para o futuro (BARROS, 2020).

Além disso, a pejetização impacta diretamente a arrecadação da Previdência Social, uma vez que os empregadores deixam de recolher tributos sobre a folha de pagamento. Isso gera um déficit previdenciário e compromete a sustentabilidade do sistema, tornando essa prática uma preocupação não apenas trabalhista, mas também fiscal e econômica (MELLO, 2019).

Em casos de litígio, cabe ao Judiciário analisar a realidade da prestação de serviço, desconsiderando a formalização contratual caso identifique uma relação empregatícia disfarçada. O princípio da primazia da realidade, amplamente adotado na jurisprudência trabalhista, reforça que a relação jurídica deve ser analisada com base nos fatos e não apenas nos documentos apresentados pelas partes (GIGLIO, 2020).

Diante desse cenário, a pejetização tem sido amplamente debatida, especialmente após a reforma trabalhista, que flexibilizou normas de contratação. A principal preocupação dos juristas é que essa prática se torne um mecanismo de precarização do trabalho, reduzindo direitos e fragilizando o sistema de proteção social dos trabalhadores (DELGADO, 2021).

Portanto, a diferenciação entre relação de emprego e relação de trabalho é essencial para a compreensão dos impactos da pejetização. O reconhecimento da fraude trabalhista e a adoção de medidas para coibir essa prática são fundamentais para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a sustentabilidade do sistema previdenciário.

2 A PEJOTIZAÇÃO NO CONTEXTO ATUAL

2.1 Definição e Características da Pejetização

A pejetização é um fenômeno contemporâneo no mercado de trabalho que consiste na substituição do vínculo empregatício tradicional por contratos firmados entre empresas e pessoas jurídicas constituídas pelos próprios trabalhadores. Esse modelo tem sido amplamente adotado em diversos setores da economia e se apresenta como uma alternativa que visa reduzir encargos trabalhistas para os empregadores, ao mesmo tempo em que precariza as relações laborais (DELGADO, 2021).

Segundo Delgado (2021), a pejetização caracteriza-se pela imposição ao trabalhador para que este constitua uma pessoa jurídica (PJ) com a finalidade de prestar serviços a uma única empresa, ainda que, na prática, mantenha as características de uma relação de emprego, como subordinação, pessoalidade e continuidade. Essa prática busca afastar a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e suas garantias, transferindo ao trabalhador a responsabilidade por tributos, previdência e demais encargos.

Para Martins (2020), a pejetização não pode ser confundida com o trabalho autônomo genuíno, pois este pressupõe liberdade na prestação de serviços, possibilidade de negociação de valores e múltiplos clientes. Já no caso da pejetização, há uma simulação de autonomia, mas com a manutenção da dependência econômica e funcional do trabalhador em relação à empresa contratante.

Um dos principais argumentos utilizados para justificar a pejetização é a suposta modernização das relações trabalhistas, associada à flexibilização da legislação.

Entretanto, conforme ensina Nascimento (2019), essa prática resulta na precarização das condições laborais, uma vez que os trabalhadores deixam de ter acesso a direitos fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e cobertura previdenciária.

De acordo com Cassar (2022), um dos elementos que evidenciam a pejotização é a continuidade na prestação de serviços. Embora a contratação seja formalmente firmada entre duas pessoas jurídicas, o trabalhador continua prestando suas atividades de forma habitual e exclusiva para a empresa, o que configura um vínculo empregatício mascarado.

Outro fator importante destacado por Godinho (2022) é a subordinação presente na pejotização. Mesmo sendo formalmente contratados como empresas, esses trabalhadores permanecem sujeitos às ordens e diretrizes do empregador, o que desvirtua a natureza de uma prestação de serviços independente. Dessa forma, muitos casos de pejotização podem ser enquadrados como fraude trabalhista, conforme previsto no artigo 9º da CLT.

A pejotização tem impactos significativos na arrecadação previdenciária. Conforme aponta Barros (2020), ao reduzir o número de vínculos formais de emprego, essa prática diminui as contribuições ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), comprometendo a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro. Isso se agrava pelo fato de que muitos profissionais contratados via pejotização não contribuem regularmente para a previdência, colocando em risco sua aposentadoria futura.

Do ponto de vista jurídico, a pejotização pode ser considerada ilícita quando utilizada como meio de fraudar direitos trabalhistas. Segundo Delgado (2021), o artigo 3º da CLT define que a relação de emprego é caracterizada pela presença de subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade. Dessa forma, se esses elementos estiverem presentes, mesmo com a contratação por meio de pessoa jurídica, o vínculo empregatício pode ser reconhecido judicialmente.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já consolidou entendimento de que a pejotização irregular configura fraude e deve ser revertida em reconhecimento do vínculo empregatício. Em diversos precedentes, a Corte reconheceu a nulidade de contratos que buscavam descaracterizar a relação de emprego por meio da criação forçada de pessoa jurídica pelo trabalhador (MARTINS, 2021).

Em algumas categorias, como jornalistas, médicos e advogados, a pejotização tornou-se uma prática comum, mas questionada judicialmente. Segundo Godinho (2022), muitos desses profissionais são obrigados a se registrar como PJ para manter seus postos

de trabalho, o que demonstra uma forma velada de coação por parte das empresas contratantes.

Para evitar os abusos da pejetização, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem atuado na fiscalização e ajuizamento de ações civis públicas contra empresas que utilizam essa prática como forma de burlar direitos trabalhistas. Conforme Barros (2020), o MPT tem buscado ampliar o debate sobre os impactos da pejetização e a necessidade de políticas públicas que garantam maior proteção aos trabalhadores afetados.

A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe novas disposições sobre trabalho autônomo e terceirização, o que impactou diretamente o fenômeno da pejetização. Segundo Nascimento (2019), a ampliação da terceirização irrestrita e a regulamentação do trabalho intermitente contribuíram para o aumento de contratações por meio de pessoas jurídicas, intensificando a precarização das relações laborais.

Embora algumas empresas aleguem que a pejetização proporciona maior liberdade para os profissionais, a realidade demonstrada pelos estudos jurídicos indica o contrário. Cassar (2022) argumenta que, na maioria dos casos, essa prática é imposta unilateralmente pelo empregador, sem que o trabalhador tenha outra opção, evidenciando uma relação de dependência travestida de autonomia.

Dessa forma, a pejetização, quando utilizada de maneira abusiva, representa um retrocesso na proteção dos direitos trabalhistas, contribuindo para a informalidade e a desproteção social. Conforme destaca Delgado (2021), o combate a essa prática requer atuação firme do Judiciário, do Ministério Público do Trabalho e da sociedade civil, a fim de garantir relações de trabalho mais justas e equilibradas.

Por fim, a pejetização deve ser analisada à luz dos princípios fundamentais do direito do trabalho, que buscam assegurar condições dignas ao trabalhador. Para Martins (2021), a flexibilização das relações laborais não pode ser sinônimo de precarização, sendo fundamental estabelecer limites e mecanismos de proteção para evitar abusos e garantir que a modernização das relações de trabalho ocorra de forma equilibrada e justa.

2.2 “Pejetização” x Terceirização

A pejetização e a terceirização são fenômenos distintos que impactam diretamente a relação de trabalho no Brasil. Ambos os conceitos surgem como formas de

flexibilização das relações laborais, promovendo mudanças significativas no vínculo entre empregador e trabalhador. No entanto, enquanto a terceirização possui respaldo legal e regulamentação específica, a pejetização é frequentemente considerada uma fraude trabalhista, utilizada para mascarar a relação de emprego e reduzir encargos trabalhistas.

A terceirização, conforme estabelecida pela Lei nº 13.429/2017, alterada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), permite que empresas contratem trabalhadores por meio de empresas intermediárias, conhecidas como prestadoras de serviço. Segundo Martins (2019), a terceirização é um mecanismo legítimo que visa a especialização de atividades, permitindo que a empresa contratante foque em sua atividade-fim. Essa prática, no entanto, deve garantir os direitos básicos dos trabalhadores terceirizados, como previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diferentemente, a pejetização ocorre quando a empresa exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (PJ) para a prestação de serviços, evitando assim o vínculo empregatício e as obrigações trabalhistas e previdenciárias. De acordo com Delgado (2021), a pejetização é frequentemente utilizada como uma estratégia para reduzir custos empresariais, sendo vista como uma forma de precarização do trabalho, pois suprime direitos fundamentais do empregado.

Um dos principais aspectos que diferenciam a terceirização da pejetização é a subordinação jurídica. Na terceirização, o trabalhador presta serviços à empresa contratante por intermédio de uma prestadora de serviços, mantendo um vínculo formal com a intermediadora. Já na pejetização, o trabalhador, mesmo atuando como pessoa jurídica, continua subordinado diretamente ao contratante, caracterizando uma fraude à legislação trabalhista (NASCIMENTO, 2020).

Além disso, a terceirização deve garantir aos trabalhadores direitos básicos, como jornada de trabalho regulamentada, férias e 13º salário, o que não ocorre na pejetização. Para Mallet (2022), a pejetização elimina esses direitos, pois o profissional, ao ser obrigado a atuar como PJ, fica desprotegido de benefícios assegurados pela legislação trabalhista, enfrentando insegurança jurídica e instabilidade financeira.

Outro ponto de distinção entre os institutos é a responsabilidade da empresa contratante. Na terceirização, há responsabilidade subsidiária, conforme disposto na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o que significa que, em caso de inadimplência da prestadora de serviços, a empresa tomadora pode ser responsabilizada. Já na pejetização, não há tal garantia, uma vez que a relação é formalmente de natureza

empresarial, mas, na prática, mantém características de emprego subordinado (GOMES, 2018).

A Reforma Trabalhista de 2017 ampliou as possibilidades de terceirização no Brasil, permitindo sua aplicação inclusive para atividades-fim. Para Ribeiro (2021), essa mudança gerou um aumento na contratação de trabalhadores por meio de empresas terceirizadas, o que pode levar a um aumento indireto da pejetização, já que muitas empresas passaram a utilizar essa estratégia para burlar a legislação trabalhista.

Do ponto de vista jurídico, o reconhecimento da pejetização como fraude trabalhista tem sido reiterado pela jurisprudência dos tribunais trabalhistas. Segundo Delgado (2021), a Justiça do Trabalho tem combatido essa prática, considerando a pejetização irregular quando há subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, elementos que caracterizam a relação de emprego, conforme o artigo 3º da CLT.

A distinção entre os dois institutos também pode ser observada na proteção previdenciária. Na terceirização, os trabalhadores continuam a contribuir para a Previdência Social sob o regime celetista, garantindo acesso a benefícios como aposentadoria e auxílio-doença. Em contrapartida, os trabalhadores pejetizados, ao contribuírem como pessoa jurídica, podem enfrentar dificuldades para garantir sua seguridade social, já que suas contribuições ocorrem de forma autônoma e não seguem a estrutura do Regime Geral de Previdência Social (MARTINS, 2021).

Para alguns juristas, a pejetização pode ser legítima quando ocorre de forma espontânea, ou seja, quando o profissional opta por atuar como pessoa jurídica sem imposição da empresa contratante. De acordo com Godinho (2022), há situações em que a pejetização pode ser vantajosa para o trabalhador, desde que ele tenha plena autonomia e capacidade de negociar seus honorários, sem estar subordinado a um empregador.

Entretanto, na maioria dos casos, a pejetização é utilizada como uma forma de burlar direitos trabalhistas. Conforme Mallet (2022), essa prática prejudica não apenas o trabalhador, mas também o sistema previdenciário e a economia do país, pois reduz a arrecadação de tributos e contribuições sociais, comprometendo o financiamento da seguridade social.

Em um contexto de avanço da flexibilização das relações de trabalho, a pejetização e a terceirização representam desafios para a efetivação dos direitos trabalhistas. Para Delgado (2021), a regulamentação da terceirização no Brasil foi um avanço na segurança jurídica das contratações, mas seu uso indiscriminado pode

estimular a pejetização irregular, tornando-se um mecanismo de precarização das relações laborais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também alerta para os riscos da pejetização. Segundo relatório publicado em 2020, a pejetização pode agravar a desigualdade social e aumentar a informalidade no mercado de trabalho, comprometendo o desenvolvimento sustentável das relações laborais.

Portanto, apesar de serem frequentemente confundidos, terceirização e pejetização possuem diferenças fundamentais. A terceirização, quando realizada dentro dos parâmetros legais, pode representar um modelo de gestão eficiente. No entanto, a pejetização, quando imposta de forma fraudulenta, configura uma estratégia para a redução de encargos trabalhistas e a retirada de direitos dos trabalhadores, sendo um desafio para a Justiça do Trabalho e para a efetivação dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador.

2.3 Consequências da “Pejetização”

A pejetização, fenômeno que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ) em vez de empregados formais sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tem gerado diversas implicações negativas para os trabalhadores e para o mercado de trabalho como um todo. De acordo com Delgado (2021), essa prática representa uma estratégia de flexibilização que enfraquece a proteção social e trabalhista, transferindo riscos e responsabilidades que antes eram do empregador para o trabalhador.

Uma das principais consequências da pejetização é a perda de direitos trabalhistas. Segundo Martins (2021), ao serem contratados como pessoas jurídicas, os trabalhadores deixam de ter acesso a benefícios como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e horas extras. Essa precarização das condições laborais compromete a estabilidade financeira do trabalhador e reduz sua segurança no ambiente de trabalho.

Além disso, a pejetização impacta diretamente a organização sindical. Para Nascimento (2020), a contratação como PJ enfraquece a representatividade dos trabalhadores, uma vez que, juridicamente, eles deixam de ser considerados empregados e, portanto, não podem ser representados por sindicatos da categoria profissional. Isso

gera um enfraquecimento da negociação coletiva e da luta por melhores condições de trabalho.

Outro aspecto relevante é a ausência de contribuição previdenciária adequada. Conforme leciona Delgado (2018), os trabalhadores pejetizados deixam de contribuir para a Previdência Social como empregados e passam a recolher o INSS como autônomos ou microempreendedores individuais, o que pode resultar em benefícios previdenciários reduzidos, especialmente no que se refere à aposentadoria e ao auxílio-doença.

A pejetização também agrava a desigualdade no ambiente de trabalho. Como apontado por Godinho (2018), trabalhadores que exercem as mesmas funções podem receber tratamento diferenciado quanto a benefícios e garantias, gerando um ambiente de instabilidade e insegurança jurídica. Essa discrepância desestimula a produtividade e prejudica a coesão no ambiente corporativo.

Do ponto de vista econômico, a pejetização representa uma perda significativa de arrecadação tributária para o Estado. Conforme argumenta Gomes (2022), ao substituir contratos formais por contratos de PJ, as empresas reduzem suas obrigações fiscais, impactando negativamente o financiamento de políticas públicas, especialmente as voltadas para a seguridade social.

No que se refere à carga tributária dos trabalhadores, a pejetização pode parecer, em um primeiro momento, uma vantagem financeira. Entretanto, de acordo com Barreto (2021), o custo total da tributação para um profissional PJ pode ser superior ao de um trabalhador CLT quando se consideram encargos como a contribuição para o INSS, impostos sobre faturamento e custos administrativos para a manutenção da pessoa jurídica.

Outro ponto crucial é o aumento da precarização da mão de obra. Segundo Antunes (2019), a pejetização integra um modelo neoliberal de desregulamentação do trabalho, no qual a maximização dos lucros empresariais ocorre em detrimento da segurança e estabilidade do trabalhador. Esse modelo intensifica a rotatividade no mercado e reduz as oportunidades de ascensão profissional.

A pejetização também afeta a qualidade de vida dos trabalhadores. Para Souza (2020), a ausência de direitos como licença-maternidade, afastamento remunerado por doença e estabilidade em casos de acidente de trabalho aumenta a vulnerabilidade dos profissionais pejetizados, tornando-os mais suscetíveis ao adoecimento e ao desgaste físico e emocional.

No setor da saúde, por exemplo, a pejetização tem sido alvo de críticas devido à precarização dos vínculos empregatícios. De acordo com Costa (2021), médicos e enfermeiros contratados como PJ enfrentam jornadas extensas e instabilidade no emprego, o que compromete a qualidade do atendimento prestado à população e a própria segurança dos profissionais.

Outro impacto significativo é a judicialização das relações de trabalho. Como aponta Ramos (2018), muitos trabalhadores recorrem à Justiça do Trabalho alegando vínculo empregatício disfarçado, o que tem levado a um aumento expressivo de ações trabalhistas buscando o reconhecimento da relação de emprego e o pagamento de direitos suprimidos.

A longo prazo, a pejetização pode gerar um efeito negativo na previdência social. Segundo Carneiro (2020), a migração de trabalhadores para regimes mais flexíveis de contribuição compromete o equilíbrio do sistema previdenciário, reduzindo a arrecadação e dificultando o financiamento das aposentadorias futuras.

Outro fator preocupante é o impacto na segurança do trabalhador. Para Melo (2021), ao não serem amparados pelas normas de saúde e segurança do trabalho previstas na CLT, os trabalhadores pejetizados ficam mais expostos a condições insalubres e a acidentes laborais, sem acesso a indenizações e medidas de proteção adequadas.

Diante dessas questões, torna-se evidente que a pejetização, embora possa representar uma estratégia de redução de custos para as empresas, acarreta uma série de consequências prejudiciais para os trabalhadores e para o sistema econômico e jurídico do país. Conforme demonstrado por diversos estudiosos, essa prática configura uma forma de precarização do trabalho, ampliando a insegurança e a desigualdade nas relações laborais.

3 IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO E NA PREVIDÊNCIA

3.1 Perda da liberdade sindical

A pejetização, fenômeno caracterizado pela transformação de trabalhadores celetistas em pessoas jurídicas, tem gerado impactos significativos no direito coletivo do trabalho, especialmente no que tange à liberdade sindical. Essa prática fragiliza os

sindicatos ao reduzir o número de trabalhadores formalmente empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), minando a representatividade e a força de negociação coletiva das entidades sindicais (DELGADO, 2021).

A liberdade sindical é um princípio essencial do direito do trabalho e está prevista tanto na Constituição Federal de 1988 quanto em convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Entretanto, a pejetização cria um cenário em que o trabalhador, ao ser transformado em pessoa jurídica, perde sua condição de empregado e, conseqüentemente, sua filiação sindical, impactando diretamente na sua capacidade de reivindicação coletiva (MARTINS, 2021).

A doutrina trabalhista reconhece que os sindicatos exercem um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, sendo responsáveis por negociar melhores condições de trabalho, lutar por reajustes salariais e representar seus filiados perante os empregadores. Com a pejetização, os trabalhadores deixam de contribuir para as entidades sindicais, enfraquecendo financeiramente os sindicatos e reduzindo sua capacidade de atuação (NASCIMENTO, 2019).

Outro ponto relevante é a perda do direito à negociação coletiva. A Constituição Federal, em seu artigo 8º, assegura aos sindicatos o poder de negociação coletiva em prol dos trabalhadores. No entanto, a pejetização desarticula essa prerrogativa, pois os trabalhadores autônomos ou microempreendedores individuais (MEIs) não são reconhecidos como empregados e, portanto, não se beneficiam das convenções e acordos coletivos de trabalho (GODINHO, 2018).

Além disso, a pejetização pode ser vista como um mecanismo utilizado por empresas para desmobilizar os trabalhadores e dificultar sua organização sindical. A fragmentação do trabalho em contratos individuais de prestação de serviço dificulta a criação de um ambiente coletivo de reivindicação, fazendo com que os trabalhadores percam sua capacidade de articulação política e sindical (DELGADO, 2021).

Do ponto de vista jurídico, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se manifestado sobre a pejetização como uma prática fraudulenta em determinados casos. Segundo o entendimento do TST, quando a relação de trabalho preenche os requisitos do artigo 3º da CLT – subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade –, a contratação por meio de pessoa jurídica deve ser desconsiderada, garantindo ao trabalhador o reconhecimento do vínculo empregatício e, por conseguinte, a proteção sindical (MARTINS, 2021).

Outro impacto da pejetização na liberdade sindical é a dificuldade dos sindicatos em mobilizar movimentos grevistas. A greve é um direito fundamental previsto no artigo 9º da Constituição Federal, mas a pejetização torna esse direito inoperante para trabalhadores que formalmente não possuem vínculo empregatício, já que, como pessoas jurídicas, esses profissionais não podem aderir legalmente a paralisações organizadas pelos sindicatos (NASCIMENTO, 2019).

Além da questão da representatividade sindical, a pejetização também interfere na capacidade dos sindicatos de negociar benefícios coletivos, como planos de saúde, benefícios previdenciários suplementares e auxílios financeiros. Isso ocorre porque as empresas deixam de ter obrigação legal de conceder esses direitos aos trabalhadores que são contratados como prestadores de serviço, pois eles não estão protegidos por acordos coletivos (GODINHO, 2018).

A pejetização também compromete o equilíbrio entre empregadores e empregados nas relações de trabalho. A negociação coletiva é um dos principais instrumentos de regulação das condições laborais, mas a fragmentação do vínculo empregatício gera um enfraquecimento estrutural dos sindicatos e, conseqüentemente, das conquistas trabalhistas obtidas ao longo das últimas décadas (DELGADO, 2020).

A doutrina trabalhista aponta que a precarização do trabalho é um dos efeitos mais graves da pejetização, pois além de reduzir os direitos individuais dos trabalhadores, compromete também os direitos coletivos, sobretudo no que diz respeito à liberdade sindical. Esse fenômeno leva a uma desestruturação dos mecanismos tradicionais de proteção ao trabalhador, colocando em risco direitos fundamentais garantidos pela Constituição (MARTINS, 2021).

Diante desse cenário, a necessidade de regulamentação mais rígida sobre a pejetização torna-se evidente. A falta de uma legislação específica que coíba o uso abusivo desse modelo de contratação permite que as empresas continuem explorando essa brecha para reduzir custos trabalhistas, sem levar em consideração os prejuízos sociais e sindicais que essa prática acarreta (NASCIMENTO, 2019).

A liberdade sindical é um princípio estruturante do direito do trabalho e deve ser protegida para garantir a justiça social nas relações laborais. A pejetização, ao fragilizar os sindicatos, compromete esse equilíbrio, colocando os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade diante do poder econômico das empresas (GODINHO, 2018).

Portanto, é fundamental que o Poder Judiciário e o Poder Legislativo adotem medidas para conter o avanço da pejetização e proteger a liberdade sindical. Isso pode ser

feito por meio do fortalecimento da fiscalização trabalhista e da criação de normas mais rígidas para evitar a fraude na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (DELGADO, 2021).

Por fim, a pejetização deve ser analisada sob uma perspectiva crítica, pois sua disseminação afeta não apenas os direitos individuais dos trabalhadores, mas também compromete a estrutura sindical brasileira. A manutenção de um sistema sindical forte é essencial para garantir um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado (MARTINS, 2021).

3.2 Impactos da “Pejetização” para o sistema previdenciário brasileiro

A pejetização, fenômeno pelo qual empresas substituem contratos de trabalho formais por contratos de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, tem gerado uma série de impactos no sistema previdenciário brasileiro. Esse modelo reduz o vínculo empregatício tradicional e altera significativamente a contribuição previdenciária, comprometendo o financiamento da seguridade social.

De acordo com Delgado (2021), a pejetização fragiliza a arrecadação da Previdência Social, pois os trabalhadores deixam de contribuir como empregados, passando a recolher tributos como microempreendedores ou prestadores de serviço. Como consequência, há uma diminuição no montante arrecadado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), comprometendo a sustentabilidade do sistema.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que trabalhadores com carteira assinada contribuam para a Previdência com alíquotas progressivas, enquanto empresas são obrigadas a recolher a contribuição patronal de 20% sobre a folha de pagamento (MARTINS, 2021). Com a pejetização, esse modelo é substituído por uma alíquota simplificada de 5% ou 11% para os microempreendedores individuais (MEIs), representando uma drástica redução nos valores repassados à seguridade social.

Além disso, como destaca Barros (2020), o trabalhador que adere ao modelo de pejetização perde acesso a benefícios previdenciários em sua plenitude. Auxílios como o seguro-desemprego, o salário-maternidade e até mesmo a aposentadoria por tempo de contribuição podem ser impactados, já que a contribuição previdenciária tende a ser feita com valores mínimos.

O impacto da pejetização no financiamento da Previdência é um dos principais desafios enfrentados pelo governo. Segundo Pinho (2022), a seguridade social no Brasil opera em regime de repartição, ou seja, os trabalhadores ativos contribuem para custear os benefícios daqueles que já estão aposentados. Quando ocorre uma diminuição na base de contribuintes formais, o equilíbrio desse sistema é comprometido, levando a déficits previdenciários e a necessidade de reformas para conter gastos.

Outro problema relevante apontado por Amaral (2021) é a desproteção social dos trabalhadores pejetizados. Como prestadores de serviço, muitos acabam não se preocupando em recolher contribuições ao INSS, o que pode resultar em desamparo financeiro no futuro. Isso gera um efeito colateral preocupante, pois, ao atingirem a idade para aposentadoria, esses profissionais podem se ver sem direito ao benefício, recorrendo à assistência social para sobreviver.

A pejetização também impacta os mecanismos de fiscalização e combate à sonegação previdenciária. Como observa Nascimento (2020), a pejetização cria dificuldades para a Receita Federal e os órgãos de fiscalização do trabalho, uma vez que as relações laborais são mascaradas sob contratos de prestação de serviços, dificultando a identificação de fraudes. Empresas que adotam esse modelo reduzem seus encargos trabalhistas e previdenciários, enquanto o Estado perde receita.

Em termos de reforma previdenciária, Silva (2023) argumenta que a pejetização compromete as medidas implementadas para equilibrar as contas públicas. A reforma previdenciária de 2019 (EC 103/2019) buscou aumentar o tempo de contribuição e estabelecer regras mais rígidas para concessão de aposentadorias. No entanto, o crescimento da pejetização gera um efeito inverso, ao reduzir a base de contribuintes que poderiam sustentar o sistema.

Os impactos dessa prática também se estendem ao sistema de saúde público. Trabalhadores pejetizados tendem a recorrer ao Sistema Único de Saúde (SUS) em casos de doença ou invalidez, pois não possuem os mesmos direitos previdenciários dos empregados formais (GONÇALVES, 2021). Isso gera maior sobrecarga no serviço público de saúde e aumenta os custos do governo com assistência social.

Adicionalmente, segundo estudo de Oliveira (2022), a pejetização pode contribuir para o crescimento da informalidade e da precarização do trabalho. Embora os contratos de PJ possam parecer vantajosos a curto prazo, eles retiram do trabalhador a segurança de uma previdência estruturada, colocando em risco sua proteção social a longo prazo.

No cenário internacional, países que enfrentaram processos semelhantes de flexibilização trabalhista, como Espanha e Itália, tiveram que rever suas legislações para impedir a evasão previdenciária e combater a precarização. No Brasil, o debate sobre a pejetização precisa considerar não apenas os impactos econômicos para as empresas, mas também os reflexos sociais para a população e a sustentabilidade da Previdência (FERRAZ, 2021).

Para minimizar esses impactos, especialistas defendem maior fiscalização das relações de trabalho e incentivos para que trabalhadores pejetizados contribuam de forma mais justa ao sistema previdenciário. Segundo Ribeiro (2023), uma possível solução seria a criação de uma alíquota progressiva de contribuição para os profissionais PJ, baseada no faturamento, garantindo uma arrecadação mais próxima à de um trabalhador celetista.

Em suma, os impactos da pejetização sobre a Previdência Social são preocupantes e exigem atenção do poder público. A perda de arrecadação previdenciária, o aumento da informalidade e a desproteção dos trabalhadores são consequências diretas desse modelo, tornando-se fundamental o aprimoramento da legislação e o fortalecimento da fiscalização para garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa evidenciou que a pejetização, embora seja apresentada por alguns setores como uma alternativa moderna e flexível de contratação, configura-se, na maioria dos casos, como uma estratégia empresarial voltada à redução de custos às custas da supressão de direitos trabalhistas e previdenciários. O estudo permitiu constatar que essa prática afasta os trabalhadores da proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promove insegurança jurídica, fragiliza a atuação sindical e compromete a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro.

Observou-se que a pejetização contribui para a precarização das condições laborais ao mascarar vínculos empregatícios reais, transferindo os encargos e riscos da atividade econômica aos próprios trabalhadores. Além disso, ela interfere negativamente na liberdade sindical, dificulta a negociação coletiva e amplia a vulnerabilidade social daqueles que dependem da renda do trabalho para sua subsistência. No campo previdenciário, os impactos são igualmente graves, uma vez que a arrecadação do INSS é diretamente afetada, colocando em risco a manutenção do regime de seguridade social.

Diante do exposto, conclui-se que a pejetização, quando utilizada de forma abusiva e fraudulenta, representa um retrocesso no campo dos direitos sociais e trabalhistas. Torna-se, portanto, imprescindível o fortalecimento da atuação fiscalizatória dos órgãos competentes, bem como a adoção de políticas públicas e medidas legislativas que coíbam essa prática, assegurando a valorização do trabalho digno, a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a manutenção do equilíbrio do sistema previdenciário nacional.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

AMARAL, Ricardo. Previdência e os desafios da pejetização. São Paulo: Atlas, 2021.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2019.

BARRETO, Rogério. A informalidade e os desafios do trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 19 mar. 2025.

CARNEIRO, José. Previdência Social e mercado de trabalho: desafios contemporâneos. Brasília: LTR, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Método, 2022.

COELHO, Fábio Ulhoa. O Direito Empresarial na Reforma Trabalhista. São Paulo: Saraiva, 2019.

COSTA, Mariana. Pejetização e precarização no setor da saúde: um estudo crítico. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2021.

FERRAZ, Júlio. Flexibilização trabalhista e os desafios da Previdência. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

GIGLIO, Wagner D. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

GODINHO, Gustavo Filipe Barbosa. Direito do Trabalho: Teoria e Prática. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

GODINHO, Vólia Bomfim. Direito Individual do Trabalho. São Paulo: Método, 2022.

GOMES, Orlando. Direitos Fundamentais do Trabalhador. São Paulo: Saraiva, 2018.

GOMES, Pedro. Impactos da pejetização na arrecadação tributária. Porto Alegre: Saraiva, 2022.

GONÇALVES, Marina. A reforma previdenciária e os desafios da seguridade social. Curitiba: Juruá, 2021.

IPEA. Impactos da Reforma Trabalhista no Mercado de Trabalho Brasileiro. Brasília: IPEA, 2020.

MAGANO, Octavio Bueno. Elementos de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

MALLET, Estêvão. Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: Atlas, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social. São Paulo: Atlas, 2021.

MASSON, Cleber. Direito Previdenciário Contemporâneo. São Paulo: Método, 2020.

MELLO, Raimundo Simão de. Trabalho Autônomo e Terceirização na Reforma Trabalhista. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, André. Direito e saúde do trabalhador: uma análise jurídica. Florianópolis: Empório do Direito, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Era da Globalização. São Paulo: Saraiva, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

OLIVEIRA, Carla. Previdência e novas formas de contratação. Recife: Nossa Livraria, 2022.

PINHO, Eduardo. Sustentabilidade da Previdência Social: desafios e perspectivas. Belo Horizonte: Del Rey, 2022.

RAMOS, Lucas. Judicialização da pejetização: um olhar sobre a relação de emprego. São Paulo: Almedina, 2018.

RIBEIRO, Ricardo Antunes. A Reforma Trabalhista no Brasil. Campinas: Unicamp, 2021.

RIBEIRO, Tatiana. Contribuição previdenciária e pejetização: uma análise crítica. Salvador: JusPodivm, 2023.

SILVA, Rodrigo. Impactos da EC 103/2019 na Seguridade Social. Brasília: Fórum, 2023.

SOUZA, Carolina. Trabalho e saúde mental: desafios da era da flexibilização. Rio de Janeiro: Forense, 2020.