



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

PEJOTIZAÇÃO DOS MÉDICOS:
LIBERDADE DE ATUAÇÃO X OMISSÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

ORIENTANDA: NARA MILENA ENCINA CARNIEL
ORIENTADORA: PROF^A. DRA. HELENA BEATRIZ DE MOURA BELLE

GOIÂNIA – GO
2025

NARA MILENA ENCINA CARNIEL

PEJOTIZAÇÃO DOS MÉDICOS:

LIBERDADE DE ATUAÇÃO X OMISSÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

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

Prof^a. Orientadora Doutora Helena Beatriz de Moura Belle.

GOIÂNIA – GO
2025

PEJOTIZAÇÃO DOS MÉDICOS: LIBERDADE DE ATUAÇÃO X OMISSÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Nara Milena Encina Carniel¹

Resumo: O objetivo da pesquisa foi analisar o fenômeno da pejotização, que ocorre quando um trabalhador, em especial, ao profissional médico, é contratado na condição de pessoa jurídica. Esse fenômeno, relativamente recente nas relações de trabalho, foi analisado levando-se em conta à possibilidade de contratação de pessoas jurídicas à luz das modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, também chamada de reforma trabalhista de 2017. O método dedutivo deu-se através da metodologia qualitativa e técnica de pesquisa bibliográfica, com fundamentação em doutrinas, legislação e jurisprudência. A pesquisa concluiu que, apesar da pejotização restringir direitos historicamente garantidos no âmbito do Direito do Trabalho, ela é uma realidade no Brasil, e que a Lei nº 13.467/2017 possibilita a contratação de pessoas jurídicas nas relações trabalhistas. Extraiu-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante estabilidade e benefícios trabalhistas, enquanto a "pejotização" busca compensar a ausência desses direitos com um salário mais elevado e reduções fiscais.

Palavras-Chave: pejotização; médicos; Direito do Trabalho; contrato; PJ.

PEJOTIZATION OF DOCTORS: FREEDOM OF PRACTICE X OMISSION OF LABOR RIGHTS

Abstract: *The objective of the research was to analyze the phenomenon of "pejotização," which occurs when a worker, in particular, the medical professional, is contracted in the capacity of a legal entity.. This phenomenon, relatively recent in labor relations, was discussed in the context of the possibility of hiring legal entities in light of the changes brought by Law No. 13,467/2017, also known as the 2017 labor reform. The deductive method was applied through qualitative research methodology and bibliographic research techniques, based on doctrines, legislation, and case law. The research concluded that, although "pejotização" restricts rights historically guaranteed under Labor Law, it is a reality in Brazil, and that Law No. 13,467/2017 enables the hiring of legal entities in labor relations. It was concluded that the Consolidation of Labor Laws (CLT) guarantees stability and labor benefits, while "pejotização" seeks to compensate for the absence of these rights with a higher salary and tax reductions.*

Keywords: *pejotização; doctors; Labor Law; contract; legal entity (PJ).*

¹ Formação Acadêmica Atual: Bacharel em Direito Incompleto. Instituição de Ensino: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia - GO; E-mail: naracarniel1@gmail.com

INTRODUÇÃO

A globalização e as transformações dela decorrentes no campo do trabalho têm suscitado intensos debates ao longo das últimas décadas, principalmente devido à busca por meios de flexibilização das relações laborais por meio da terceirização e das diversas modalidades por ela adotadas, como a criação de cooperativas e a pejetização, sendo esta última particularmente relevante em razão da precarização das relações de trabalho.

O presente estudo tem como objetivo apresentar reflexões sobre as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017², a chamada reforma trabalhista, e sua influência no fenômeno da pejetização, que se caracteriza pela contratação do trabalhador na qualidade de pessoa jurídica, embora, na prática, ele desempenhe funções típicas de um trabalhador subordinado.

A relevância do tema justifica-se pelo impacto que a pejetização exerce sobre um número crescente de trabalhadores, sendo que as alterações promovidas pela reforma trabalhista, embora não diretamente relacionadas com o tema, podem influenciar a compreensão contemporânea sobre essa prática.

A pesquisa adota a análise de bibliografia especializada, legislação e jurisprudência, utilizando-se de uma abordagem descritiva, a fim de elucidar os conceitos vigentes e as alterações provocadas pela nova legislação, estabelecendo conexões entre essas mudanças e os conceitos em vigor.

A estrutura do trabalho foi organizada de forma a abordar as evoluções trabalhistas, as relações de trabalho e emprego, a flexibilização dessas relações, incluindo a pejetização, as disposições normativas alteradas pela reforma trabalhista que podem influenciar a modificação no entendimento sobre o conceito e os contornos da pejetização e, finalmente, uma comparação entre os julgados anteriores e os posteriores a reforma trabalhista.

A hipótese levantada é de que, embora a pejetização possa, em princípio, restringir direitos historicamente garantidos ao trabalhador, ela configura uma

² BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017.

realidade no Brasil, sendo que a Lei nº 13.467/2017, ao permitir a contratação de pessoa jurídica nas relações laborais, contribui para a disseminação dessa prática.

1 BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Antes da Revolução Industrial, no século XVIII, o que hoje se conhece como Direito do Trabalho não existia, pois não havia uma organização eficiente entre os trabalhadores para pressionar por melhorias. O trabalho acontecia principalmente em pequenas oficinas ou no ambiente doméstico, o que dificultava a formação de um movimento que pudesse conquistar direitos para a proteção dos trabalhadores.

Com a Revolução Industrial e o crescimento do capitalismo, a exploração do trabalhador aumentou significativamente. Esse cenário de desigualdade social levou ao surgimento de um movimento que buscava conquistar direitos trabalhistas. O avanço do capitalismo e a expansão das indústrias geraram uma classe trabalhadora mais consciente, que passou a exigir melhores condições e direitos, criando as bases para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

No Brasil, o marco inicial na evolução histórica do Direito do Trabalho ocorreu em 1930, quando se iniciou a fase de institucionalização desse ramo jurídico, conforme destaca Delgado (2020, p. 112). Porém, foi apenas com o Decreto nº 24.694, em 1934, que se estabeleceu a primeira Constituição, a qual garantiu aos trabalhadores direitos como liberdade sindical, igualdade salarial, salário-mínimo, jornada de 8 horas diárias, proteção ao trabalho de mulheres e crianças, descanso semanal e férias anuais remuneradas.

Nesse contexto, vale ressaltar o dia 1º de maio de 1943, data em que foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³, a qual consolidou diversas legislações dispersas, passando a ter a característica de um verdadeiro código trabalhista (Delgado, 2020).

³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

Por último, com a promulgação da Constituição Federal de 1988⁴, os direitos trabalhistas sofreram uma valoração considerável, com o trabalho humano sendo mais apreciado e passando a integrar o conjunto dos direitos sociais, ao lado de outras áreas como saúde, educação e alimentação, entre outras, conforme dispõe em seu art. 6º:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015) (grifou-se).

A inclusão do direito ao trabalho nesse artigo evidencia o reconhecimento de que o trabalho não é apenas um meio de sustento, mas um direito fundamental para a dignidade da pessoa humana. O trabalho, como direito social, visa assegurar condições mínimas para o exercício da profissão, como a proteção contra a exploração, o acesso à igualdade de oportunidades e a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Outro aspecto relevante é a Lei de Reforma Trabalhista, também chamada de Modernização Trabalhista, que ocorreu em 2017 com a promulgação da Lei nº 13.467/2017. Essa reforma representou uma verdadeira transformação no direito do trabalho no Brasil, com a atualização de diversos dispositivos e a introdução de mudanças alinhadas às práticas adotadas pelas grandes economias do mundo, onde a criação de empregos e o bem-estar dos trabalhadores são prioridades.

Dessa forma, as modificações nas leis trabalhistas têm gerado tanto críticas quanto elogios por parte de juristas e diferentes setores da sociedade. Algumas mudanças ampliaram direitos, enquanto outras restringiram garantias para os trabalhadores. Por isso, é fundamental avaliar a proteção que a legislação oferece aos empregados, de maneira a prevenir fraudes e evitar o agravamento da situação precária enfrentada pelos trabalhadores brasileiros.

2 DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

⁴ BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

O vínculo empregatício diz respeito à relação de trabalho firmada entre empregador e empregado por meio de um contrato legal e formal. Dessa relação surgem direitos e deveres recíprocos para ambas as partes. De um lado, está o empregado — uma pessoa física — que presta serviços. Do outro, o empregador — normalmente uma pessoa jurídica — que se beneficia desses serviços, os quais são prestados com subordinação, de forma contínua (não eventual) e mediante pagamento de salário.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada justamente para disciplinar essas relações de trabalho, tanto individuais quanto coletivas. Essa regulamentação está prevista, especialmente, nos artigos 2º e 3º da CLT, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a **prestação pessoal de serviço**.

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar **serviços de natureza não eventual** a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário**⁵. (grifou-se)

A partir desses dispositivos legais, extraem-se os chamados elementos fático-jurídicos da relação de emprego, como esclarece o jurista Mauricio Godinho Delgado⁶:

Os elementos fáticos-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por **pessoa física** a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com **personalidade** pelo trabalhador; c) também efetuada com **não eventualidade**; d) efetuada ainda sob **subordinação** ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com **onerosidade**. (grifou-se)

Em consonância, a autora Carla Teresa M. Romar⁷ assim define a relação de emprego:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com personalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não

⁵ BRASIL. Op cit.

⁶ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 345

⁷ ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 55

eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas. (grifou-se)

Desse modo, pode-se resumir que, para que exista um vínculo empregatício, é necessário haver um empregador (pessoa jurídica) e um empregado (pessoa física), entre os quais se estabelece uma relação caracterizada por subordinação, habitualidade e remuneração.

Importante destacar que esses elementos devem ser analisados com base na realidade concreta da relação de trabalho. Surge daí o Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual, ao se examinar a existência de vínculo empregatício, deve-se considerar o que efetivamente acontece na prática da prestação de serviços, ainda que o contrato escrito apresente uma versão diferente dos fatos.

3 DA LEI Nº 13.429/2017: LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

A Lei nº 13.429/2017⁸ teve sua origem em um projeto de lei enviado pelo Poder Executivo em 1998, com o objetivo de modificar alguns aspectos da Lei nº 6.019/1974⁹ (Lei do Trabalho Temporário): o Projeto de Lei nº 4302/1998. Após um substitutivo aprovado no Senado em dezembro de 2002, o projeto retornou à Câmara para ser analisado. No início do governo de Luiz Inácio Lula da Silva, o projeto tramitava com urgência. No entanto, devido à forte oposição de os sindicatos, movimentos sociais e entidades trabalhistas, o Presidente Lula enviou a Mensagem nº 389/03 solicitando o arquivamento do projeto, mas apenas a urgência foi retirada.

O deputado Sandro Mabel (MDB/GO), autor do Projeto de Lei nº 4330/2004, que visava ampliar as possibilidades de uso da terceirização, foi designado relator do PL nº 4302/98. Em outubro de 2008, seu parecer favorável ao substitutivo do Senado foi aprovado na Comissão de Trabalho da Câmara. Esse projeto, ao

⁸ BRASIL. **Lei nº 13.429**, 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017.

⁹ BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas empresas urbanas e outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1974.

contrário da Súmula nº 331/1993 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), propunha a ampliação da terceirização para as atividades fim no trabalho temporário, distorcendo o caráter excepcional dessa forma de contratação. Desde maio de 2011, o projeto de lei estava parado na Comissão de Constituição e Justiça (CCJC), aguardando uma agenda para votação. A proposta foi retomada abruptamente quando o PL nº 4330/2004, de autoria do mesmo deputado, já aprovado pela Câmara em 2015, aguardava parecer do relator, o Senador Paulo Paim (PT/RS), na Comissão de Direitos Humanos (CDH) do Senado (PLC nº 30/2015).

O principal aspecto normativo desse projeto de lei, caso aprovado pelo Senado Federal e sancionado pelo Presidente da República, seria a ampla permissão para a terceirização no setor privado e em entidades equiparadas. Essa autorização se aplicaria independentemente de a prestação de serviços estar vinculada a atividades-meio ou atividades-fim dentro da atividade econômica organizada, conforme previsto no artigo 4º-A do referido projeto e, posteriormente, a Lei nº 13.429/2017 que alterou a Lei nº 6.019/74:

Art. 4º-A. Considera-se **prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º **Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.**" (grifou-se)

Nesse sentido, conceito de terceirização apresentado na referida lei não estabeleceu qualquer distinção entre atividade-meio e atividade-fim, tornando essa diferenciação irrelevante do ponto de vista normativo para definir os limites da terceirização.

Nessa perspectiva, Maciel (2017), membro da Academia Brasileira de Direito do trabalho, faz uma análise da lei afirmando que:

O trabalho terceirizado, de acordo com o artigo 4º-A é realizado por uma empresa prestadora de serviços a terceiros, pessoa jurídica de direito privado, destinada a prestar serviços determinados e específicos, o que diferencia esse tipo de trabalho do realizado por uma

empresa específica de trabalho temporário. O grande conflito existente na terceirização, e que atravança toda a Justiça do Trabalho e que é a "pedra no sapato" das empresas em todo o país, talvez por uma falta de técnica dos legisladores, não foi diretamente solucionado, o que poderá levar os Tribunais a continuarem decidindo de acordo com a súmula 331 do TST, mantendo os problemas atualmente existentes, a não ser que norma posterior, ou decisão do STF, venham a esclarecer melhor o objetivo da lei. É que a referida súmula, como é sabido, proíbe a terceirização nas atividades-fim, apenas entendendo válidos os contratos de terceirização nas atividades-meio. Ora, ao regulamentar o trabalho temporário, no artigo 9º da Lei nova, em seu parágrafo 3º, está expresso que, "O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim, a serem executados na empresa tomadora de serviços". Entretanto, sendo essa a questão principal da terceirização, o legislador, quando na Lei trata da terceirização diz no parágrafo 2º do artigo 4º-A que "Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviço, qualquer que seja seu ramo, e a empresa contratante".¹⁰

Como se verifica, a legislação trabalhista passou a permitir a terceirização de qualquer tipo de atividade, tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim. A atividade-meio refere-se a funções que não estão diretamente relacionadas à produção final da empresa, mas que desempenham um papel importante dentro da organização, pois apoiam outras atividades. Já a atividade-fim é aquilo que a empresa efetivamente produz ou realiza, representando o objeto principal de seu contrato social. A distinção entre as duas está na natureza da atividade descrita no contrato social da empresa.

A aludida reforma também introduziu o art. 442-B no corpo da CLT, com o seguinte texto: "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".

Esse modelo de contratação oferece diversas vantagens para as empresas contratantes. Um exemplo disso é a agilidade na substituição da mão de obra, que ocorre de forma mais rápida, com menos burocracia e custo para a empresa. Além disso, esse tipo de contrato não estabelece vínculo empregatício, o que resulta em benefícios financeiros, como a redução da carga tributária, uma vez que a diminuição do número de funcionários também reduz os impostos pagos por colaboradores.

¹⁰ MACIEL J.P.C. **Comentário à lei 13.429/17, no que concerne a terceirização**. Abril/2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/d e p e s o/256807/comentarios-a-lei-13-429--de-31-de-marco-de-2017--no-que-concerne-a-terceirizacao>.

Outra novidade foi o arranjo trazido no parágrafo primeiro do artigo 444 da CLT, nos seguintes termos:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Em relação ao parágrafo único mencionado, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017, p. 47) ressaltam que, caso sejam atendidos os requisitos (possuir diploma de curso superior e receber salário acima do limite estabelecido por lei), os quais consideram como cumulativos, o empregado poderá renunciar aos direitos previstos nas convenções coletivas, prevalecendo o acordo individual entre as partes.

3 DA PEJOTIZAÇÃO

A expressão "pejotização" tem origem no conceito de pessoa jurídica. Refere-se à prática de contratar pessoas físicas por meio da criação de empresas pelos próprios contratados.

Dessa forma, a relação passa a ser estabelecida entre empresas, e não entre a empresa contratante e seus empregados, como ocorre em uma relação de trabalho tradicional, conforme publicação de Vitor Torres, em 11 de outubro de 2022, com título **“Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista”**.

A prática da “pejotização” ganhou campo no Brasil com a adoção da Lei nº 11.196/2005, conforme seu artigo:

Art. 129: Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter **personalíssimo ou não**, com ou sem a designação de quaisquer

obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, **se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas**, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (grifou-se)

Nesse contexto, a Lei nº 11.196/2005 em seu referido artigo possibilitou a contratação de serviços intelectuais, científicos e artísticos por meio da criação de pessoas jurídicas. É nesse cenário que se inserem os médicos, já que a atividade profissional deles é classificada como um serviço intelectual na modalidade científica. Assim, com o objetivo de burlar a formalização de um vínculo empregatício, os empregadores (hospitais e clínicas) exigem que o profissional se equipare a condição de uma pessoa jurídica para firmarem a contratação.

O § 2º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 permite que o sócio preste serviços diretamente ao contratante, sem que isso configure um vínculo empregatício, regulamentando a prática da pejetização. Vale destacar que, para esse tipo de contratação, a legislação não especifica que a empresa contratante seja responsável pela gestão e contratação dos serviços do trabalhador que é sócio.

Para Delgado (2020), a pejetização é um processo que exige regulamentação mais clara para evitar a desproteção dos trabalhadores, ressaltando a necessidade de reforçar os mecanismos de fiscalização.

O Advogado Fernando Schmidt define pejetização como:

A pejetização ocorre quando o trabalhador, através de uma pessoa jurídica aberta com o único intuito de emitir notas fiscais, executa trabalho exclusivo de pessoa física, com a intenção de mascarar a relação de emprego existente, fraudando a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. A pejetização é uma prática comum, utilizada por empresas para livrarem-se dos encargos decorrentes das relações de trabalho através da constituição de pessoa jurídica para a emissão de notas fiscais. A pejetização é usual entre várias profissões: médicos, veterinários, dentistas, fisioterapeutas, publicitários, arquitetos, técnicos em Tecnologia da Informação – TI, entre tantas.¹¹ (grifou-se)

Destarte, fato é que o fenômeno da pejetização tem se tornado cada vez mais comum nas relações de trabalho. Nesse processo, o trabalhador, por imposição da

¹¹ SCHMIDT, F. Pejetização. Crime e fraude à legislação trabalhista. Ano 2015. Disponível em: [Pejetização, crime e fraude à legislação trabalhista | Jusbrasil](#).

empresa, é forçado a criar uma pessoa jurídica para ser contratado, renunciando, assim, a todos os direitos e benefícios previstos pela legislação trabalhista.

A pessoa física, também conhecida como pessoa natural, possui capacidade jurídica para exercer seus direitos e cumprir com seus deveres. No contexto do direito do trabalho, essa pessoa é o trabalhador. Já a pessoa jurídica é uma entidade que possui responsabilidade legal, sendo representada pelas empresas no direito trabalhista.

A relação entre essas duas entidades no direito trabalhista é regida pelo contrato de trabalho, que consiste em um acordo entre as partes, podendo ser verbal ou escrito, no qual a pessoa física se compromete, mediante remuneração, a prestar um serviço específico para a pessoa jurídica, sob sua subordinação.

A terceirização difere da pejetização na forma como o serviço é contratado. Na terceirização, o empregador contrata uma empresa para realizar uma determinada tarefa, e os trabalhadores dessa empresa têm vínculo trabalhista com ela. Já a pejetização visa contornar a fiscalização, fazendo com que o trabalhador, que deveria ser contratado como pessoa física e receber todos os direitos previstos pela legislação trabalhista, seja contratado como pessoa jurídica. Assim, não existe uma empresa intermediando o empregado e a empresa contratante, como acontece na terceirização.

As pessoas jurídicas na área médica, por não serem entidades que representam órgãos da administração pública, nem Estados estrangeiros ou organismos internacionais, se classificam no âmbito do direito privado (Lei nº 10.406/02, Art. 44). No Brasil, essas entidades podem ser associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos ou empresas individuais de responsabilidade limitada.

Durante a pandemia de coronavírus, muitos médicos foram contratados como pessoas jurídicas para trabalhar na linha de frente do combate à doença, sem receber os direitos que teriam caso estivessem contratados como pessoas físicas.

Vale ressaltar que a pejetização na profissão médica já era uma prática recorrente, conforme aponta o artigo no site do SindMédico intitulado "Como Funciona a Pejetização na Medicina?" (2020):

Mesmo antes da pandemia causada pelo novo coronavírus, o avanço das Organizações Sociais de Saúde (OSs) em todo o país já ficava evidente: o

que abre portas não só para o desmonte do Sistema Único de Saúde, mas, também, para a hospitais do Estado vinculados à Secretaria de Saúde são geridos por OSs e, também, as maternidades da capital. O resultado disso é que no fim do ano passado, o Hospital de Urgências de Goiânia (HUGO) passou a contratar médicos apenas como pessoas jurídicas: houve lá, de fato, a pejetização de todos os vínculos. Os outros hospitais contratam tanto por CLT quanto por PJ. No Rio de Janeiro, segundo a médica sanitária Ligia Bahia, cerca de 40% dos médicos do Estado que atuam no serviço público o fazem por meio de contrato de pessoa jurídica com as Organizações Sociais de Saúde.

Ao contextualizar o fenômeno da pejetização, observa-se que, neste cenário, o médico atua como prestador de serviços, enquanto as clínicas, hospitais, laboratórios e outras instituições exercem a função de empregadores. Nessa relação jurídica, o médico se associa a um estabelecimento específico, geralmente por recomendação do próprio provedor de saúde. A adesão a esse tipo de arranjo não é opcional, sendo uma condição prévia para o exercício da atividade profissional. Dessa forma, o empregador, com o objetivo de evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas, exige que o médico se constitua como pessoa jurídica, e, por sua vez, o médico acaba aceitando essa imposição para poder ser contratado.

Em virtude disso, o profissional da área médica se vê em uma condição de maior vulnerabilidade e fragilidade no que tange às garantias e relações trabalhistas, o que se tornou ainda mais patente durante o período da pandemia de COVID-19.

4 DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem utilizado critérios diferentes dos adotados pela Justiça do Trabalho para autorizar a pejetização e outras formas de trabalho fora da CLT, como a condição de hipersuficiência, que implica em liberdade para negociar e em ganhos financeiros elevados, superiores aos padrões do mercado. O STF não adotou o conceito de hipersuficiência previsto no art. 444, parágrafo único, da CLT, e há decisões em que o vínculo empregatício, reconhecido pela Justiça do Trabalho, foi afastado em casos de trabalhadores, como médicos, corretores ou representantes comerciais, sem diploma de ensino superior e com salário pouco superior a três salários-mínimos. A Suprema Corte não tem aplicado ou observado os artigos 2º, 3º e 9º da CLT.

O posicionamento do STF tem dado mais importância à forma e à autonomia da vontade das partes do que à realidade dos fatos, suavizando e até afastando as regras e princípios trabalhistas. Nesse contexto, as normas da CLT parecem ter se tornado facultativas, permitindo que as partes envolvidas escolham o tipo de contrato a ser adotado, mesmo que esse modelo seja fora da CLT.

A seguir foram analisados e comparados os seguintes julgamentos antes e após a vigência da Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017, no sentido de comparar e apontar os posicionamentos dos julgadores em cada fase.

Em 2015, para fins de elucidação, tem-se que o STF e Tribunal Superior do Trabalho (TST) analisavam as características do contrato de prestação de serviços, considerando, entre outros fatores, se havia subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. A pejetização era combatida e caracterizada como fraude, caso não refletisse a real relação de trabalho, ensejando a determinação do reconhecimento do vínculo empregatício, convertendo, então, a relação jurídica de PJ para CLT. Isso está exposto nos julgados a seguir:

"PEJOTIZAÇÃO". EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. ARTIGO 9º DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de "pejetização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho, o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego.¹² (grifos nossos)

Nesse julgamento, o Tribunal reconheceu a nulidade da prática de "pejetização", que ocorreu quando o empregador exigiu que o trabalhador constituísse uma pessoa jurídica (PJ) para prestar serviços, com o intuito de disfarçar uma relação de emprego. A decisão foi fundamentada no artigo 9º da CLT, que visou coibir fraudes e proteger os direitos trabalhistas. Esse dispositivo impôs a nulidade de qualquer ato que buscasse desvirtuar a legislação trabalhista, e, no caso, a constituição de PJ pelo trabalhador foi vista como uma fraude, uma vez que o vínculo de emprego continuava presente, sendo imprescindível o seu reconhecimento.

¹² TRT-2 - RO: 00017526020145020446 SP 00017526020145020446 A28, Relator.: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 18/08/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 28/08/2015.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. INSTRUTORA DE CURSO. ENSINO PROFISSIONALIZANTE. Evidenciado no decorrer do processo que a demandante trabalhou como instrutora de ensino profissionalizante, **ministrando curso em atividade fim do reclamado, de forma subordinada, onerosa, não eventual e com pessoalidade, correto o julgado primevo ao reconhecer vínculo empregatício, ainda que a contratação tenha sido intitulada de "prestação de serviços"**, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho **declara a nulidade de pleno direito dos atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos nela contidos**. Recurso patronal desprovido, no particular. (TRT18, RO - 0001171-82.2014.5 .18.0128, Rel. GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, 1ª TURMA, 26/02/2015).¹³ (grifos nossos)

A ementa trata do reconhecimento de vínculo empregatício entre uma instrutora de curso e a parte reclamada, mesmo tendo sido firmado contrato de "prestação de serviços". O tribunal reconheceu a existência de uma relação de emprego com base nos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Aplicou-se o Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual prevalece a realidade dos fatos sobre o que está formalizado em contrato. Também foi identificado indício de fraude à legislação trabalhista, conforme prevê o artigo 9º da CLT, que anula atos com o objetivo de burlar os direitos trabalhistas.

VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO NEFROLOGISTA. PEJOTIZAÇÃO DE TODO O QUADRO DE ESPECIALISTAS DA CLÍNICA RECLAMADA. SUBORDINAÇÃO CONFIGURADA. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO COMERCIAL. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Algumas das novas formas de organização produtiva tentam esmaecer a subordinação jurídica, que se trata de categoria central do Direito do Trabalho brasileiro. **Dentre tais práticas, vale registrar a pejotização, a subordinação estrutural reticular e a parassubordinação, todas imbricadas ao fenômeno da terceirização, fato demonstrado no presente feito.** Entretanto, conforme estabelece o ordenamento jurídico, a configuração da relação de emprego apresenta como premissa a presença simultânea dos **requisitos indispensáveis elencados no art. 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Presentes todos esses requisitos, deve ser reformada a sentença de primeiro grau, para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, devendo-se impor a condenação em relação às parcelas decorrentes de índole salarial e rescisórias.** DANOS MORAIS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a caracterização de dano moral é necessário considerar não só a prova da existência do nexos de causalidade entre o ato do empregador e o resultado danoso, como também a prova do efetivo

¹³TRT-18 - RO: 00011718220145180128 GO 0001171-82.2014 .5.18.0128, Relator.: GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, Data de Julgamento: 26/02/2015, 1ª TURMA.

prejuízo e, ainda, do grau de lesividade do dano sofrido. Entretanto, dos fatos narrados no caso dos autos, que se resumem basicamente na própria situação de sonegação de parte do vínculo empregatício e da inadimplência salarial por parte da reclamada, causando meros dissabores ao trabalhador, não se vislumbra sofrimento apto a caracterizar dano moral à parte reclamante, circunstância que afasta a pretensão indenizatória formulada na demanda.¹⁴ (grifos nossos)

Neste caso o julgamento envolveu um médico nefrologista que foi inserido em uma prática de pejetização, em que todos os especialistas da clínica estavam formalmente contratados como PJ. A decisão destacou que, embora a pejetização tentasse desqualificar a subordinação jurídica, a realidade da relação de trabalho, com base nos requisitos do artigo 3º da CLT (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), levou ao reconhecimento do vínculo empregatício. O Tribunal observou que, embora a pejetização fosse uma forma de organizar o trabalho, não alterava a subordinação presente na relação. No entanto, a pretensão de danos morais não foi aceita, uma vez que o tribunal não viu sofrimento significativo que configurasse dano moral, considerando a situação mais como um dissabor devido à irregularidade trabalhista.

Esses julgados apresentaram uma linha comum ao reconhecerem a fraude da pejetização, onde o empregador, ao exigir que o trabalhador constituísse uma pessoa jurídica, buscava evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas. O entendimento jurídico apontou para a nulidade dessa prática com base no artigo 9º da CLT e a necessidade de reconhecer o vínculo empregatício, sempre que presentes os requisitos caracterizadores da relação de trabalho, como subordinação e pessoalidade. Em termos de dano moral, os tribunais foram mais restritivos, considerando que a mera irregularidade na relação de emprego, sem prejuízos concretos ao trabalhador, não configurou, por si só, dano moral.

Com a vigência da Lei nº 13.429/2017, ocorreu a declaração da legalidade da terceirização de mão de obra para a execução de serviços vinculados à atividade principal da empresa, independentemente do seu objeto social, desde que preservada a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, conforme se depara nos julgados apresentados a seguir:

¹⁴ TRT-22 - ROT: 0000591-97 .2015.5.22.0001, Relator.: MANOEL EDILSON CARDOSO, 2ª Turma - OJ de Análise de Recurso.

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. **MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA**. TERCEIRIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. **RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL**. 1. O Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Reclamação nº 38.942/SP, de Relatoria do Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, e cassou a decisão proferida por esta c. 3ª Turma, publicada em 7/01/2020, em que se conheceu e proveu parcialmente o recurso de revista da Ré no tema "ação civil pública - serviços de medicina diagnóstica - médicos contratados como pessoa jurídica - terceirização - pejotização - vínculo de emprego - reconhecimento apenas nos casos de configuração individual da subordinação - **incidência das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017** - direito intertemporal - aplicação para situações jurídicas pretéritas e futuras - obrigações de fazer e não fazer - astreintes - dano moral coletivo - não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias". 2. No caso, discutiu-se a regularidade da contratação de profissionais médicos, especializados em diagnósticos de imagens, por meio de pessoa jurídica, para atuar nas unidades da empresa Fleury S.A. no Estado do Rio de Janeiro. A decisão reclamada, não obstante tenha evidenciado a possibilidade de contratação de médicos para a prestação autônoma de serviços mesmo na atividade-fim do empreendimento, manteve a decisão regional quanto ao reconhecimento da fraude da contratação tão somente em relação aos médicos que prestaram serviços ao laboratório, com todos os requisitos da relação de emprego, inclusive com subordinação jurídica, ou que foram contratados irregularmente, limitando-se, ainda, o alcance da condenação (anotação da CTPS) à data de vigência das Leis 13.42/2017 e 13.467/2017. 3. Embora a controvérsia revele aparente distinguishing em relação ao **Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral (RE 958.252)**, **haja vista a delimitação em torno da configuração na fraude da contratação de profissionais médicos, conclusão jurídica diversa foi adotada pela Suprema Corte, nos autos da Reclamação nº 38942/SP, na medida em que se entendeu pelo descompasso do v. acórdão reclamado com a tese jurídica firmada nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252-RG/MG**, inclusive em relação à limitação do alcance da condenação. 4. Assim, em cumprimento à determinação da Suprema Corte, constante da referida Reclamação Constitucional, procede-se à adequação do julgado reclamado às decisões proferidas nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG, em que **se declarou a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores se dar de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indistintamente atividades ligadas à área fim ou meio das empresas. E, como consequência, afasta-se a conclusão de que a Ré tenha praticado algum ato ilícito apto a ensejar a reparação por danos morais coletivos pleiteados**. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 5º, II e X, e 170, IV, da CR e provido" ¹⁵ (grifos nossos)

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho foi modificada pela Suprema Corte, que validou a contratação de médicos como pessoa jurídica (PJ) para atividades-fim da empresa, em consonância com as leis de terceirização e a Reforma Trabalhista. A Corte reafirmou a legalidade da terceirização e afastou a acusação de fraude, considerando que a prática de "pejotização" é legítima, desde que não envolva subordinação e exploração, e não gera danos morais coletivos.

¹⁵ RR-10287-83.2013.5.01.0011, 3.ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT. Data da Publicação: 25/03/2022.

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Agravo Interno na Reclamação 62.470 (julgado em 24/10/2023) reafirma a **constitucionalidade de formas alternativas de contratação trabalhista**, como a **pejotização** (prestação de serviços por pessoa jurídica), desde que não se configure fraude à legislação trabalhista. Fundamentada nos precedentes da **ADPF 324, ADC 48, ADIs 3.961 e 5.625** e no **Tema 725 da Repercussão Geral**, a Corte decidiu pelo provimento do agravo, reconhecendo a validade do contrato civil afastado pela instância inferior, a qual havia identificado vínculo empregatício por considerar que a prestação de serviços foi usada como instrumento para mascarar uma relação de emprego. A decisão evidencia a orientação do STF no sentido de que, embora o modelo celetista continue vigente, há espaço constitucional para contratos não regidos pela CLT, desde que respeitados os princípios da legalidade, da boa-fé e da ausência de subordinação típica da relação empregatícia.¹⁶ (grifos nossos)

O Supremo reafirmou a constitucionalidade da contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, mesmo em atividades-fim, em conformidade com a ADPF 324¹⁷ e o Tema 725¹⁸ da Repercussão Geral. A Corte enfatizou que a Constituição não exige vínculo empregatício em toda prestação de serviços remunerada, permitindo a livre escolha das empresas sobre suas estratégias de contratação, desde que não haja abuso ou vulnerabilidade no trabalhador.

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NULIDADE. 1. Nos termos do art. 282, § 2º, do CPC, deixa-se de examinar a nulidade processual arguida, em face da possibilidade de julgamento em favor da parte a quem aproveitaria a declaração de nulidade. 2. **PEJOTIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Afastado o óbice que motivou a negativa de seguimento do agravo de instrumento (art. 896-A, § 2º, da CLT), impõe-se o provimento do apelo. Agravo conhecido e provido. 3. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. AUTODECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. COMPROVADA A INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. 3.1. Segundo se depreende do acórdão regional, o reclamante comprovou sua insuficiência econômica, requerendo a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita, visto que comprovou possuir salário inferior ao teto fixado em lei, fato expressamente

¹⁶STF - Rcl: 61583 MG, Relator.: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 17/08/2023, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 21/08/2023 PUBLIC 22/08/2023.

¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324/DF**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 23 ago. 2018. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/adpf_324.pdf.

¹⁸ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>.

registrado no acórdão regional (fls. 713). Ademais, no julgamento do Incidente de Recursos Repetitivos IncJulgRREmbRep-277-83.2020.5.09.0084, na sessão realizada em 14/10/2024, o Tribunal Pleno desta Corte decidiu ser possível a concessão da gratuidade da justiça fundada exclusivamente em autodeclaração, nos termos do § 3º do art. 99 do CPC. Mantém-se a decisão recorrida, com acréscimo de fundamentação. Agravo conhecido e desprovido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. **PEJOTIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Vislumbrada a violação do art. 3º da CLT, processa-se o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA. **ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. PEJOTIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** 1. No julgamento do RE 958.252/MG-RG (Tema 725 do repositório de repercussão geral), o Supremo Tribunal Federal fixou, com eficácia "erga omnes" e efeito vinculante, tese no sentido de que "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". 2. A Suprema Corte, em sede de reclamação constitucional, tem aplicado a mesma "ratio" em caso de "pejotização", por entender inexistir "irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento." (Rcl 47843 AgR, Relator(a): CÂRMEN LÚCIA, Relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 08/02/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-068 DIVULG 06-04-2022 PUBLIC 07-04-2022). 3. Na hipótese dos autos, assinala o Tribunal Regional tratar-se de pejotização. 4. Dessa forma, ao acolher a pretensão de reconhecimento de relação de emprego, o Colegiado de origem decidiu de forma contrária ao entendimento do STF. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁹

A jurisprudência analisada consolida o entendimento do STF de que a pejotização, por si só, não configura vínculo de emprego, sendo válida a contratação de pessoa jurídica, inclusive para atividades-fim. O TST reconheceu que o Tribunal Regional decidiu de forma contrária à tese vinculante firmada no RE 958.252/MG (Tema 725), que permite terceirização e outras formas de divisão do trabalho, mantendo a responsabilidade subsidiária. Além disso, a decisão também assegura a concessão dos benefícios da justiça gratuita mediante simples declaração de hipossuficiência, nos termos do art. 99, §3º, do CPC, reafirmando o compromisso com o princípio constitucional do acesso à justiça.

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. **OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE**

¹⁹ RR-Ag-11776-74.2018.5.15.0017, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 13/09/2024.

TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PEJOTIZAÇÃO. PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AGRAVO PROVIDO.

1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato de prestação de serviços, assentando a existência de relação de emprego, afirmando que a relação foi utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista. 2. **Esta CORTE tem assentado a constitucionalidade das relações de trabalho diversas das de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral.** 3. Recurso de Agravo a que se dá provimento para julgar procedente a Reclamação. (AG. REG. NA RECLAMAÇÃO 62.470 BAHIA, Redator Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, j. 24/10/2023)"(ROT-0010777-88 .2023.5.18.0009; Data de assinatura: 15-03-2024; Relator.: Desembargador Mário Sérgio Bottazzo, 1ª Turma). (TRT-18 - ROT: 00107985820235180011, Relator: IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª TURMA)²⁰(grifos nossos)

Não obstante, a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Agravo Interno na Reclamação 62.470 (julgado em 24/10/2023) afirma a constitucionalidade de formas alternativas de contratação trabalhista, como a pejotização (prestação de serviços por pessoa jurídica), desde que não se configure fraude à legislação trabalhista. Fundamentada nos precedentes da **ADPF 324, ADC 48, ADIs 3.961 e 5.625** e no **Tema 725 da Repercussão Geral**, a Corte decidiu pelo provimento do agravo, reconhecendo a validade do contrato civil afastado pela instância inferior, a qual havia identificado vínculo empregatício por considerar que a prestação de serviços foi usada como instrumento para mascarar uma relação de emprego. A decisão evidencia a orientação do STF no sentido de que, embora o modelo celetista continue vigente, há espaço constitucional para contratos não regidos pela CLT, desde que respeitados os princípios da legalidade, da boa-fé e da ausência de subordinação típica da relação empregatícia.

Esses julgados pós-reforma refletem uma mudança significativa no entendimento sobre a "pejotização" e a terceirização, com a Suprema Corte e os Tribunais Regionais alinhando-se à ideia de que essas práticas, quando bem implementadas, não configuram fraude nem violação dos direitos trabalhistas. A flexibilidade das relações de trabalho, agora permitida pela Reforma Trabalhista e respaldada por decisões do STF, abre espaço para que empresas contratem trabalhadores como pessoas jurídicas, inclusive para atividades-fim.

²⁰ TRT-18 - ROT: 00107985820235180011, Relator: IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª TURMA. Data da Publicação: 24/07/2024.

Assim, a pejetização foi legitimada, afastando a ideia de que essas formas de contratação são sempre fraudulentas, desde que não haja subordinação e exploração do trabalhador. Isso representa uma flexibilização no sistema jurídico trabalhista, dando mais liberdade às empresas na organização do trabalho.

5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA PEJOTIZAÇÃO

A pejetização oferece vantagens econômicas e operacionais para as empresas, como a redução de encargos trabalhistas, a flexibilidade nas contratações e a possibilidade de contratar profissionais qualificados sem vínculo empregatício formal. Com uma carga tributária mais baixa e menos obrigações trabalhistas, as empresas conseguem reduzir seus custos e aumentar suas margens financeiras, tornando-se mais competitivas. Além disso, a pejetização facilita o ajuste à demanda de trabalho, permitindo que as empresas se adaptem rapidamente às flutuações do mercado, sem as limitações impostas pelo regime CLT, o que se configura como uma vantagem estratégica.

O valor da carga tributária média para pessoa jurídica varia de acordo com o tipo de empresa e sua atividade. No entanto, segundo dados da Secretaria do Tesouro Nacional, a maior parte da composição da carga tributária bruta brasileira refere-se aos impostos sobre bens e serviços (ICMS, IPI, ISS, PIS e COFINS), sendo de 13,48% do total da carga. em tributos. Contudo, essa vantagem torna-se ínfima quando comparada às inúmeras perdas de natureza trabalhista às quais os médicos se veem submetidos devido à criação de empresas fictícias.

Quando indivíduos optam pela pejetização, atuando como pessoa jurídica, geralmente escolhem regimes tributários simplificados, com alíquotas significativamente menores em comparação ao Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF). Essa prática facilita a redução da carga tributária, uma vez que, em certos regimes, a tributação sobre pessoas jurídicas pode ser menos onerosa do que sobre rendimentos de pessoas físicas, gerando uma vantagem financeira para os profissionais que adotam esse modelo.

Dessa forma, as principais vantagens incluem a redução de impostos e contribuições sociais, ao se trabalhar em regimes fiscais mais vantajosos, maior controle sobre a carga de trabalho e flexibilidade nos horários, a possibilidade de atuar em diferentes áreas e aumentar a renda, o acesso a linhas de crédito mais favoráveis, menor burocracia em comparação ao modelo CLT e maior autonomia na gestão financeira, permitindo um uso mais eficiente dos recursos.

Por outro lado, as desvantagens envolvem a ausência de direitos trabalhistas típicos, como férias, 13º salário e FGTS, a necessidade de contratar contadores e arcar com os custos fiscais da empresa, a falta de estabilidade no emprego em relação ao regime CLT, a exigência de um reconhecimento formal da qualificação para atuar como PJ e a sensação de desvalorização da profissionalização devido à formalização.

Em situações em que os profissionais, devido a enfermidades, necessitam de afastamento, surge a necessidade de um substituto. Muitas vezes, essa substituição não pode ser realizada por diversos motivos, o que resulta na desassistência à sociedade, que se vê sem qualquer tipo de atendimento médico. Assim, observa-se a precarização dos serviços prestados.

A contratação de trabalhadores como pessoa jurídica pode diminuir alguns conflitos dentro da empresa, mas essa redução é relativa e depende do contexto. Como mostrado anteriormente, existem vantagens e desvantagens associadas a essa prática, o que determinará se ela será benéfica para ambas as partes: empregador e empregado. A forma como essa prática for implementada será crucial para os resultados, devendo ser realizada de maneira ética e dentro dos parâmetros legais. Para garantir isso, é fundamental a participação de dois profissionais nesse processo: um contador, responsável pela precisão e conformidade dos cálculos trabalhistas, e um advogado, encarregado de assegurar que o contrato esteja em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar as transformações no mundo do trabalho decorrentes da globalização, com enfoque na terceirização e, em especial, no fenômeno da pejetização, que se intensificou no Brasil após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). A pejetização, caracterizada pela contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, embora desempenhem funções típicas de empregados subordinados, representa uma das faces mais controversas da flexibilização das relações laborais, com impactos significativos sobre os direitos trabalhistas e a proteção social dos trabalhadores.

A análise histórica da legislação trabalhista evidenciou que o Direito do Trabalho no Brasil foi construído ao longo de décadas, com avanços significativos na proteção dos trabalhadores, especialmente a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e da Constituição Federal de 1988. No entanto, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças profundas, alinhando-se a tendências globais de flexibilização e precarização das relações de trabalho, com o objetivo de estimular a economia e a geração de empregos. Entre essas mudanças, destacam-se a ampliação da terceirização para atividades-fim e a legitimação de práticas como a pejetização, que, embora não diretamente regulamentada pela reforma, foi influenciada por ela.

A pejetização, embora apresente vantagens econômicas para as empresas, como a redução de custos trabalhistas e tributários, acarreta uma série de desvantagens para os trabalhadores, especialmente no que diz respeito à perda de direitos fundamentais, como férias, 13º salário, FGTS e proteção previdenciária. Além disso, a prática tem sido associada à precarização das condições de trabalho, à desvalorização profissional e à fragilização das relações laborais, como evidenciado no caso dos médicos, que, durante a pandemia de COVID-19, foram amplamente contratados como pessoas jurídicas, sem acesso aos direitos trabalhistas básicos.

A análise dos julgados anteriores e posteriores à Reforma Trabalhista revelou uma mudança significativa no entendimento dos tribunais sobre a pejetização. Enquanto, antes da reforma, a prática era frequentemente considerada fraudulenta e nula, com o reconhecimento do vínculo empregatício, após 2017, os tribunais, especialmente o Supremo Tribunal Federal (STF), passaram a legitimar a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, inclusive para atividades-fim.

Essa mudança reflete uma flexibilização do sistema jurídico trabalhista, alinhada aos princípios da livre iniciativa e da autonomia da vontade das partes, mas que, por outro lado, pode contribuir para a precarização das relações de trabalho e a redução da proteção social dos trabalhadores.

Diante desse cenário, é fundamental refletir sobre os limites da flexibilização das relações de trabalho e os impactos da pejetização sobre os direitos e a dignidade dos trabalhadores. Embora a prática possa ser vantajosa em termos econômicos e operacionais para as empresas, é necessário garantir que ela não seja utilizada como instrumento de fraude ou precarização, em detrimento dos direitos trabalhistas historicamente conquistados. Para tanto, é essencial fortalecer os mecanismos de fiscalização e regulamentação, de modo a coibir abusos e garantir que as relações de trabalho sejam pautadas pela justiça social e pelo respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por fim, o estudo demonstra que a pejetização é um fenômeno complexo e multifacetado, que reflete as tensões entre as demandas por flexibilização e competitividade no mundo globalizado e a necessidade de preservar os direitos e a dignidade dos trabalhadores. Nesse sentido, é imprescindível que a discussão sobre o tema continue a ser aprofundada, com o envolvimento de diferentes atores sociais, incluindo governos, empresas, sindicatos e sociedade civil, a fim de buscar um equilíbrio entre os interesses econômicos e a proteção dos trabalhadores, garantindo um futuro mais justo e sustentável para o mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 12 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, 01 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo. 1943. v. 7.

BRASIL. **Lei n.º 6.019**, 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. **Lei 11.196**, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324/DF**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso, 23 ago. 2018. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/adpf_324.pdf. Acesso em: 3 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário 0001752-60.2014.5.02.0446**. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de “pejotização”, neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furta ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho, o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego. Recorrente: Db Medicina Diagnóstica Ltda. Recorrido: Wladimir Andria. Relatora: IVANI CONTINI BRAMANTE, 18/08/2015. Disponível em: https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-2/attachments/TRT-2_RO_00017526020145020446_313c5.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA067SMCVA&Expires=1744230059&Signature=XV1QWBQrzgXo3l4mJ7GP3KpIWq%3D. Acesso em: 9 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0011599-57.2015.5.18.0171**. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. INSTRUTORA DE CURSO. Evidenciado no decorrer do processo que a demandante trabalhou como instrutora de curso de artesanato, ministrando aula em atividade-fim do reclamado, de forma subordinada,

onerosa, não eventual e com pessoalidade, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que a contratação tenha sido intitulada de "prestação de serviços", uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho declara a nulidade de pleno direito dos atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos nela contidos. Recurso obreiro provido, no particular. Recorrente: Zélia Maria Pessoa. Recorrido: S.N.A.R.S.A – GO. Relator: GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO. 31/05/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/207759714/inteiro-teor-207759734>. Acesso em: 19 de maio de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (2ª Turma - OJ de Análise de Recurso). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000591-97.2015.5.22.0001**. VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO NEFROLOGISTA. PEJOTIZAÇÃO DE TODO O QUADRO DE ESPECIALISTAS DA CLÍNICA RECLAMADA. SUBORDINAÇÃO CONFIGURADA. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO COMERCIAL. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. [...]. (TRT-22 - ROT: 0000591-97.2015.5.22.0001, Relator.: MANOEL EDILSON CARDOSO, 2ª Turma - OJ de Análise de Recurso). RECORRENTE: R. C. M. RECORRIDA: C. C. D. R. L... Relatora: MANOEL EDILSON CARDOSO, 22/11/2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-22/2525506233/inteiro-teor-2525506263?origin=serp>. Acesso em: 9 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST) (3ª Turma). **Recurso de Revista 10287-83.2013.5.01. 0011**. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA. TERCEIRIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL. [...]. (TST - RR: 102878320135010011, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 16/03/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 25/03/2022). Recorrente FLEURY S.A. e são recorridos MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO e AMICUS CURIAE ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DIAGNÓSTICA - ABRAMED. Relator: ALEXANDRE AGRA BELMONTE. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1435710176/inteiro-teor-1435710377>. Acesso em: 9 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Reclamação Rcl 61583 MG**. (STF - Rcl: 61583 MG, Relator.: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 17/08/2023, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 21/08/2023 PUBLIC 22/08/2023). RECLTE.: UROMASTER UROLOGIA LTDA. RECLDOS.: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Relatora: MIN. CÁRMEN LÚCIA, 17/08/2023. Supremo Tribunal Federal STF - RECLAMAÇÃO: Rcl 61583 MG. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1943405976/inteiro-teor-1943405981?msockid=39374fabce7363dd28b55a62cf396275>. Acesso em: 9 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista **RRAg - 574-79.2020.5.10.0014**. I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

NULIDADE. 1. Nos termos do art. 282, § 2º, do CPC, deixa-se de examinar a nulidade processual arguida, em face da possibilidade de julgamento em favor da parte a quem aproveitaria a declaração de nulidade. 2. PEJOTIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. [...]. Recorrente: S/N. Recorrido: S/N. Relatora: MORGANA DE ALMEIDA RICHA. Data de Julgamento: 19/02/2025. Data de Publicação: 24/02/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/49f647cdfa3f33c23be6eb52b3d12ed3>. Acesso em: 20 de mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0010798-58.2023.5.18.0011**. EMENTA: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PEJOTIZAÇÃO. PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. [...]. Relator Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, j. 24/10/2023) Data de assinatura: 15-03-2024; Relator.: Desembargador Mário Sérgio Bottazzo, 1ª Turma). (TRT-18 - ROT: 00107985820235180011, Relator: IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª TURMA). Recorrente: D.G.F.M. Recorrido: S.E.P.L. Relatora: IARA TEIXEIRA RIOS, 24/07/2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/2623193685/inteiro-teor-2623193686?origin=serp>. Acesso em: 19 de maio 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Pejotização e o tema 725 do STF**. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, v. 43, n. 43, p. 197-202, 2024.

Como funciona a pejotização na Medicina? SindMédico, 2020. Disponível em: <https://www.sindmedico.com.br/pejotizacao/>. Acesso em 20 de set 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2020.

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

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do Trabalho - Esquemático**. Coordenador Pedro Lenza – 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SILVA, João Francisco da. **A pejotização e a jurisprudência dos tribunais**. 2023. 120 p. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

TORRES. Vitor. **Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista**. Contabilizei. Ano 2022. Disponível em: Acesso em 10 mar. 2025.