



PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
MONOGRAFIA JURÍDICA

**A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:
UM PROBLEMA CRESCENTE NO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO**

ORIENTANDO: MARCELO PATRICIO SARTIN
ORIENTADOR: PROF. MS. ISABEL DUARTE VALVERDE

GOIÂNIA-GO
2025

MARCELO PATRÍCIO SARTIN

**A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:
UM PROBLEMA CRESCENTE NO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO**

Artigo Científico jurídico apresentado à Disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).
Profa.Orientadora: Mestre Isabel Duarte Valverde.

GOIÂNIA-GO
2025

MARCELO PATRICIO SARTIN

**A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO:
UM PROBLEMA CRESCENTE NO DIREITO DO TRABALHO
BRASILEIRO**

Data da Defesa: 04 de junho de 2025

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Mestre Isabel Duarte Valverde

Nota

Examinador Convidado: Prof. Mestre Ernesto Martim S. Dunck

Nota

SUMÁRIO

RESUMO	6
INTRODUÇÃO	7
1. DA PEJOTIZAÇÃO	8
1.1 Conceituação.....	8
1.2 Características.....	9
1.3 Surgimento da Pejotização.....	11
2. DA PESSOA JURÍDICA	12
2.1 Conceito de Pessoa Jurídica, Empresa e MEI.....	12
2.2 Diferença entre Terceirização e Pejotização.....	13
2.3 Legalidade da Pejotização.....	14
2.4 Discussão sobre a Pejotização no Supremo Tribunal Federal.....	16
3. DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	17
3.1 Direitos Constitucionais.....	17
3.2 CLT e o Empregado.....	19
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	22

Dedico este trabalho à minha mãe, Carla Janaina, que tanto me apoiou e me incentivou a ir atrás de construir uma boa vida.

Agradeço a minha mãe e a meu padrasto, que tanto se esforçaram para que eu pudesse alcançar essa vida de estudos que tenho hoje. Obrigado por todo o sacrifício e apoio.

RESUMO

O estudo tem como principal objetivo o estudo do fenômeno da Pejotização, como funciona e quais suas consequências. O estudo foi feito com uso de pesquisas teóricas visando analisar a problemática e gerar uma discussão acerca do tema, além da pesquisa bibliográfica e da utilização do método dedutivo.

Através das pesquisas pôde-se concluir Pejotização tem o limite de sua legalidade nos elementos caracterizadores de vínculo empregatício, estando o tema em discussão no STF (Supremo Tribunal Federal). Também foi concluído que a mesma se torna um problema devido à enorme gama de direitos trabalhistas perdidos pelo trabalhador contratado.

Palavras-chave: pejotização, pessoa jurídica.

ABSTRACT

PEJOTIZAÇÃO IN EMPLOYMENT RELATIONS:

A GROWING PROBLEM IN BRAZILIAN LABOR LAW

The main objective of this study is to study the phenomenon of Pejotização, how it works and what its consequences are. The study was conducted using theoretical research to analyze the problem and generate a discussion on the topic, in addition to bibliographical research and the use of the deductive method.

Through the research, it was possible to conclude that Pejotização has its legality limited by the elements that characterize an employment relationship, and the topic is currently under discussion in the STF (Supreme Federal Court). It was also concluded that it becomes a problem due to the enormous range of labor rights lost by the hired worker.

Keywords: pejotização, legal entity.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto de estudo a Pejotização. O estudo terá como principal objetivo o estudo fenômeno da Pejotização, como funciona e quais suas consequências.

Uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), fora mostrado que entre 1º de janeiro a 20 de agosto de 2023, 841 decisões monocráticas de mérito prolatadas pelo Supremo Tribunal Federal envolviam as temáticas “Pejotização” e “Terceirização”. Desta análise também for revelado que 64% das reclamações foram julgadas procedentes, negando o vínculo empregatício.

Mesmo com a Constituição Federal estabelecendo em seu artigo 7º os direitos de trabalhadores urbanos e rurais, tais como INSS, FGTS e 13º salário, a prática da chamada Pejotização surge como meio do empregador de se desvencilhar de tais encargos ao contratar um trabalhador pessoa física como pessoa jurídica. Sem tais garantias e proteções a relação de trabalho seria fortemente prejudicada em nível nacional, como já é possível reparar em grandes cidades onde a Pejotização cresce a cada dia.

Tendo em vista tal situação, é importante ter em vista as perguntas: A Pejotização é legal? Qual o limite dessa legalidade? O que torna a Pejotização, do jeito em que está, em um problema?

As hipóteses que surgem para as perguntas acima trazidas são as seguintes, respectivamente: A Pejotização é legal. Quanto ao limite, deve-se ser estudado, mas provavelmente estaria na maneira que a relação de trabalho se dá. E, o problema reside nos direitos trabalhistas perdidos pelo contratado. E para buscar respostas a tais perguntas serão estudados os direitos dos trabalhadores pessoas físicas pejotizados e, principalmente, o que é perdido. Em específico, há de se conceituar com o se dá a Pejotização e verificar a legalidade de tal prática, como funciona o reconhecimento de vínculo empregatício nesses casos.

Em suma, parte do trabalho há de analisar a relação entre as leis específicas ao tema, os problemas que podem ser achados nelas, e a prática da Pejotização, nascida desses problemas que deram espaço ao seu nascimento.

Tal estudo será feito com o uso de pesquisas teóricas a respeito do assunto, visando analisar toda a problemática e gerar uma discussão acerca do tema, além da utilização do método dedutivo.

Quanto à linha de pesquisa, o Artigo Científico terá como base o Estado, Relações Sociais e Transformações Constitucionais, com objetivo de pensar o direito nos aspectos teóricos e na sua historicidade. Neste caso, será feita análise dos direitos do trabalhador e do surgimento da prática da Pejotização.

Na primeira seção será estabelecido o conceito de Pejotização, como se caracteriza e sua origem; na segunda seção, a definição de Pessoa Jurídica, Empresa e MEI, junto à diferença entre Terceirização e Pejotização e a análise da legalidade desta; e, na terceira seção, o estudo dos direitos perdidos do trabalhador pejotizado utilizando da Constituição Federal e da CLT.

Tendo em vista o exposto, é importante a análise da situação da Pejotização devido ao risco que a mesma traz aos direitos dos trabalhadores de todo o país, poder dizer que um trabalhador é uma empresa contratada traz enorme malefício às garantias trabalhistas.

1. DA PEJOTIZAÇÃO

1.1 CONCEITUAÇÃO

Se tratando do termo, que vem se tornando mais conhecido devido sua incidência cada vez maior, temos a Pejotização como um meio de uma empresa contratar um trabalhador como uma pessoa jurídica. É um neologismo nascido de um movimento do mercado de trabalho que vem se intensificando nos últimos anos.

Acerca da conceituação de Pejotização, Fachini (2024) define Pejotização da seguinte forma:

A Pejotização é o fenômeno da contratação de trabalhadores que atuam de modo similar a pessoas físicas, apesar de serem contratados como pessoa jurídica (PJ). Para tal, esses trabalhadores precisam abrir uma empresa, registrada no Cadastrado Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ). Quando contratados como PJ, eles deixam de ter os direitos e deveres previstos na CLT, e o amparo legal dessa legislação. Por outro lado, aproveitam também uma relativa redução da carga tributária.

Tem-se ainda, no documento da Receita Federal chamado “O fenômeno da Pejotização e a movimentação tributária”(2016) mais uma conceituação de Pejotização:

[...] o empregador exige do empregado, fornecedor de mão-de-obra, a constituição de uma empresa. Essa forma artificial de adquirir os serviços, especialmente os de profissões regulamentadas, resulta na descaracterização da relação de emprego e na contratação da pessoa jurídica em substituição ao contrato de trabalho.

Tendo definido o termo, é possível notar dois principais pontos sobre o mesmo: o trabalhador pessoa física como pessoa jurídica e a perda dos direitos e deveres previstos na CLT. Pontos esses que deverão ser observados ao longo de todo esse trabalho.

Por fim é válido ressaltar que a pejotização busca criar uma relação de trabalho, mas não uma relação de emprego, e neste Artigo Científico serão analisados os problemas que isto pode causar aos contratados.

1.2 CARACTERÍSTICAS

Tendo estabelecido o conceito de Pejotização, é necessário destacar também o que caracteriza a mesma, quais os aspectos que tornam a Pejotização real, e, a respeito desse tema, Friggo estabelece pontos interessantes acerca de características da mesma:

A “Pejotização” é, portanto, uma forma de contratação ardilosa de mão-de-obra, determinada pelo empregador (tomador da mão de obra) ao trabalhador para desviar a relação de emprego através da constituição de uma pessoa jurídica, escondendo, assim, os elementos caracterizadores do vínculo empregatício (trabalho realizado por pessoa física, com personalidade, alteridade, onerosidade, subordinação e habitualidade)[...]. (FRIGGO, 2024, p.33)

Sobre esses elementos caracterizadores do vínculo empregatício, a Escola Judicial do TRT da 4ª Região traz o seguinte:

Os requisitos essenciais, em que pese alguns entendimentos diversos da doutrina, estão constantes nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles: não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

NÃO EVENTUALIDADE: O contrato gera uma continuidade na prestação de serviço, o que mantém uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador. Ressalta-se que a CLT não determina uma especificidade quanto à periodicidade dos serviços prestados, podendo ser prestados todos os dias da semana, como também de forma semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade.

SUBORDINAÇÃO: A subordinação consubstancia-se na submissão às diretrizes do empregador, o qual determina o lugar, a forma, o modo e o tempo - dia e hora - da execução da atividade. O empregado está sujeito às ordens do empregador.

ONEROSIDADE: Esta consiste no recebimento de remuneração em troca dos serviços prestados pelo empregado. Assim, existe uma reciprocidade de obrigações, quais sejam: prestação de serviços pelo empregado e contraprestação pecuniária por parte do patrão.

PESSOALIDADE: Enquanto para os empregadores vigora a não pessoalidade, para os empregados deve existir pessoalidade: este requisito está vinculado ao caráter pessoal da obrigação trabalhista, proibindo o empregado de fazer-se substituir na prestação de serviços quando não puder comparecer ou prestá-los, sob pena de descaracterização do vínculo empregatício. Frise-se ainda que o empregado deve ser pessoa física.

ALTERIDADE: Este requisito, o qual nem todos os doutrinadores consideram essencial, significa que o empregador assume os riscos decorrentes do seu negócio, mas não os repassa ao empregado. Isto é, se o negócio vai bem ou mal, o salário do empregado será garantido.

Uma vez presentes os requisitos elencados acima, resta configurado o vínculo empregatício, mesmo que o empregado tenha sido contratado a título de outro regime, com fulcro no art. 9º da CLT e no princípio da Primazia da Realidade.

A Pejotização, portanto se descaracteriza quando, dos elementos apresentados, pelo menos os quatro primeiros não aparecem juntos, visto que a necessidade de Alteridade varia de doutrinador para doutrinador, destacando Friggo ao dizer que *“é necessário demonstrar que para existir relação de emprego, é necessária a sincronia dos pressupostos caracterizadores do vínculo (...)”*(2024 p.33). Ainda, conforme a autora: é nessa “zona gris” que se escora o sistema da Pejotização, tentando mascarar a presença dos componentes caracterizadores para obter vantagens e afastar o vínculo empregatício.

Há de se analisar, portanto, que através da análise desses componentes pode-se entender quando um contrato de trabalho de uma pessoa jurídica é na verdade uma relação de emprego, e por consequência uma grande perda dos direitos do contratado, como será demonstrado mais a frente.

1.3 SURGIMENTO DA PEJOTIZAÇÃO

Sobre o surgimento desse tipo de contrato de trabalho, pode-se analisar que ao longo dos anos no Brasil foram surgindo contratos mais flexíveis a respeito do trabalho, se popularizando as formas de contratação alternativas ao regramento da Consolidação das Leis Trabalhistas. Acerca desse tema, José Dari Krein(2007) *apud* Fachini (2024), que diz:

O avanço da contratação por PJ reflete as mudanças mais substantivas ocorridas na sociedade e o estreitamento do leque de opções presente no mercado de trabalho nos anos 90 [...]. Alguns segmentos de trabalhadores viram nela uma possibilidade de obter um maior rendimento no curto prazo, ao assegurar um certo repasse da redução de custos proporcionada por essa modalidade de contratação.

Fachini traz ainda que haviam meios de contratação de pessoa jurídica antes da Reforma Trabalhista de 2017, sendo esses meios para prestação de serviços intelectuais:

Modelos de trabalho que previam a contratação de pessoa jurídica já existiam antes da Reforma Trabalhista de 2017. Inclusive, com previsão expressa no ordenamento jurídico, pela Lei 11.196/2005 (art. 129), que permitiu a contratação de profissionais liberais em regime de pessoa jurídica, para a prestação de serviços intelectuais.

Entretanto, é apenas a partir da Reforma Trabalhista de 2017, a Lei 13.467/17 que a questão da Pejotização se tornou mais notável, trazendo a flexibilização com relação a contratos para o objeto social da empresa, assim como Fachini traz:

[...] o que foi alterado com a entrada em vigor da Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista? Esse dispositivo legal alterou uma série de artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo flexibilizações até então não regulamentadas. A mais significativa, em se tratando de Pejotização, é a permissão para flexibilizar atividades-fim: passou a ser lícito contratar fora do regime CLT, até mesmo para o que é o objeto social, ou core, da empresa.

Significa dizer que, antes da Reforma Trabalhista, o contrato de prestação de serviços com um PJ para realizar as atividades-fim de uma empresa seria facilmente reconhecido como Pejotização. Logo, era pouco prudente contratar pessoas jurídicas para executar o core do negócio.

Depois da Reforma, a contratação de PJ para realizar atividade-fim não será um problema a priori. Se esse profissional PJ mantiver com a empresa

contratante uma relação com onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, então, sim, os riscos de reconhecimento de vínculo empregatício estarão presentes.

Essa foi a ordem cronológica por trás do surgimento da Pejotização, que embora por alguns seja considerada positiva e por outros negativa, neste trabalho iremos analisar mais a frente sua legalidade e os limites da mesma, junto aos efeitos que seu mal uso possa trazer ao contratado.

2. DA PESSOA JURÍDICA

2.1 CONCEITO DE PESSOA JURÍDICA, EMPRESA E MEI

Já foi dito neste trabalho que na Pejotização utiliza-se uma contratação de uma pessoa física sendo considerada uma pessoa jurídica (PJ). Portanto, relevante é a definição de pessoa jurídica, trazida no Art. 44 do Código Civil de 2002:

Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I - as associações;

II - as sociedades;

III - as fundações.

IV - as organizações religiosas; (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

V - os partidos políticos. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

VI - (Revogado pela Lei nº 14.382, de 2022)

VII - os empreendimentos de economia solidária. (Redação dada pela Lei nº 15.068, de 2024)

§ 1º São livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

§ 2º As disposições concernentes às associações aplicam-se subsidiariamente aos empreendimentos de economia solidária e às sociedades que são objeto do Livro II da Parte Especial deste Código. (Redação dada pela Lei nº 15.068, de 2024)

§ 3º Os partidos políticos serão organizados e funcionarão conforme o disposto em lei específica. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

A lei supracitada não menciona diretamente a empresa, entretanto, classifica as pessoas jurídicas de direito privado, que podem incluir sociedades empresárias.

Quanto à definição de empresa, o Art. 966, em seu *caput* estabelece:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Para se utilizar da Pejotização, a pessoa jurídica mais buscada pelo trabalhador é a de Microempreendedor Individual (MEI), justamente pelo motivo de precisar de apenas uma pessoa física para inaugurá-la, como demonstrado em um artigo no site do Governo Federal chamado “O que é MEI – Microempreendedor Individual? Quem pode ser Mei?”(2022), enfatizando que *“MEI é a pessoa que trabalha como pequeno empresário ou pequena empresária de forma individual e, ao se formalizar, conquistar uma série de benefícios para facilitar o caminho ao sucesso”*.

Há de se destacar, que, enquanto no artigo citado acima a criação de MEI “facilita o caminho ao sucesso”, LUZ (2023, p.82) traz o seguinte a respeito da contratação de trabalhador PJ:

[...] ao condicionar o afastamento da qualidade de empregado ao simples cumprimento das formalidades legais para a aquisição da personalidade jurídica¹⁵⁹ pelo trabalhador, independente de exclusividade ou continuidade, o legislador concede uma verdadeira “carta branca” aos que tenham interesse nessa modalidade de contratação.

A partir disso, cabe a reflexão de quão problemática é a Pejotização no mercado de trabalho.

2.2 DIFERENÇA ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

Anteriormente fora estabelecido o significado de Pejotização, a contratação de trabalhadores pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas,

mascarando a relação de emprego. Entretanto, válido é definir o que é Terceirização, que pode ser confundida com esta.

A definição de Terceirização de acordo com o estabelecido em estudo da Fundação Getúlio Vargas (2023, p. 02) é:

Terceirização é uma forma de contratação disciplinada na Lei nº 6.019/1974, em que uma empresa contratante (tomadora) contrata uma empresa prestadora (terceirizadora) para prestação de serviços. A empresa prestadora, por sua vez, contrata, dirige e remunera diretamente os empregados. Há, assim, uma relação triangular entre essas três partes.

A diferença de Pejotização e terceirização está na relação triangular, enquanto na primeira há uma relação entre empresa tomadora, empresa prestadora e empregado, na segunda apenas há a empresa tomadora e a prestadora, com o trabalhador sendo a prestadora.

No mesmo estudo da FGV (2023, p. 02) ainda é dito que:

Observando-se que a contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços, por si só, não é fraude desde que essa pessoa jurídica tranha a sua autonomia e não seja usada com o intuito de afastar o vínculo empregatício e tudo o que decorre dele (direitos trabalhistas, custos, etc.)

Tal trecho traz a questão da legalidade da Pejotização, que será trabalhada a seguir.

2.3 LEGALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO

Já tendo definido o que é Pejotização, e os termos que a envolve, é necessário estabelecer conhecimento a respeito de sua legalidade, para isso, é possível analisar a seguinte jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO". Para caracterização do vínculo empregatício mister a presença, em conjunto, dos cinco elementos fáticojurídicos, nos termos dos artigos 2º e 3º, ambos da CLT. Uma vez admitida a prestação de serviços, ainda que sob rotulação jurídica diversa, cabe à reclamada o ônus de demonstrar os fatos modificativos e/ou impeditivos da relação empregatícia. Não comprovadas as alegações por esta, é patente ilicitude da contratação da demandante por meio de pessoa jurídica, tratando-se, pois, de caso de 'pejotização'. Incólume, pois, o reconhecimento do vínculo empregatício com a ré, como deferido na decisão recorrida.

(TRT-204.2020.5.02.0043 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1.^a Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 23/06/2021)

Ao analisar esta jurisprudência, temos um caso onde se julgava o reconhecimento de um vínculo empregatício onde a decisão considerou ilícita a contratação da demandante por meio de pessoa jurídica, reconhecendo o caso como Pejotização e, após, reconhecendo o vínculo empregatício.

Tal resultado mostra uma tendência no reconhecimento do vínculo empregatícios nesses casos, entretanto, a situação muda quando se faz análise dos tribunais superiores.

Inicialmente nesse quesito, temos a ADPF com a seguinte decisão:

Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018.

ADPF 324-DF. Ministro Relator Luís Roberto Barroso. NÚMERO ÚNICO: 9997591-98.2014.1.00.0000

Nesta decisão, há o afastamento da relação de emprego em terceirizações que realizem atividades-fim da contratante. Favorecendo a Pejotização, através disso.

Com relação a incidência da pejotização, através de um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) (2023, p.14) demonstra o seguinte acerca de decisões em primeira instância a respeito do tema:

Em relação à terceirização ou pejotização, destacamos que 26% das decisões permitiram a terceirização de atividade-fim, 21% permitiram a pejotização e 1% autorizou a terceirização de atividade-meio. As demais decisões negaram seguimento por motivos formais. Novamente, dentre os motivos formais, destacou-se a ausência de aderência do que está sendo discutido com o parâmetro invocado.

Há aqui demonstrado um reflexo do posicionamento do Supremo Tribunal Federal, com as decisões de primeira instância começando a permitir a Pejotização.

2.4 DISCUSSÃO SOBRE A PEJOTIZAÇÃO NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

As decisões de primeira instância começando a permitir a Pejotização, posicionamentos favoráveis à Pejotização nos tribunais superiores, a tendência aparentava ser uma situação onde cada vez mais o fenômeno se faz presente, entretanto, no dia 14 de abril de 2025, houve uma decisão no Supremo Tribunal Federal (STF), de Gilmar Mendes, como demonstrado na notícia da CNN Brasil “STF e pejotização: especialistas explicam o que está em jogo” (2025):

A decisão do ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), desta segunda-feira (14), de suspender todos os processos que tratam da legalidade da “pejotização” — a contratação de profissionais como pessoas jurídicas — gerou reações entre especialistas e aumentou a expectativa sobre o futuro das relações de trabalho no país.

O STF discute um caso envolvendo um corretor de seguros contratado como PJ e vai definir, com repercussão geral, se esse tipo de vínculo configura relação de emprego.

Com a suspensão, nenhum processo sobre o tema pode seguir até que a Corte firme um entendimento que será obrigatório para os demais tribunais.

Para o sócio da Advocacia Maciel e advogado trabalhista Pedro Maciel, a medida busca uniformizar os posicionamentos da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que hoje são divergentes.

Ele entende que o julgamento pode esclarecer se é necessária a comprovação de fraude e quem deverá arcar com esse ônus, mas pondera que a Justiça do Trabalho deve seguir responsável por analisar os casos. Ele também ressalta que a decisão aprofunda uma tensão já existente entre o STF e a Justiça do Trabalho.

A respectiva decisão, como demonstrado na notícia, traz uma nova situação ao fenômeno da Pejotização, onde através dessa discussão do STF (Supremo Tribunal Federal) será definido um entendimento que se tornará obrigatório para os demais tribunais, buscando uniformização nas decisões a respeito do tema.

3. DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES E A PEJOTIZAÇÃO

3.1 DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Já entendendo todo o conceito de Pejotização, seu crescimento no mercado de trabalho e como os tribunais lidam com a mesma, agora será apontado o que se perde quando o trabalhador se veste de empresa.

Nesse aspecto, o Direito do Trabalho está respaldado na nossa mais importante lei, a Carta Magna, desde seu artigo 1º em que diz, em seu caput e inciso IV:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

A presença do trabalho logo no início de nossa constituição destaca a importância que este valor tem para o país, sem ele toda a ordem pública é ameaçada, pois é do trabalho que cada família tira seu sustento, é dos frutos do trabalho que a economia gira, e da economia girando que se mantém a empresa.

A Pejotização pode ser um meio de o empregador simular que o empregado pessoa física é pessoa jurídica, um exemplo seria o mesmo pedindo que o empregado abrisse uma MEI (Micro Empresa Individual) para que fosse contratado. Esta prática ameaça toda a estrutura do que chamamos de trabalho nos dias atuais, pois é capaz de criar uma evasiva do empregador perante toda uma gama de direitos trabalhistas, elencados no Artigo 7º da CF/88, vide:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Como visto, diversas são as garantias, os direitos dados ao trabalhador para sua estabilidade e dignidade, foi através de uma longa história de luta por direitos que os mesmos foram conquistados e, principalmente, é através desses direitos que se evita o caos no mercado de trabalho.

Entretanto, tais direitos são fortemente ameaçados e contornados pela Pejotização, como visto, prática comum nos atuais dias de nossa nação. Motivo pelo qual se faz necessária a apresentação das garantias que a prática permite sobrepujar para se ter noção dos efeitos causados em nossa sociedade.

3.2. C.L.T. E O EMPREGADO

Não é apenas na Constituição que estão os direitos do trabalhador, pois através do Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.), estão elencados os direitos do trabalhador em nosso país. Destaca-se o conceito de empregado que a mesma traz, em seu artigo 3º:

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Esta conceituação é importante, pois é através dessa caracterização que o cidadão é considerado empregado e recebe os direitos e garantias de um, como os citados acima, na CF/88. E é esse o ponto exato em que a Pejotização recai, se o empregado deixar de ser considerado empregado, sendo representante de uma empresa que presta serviços não eventuais para um empregador, não há que se falar em direitos do empregado, todas as garantias são ignoradas. Com isso o empregador busca evitar, dentre os direitos do trabalhador, o pagamento de verbas como o recolhimento de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), verbas trabalhistas e imposto de renda.

CONCLUSÃO

Neste trabalho, tendo apresentado o conceito de seu cerne: a Pejotização, sendo a contratação de uma Pessoa Física, normalmente usando o instrumento MEI, sendo considerada Pessoa Jurídica, onde diversos direitos são desvinculados pelo contratante no momento em que se contorna a relação de emprego, agora nos encaminhamos à conclusão da análise desse tema.

Quanto ao assunto, vem ocorrendo um aumento imenso na quantidade de vezes que ouvimos falar em Pejotização, seja de pessoas que trabalham de fato como MEI, de publicações de notícias ou até mesmo em análise de influenciadores digitais. A Pejotização e o conhecimento sobre ela se alastraram como um incêndio em um palheiro, mudando cada vez mais o meio de trabalho em nosso país. É a partir disso que se dá a importância desse tema para a sociedade como um todo, pois é algo que pode mudar em definitivo o mercado de trabalho de nossa geração e de gerações futuras.

Com relação às perguntas apresentadas no início do trabalho, conseguimos encontrar a resposta para cada uma delas

A Pejotização tem sua legalidade ainda discutida. No primeiro capítulo e no segundo houve evidência de que a Pejotização é um meio que pode ser utilizado para certos tipos de trabalho, onde uma Pessoa Física trabalha sendo considerada Pessoa Jurídica, e, portanto, sem carteira assinada. E, que recentemente através de uma decisão do ministro Gilmar Mendes, no dia 14 de abril de 2025, foram suspensos todos os processos que tratam da legalidade da Pejotização enquanto define se este tipo de vínculo configura relação de emprego.

O limite dessa legalidade estaria nos elementos caracterizadores de vínculo empregatício, sendo eles:

- Não Eventualidade: onde há regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador.
- Subordinação: onde há a submissão às diretrizes do empregador.
- Onerosidade: onde há a remuneração pelos serviços prestados.
- Pessoalidade: proibição de o empregado fazer-se substituir na prestação de serviços se não puder o fazer.

Quando estes quatro elementos são contidos numa relação de Pejotização, ela na verdade se caracteriza como emprego e pode ser considerada fraude trabalhista.

O que torna a Pejotização, do jeito em que está, em um problema fora trabalhado no terceiro capítulo, é a enorme gama de direitos trabalhistas perdidos pelo contratado, é nessa fragilidade na relação de trabalho que mora o perigo da Pejotização, pois há a questão do convencimento por parte do contratante de serviços, ora pois, se num país onde a busca por emprego é tão difícil o empregador dita que o meio de contratação será a Pejotização, aquele que busca um emprego nada pode fazer, pois mesmo que se recuse, outros aceitarão, e cada vez mais um padrão será estabelecido no mercado de trabalho.

Quanto às hipóteses levantadas, foram todas confirmadas, sim a Pejotização é legal, sim, sua legalidade reside no modo em que se dá a relação de trabalho, e sim, o maior problema reside nos direitos trabalhistas perdidos pelo contratado. Entretanto, quanto à última hipótese, há uma adição importante: a questão do convencimento apresentada no último parágrafo, como ela modifica, aos poucos e de forma contínua, o mercado de trabalho.

Destarte, com relação ao objetivo geral da pesquisa (sendo que o trabalho tem como principal objetivo o estudo do fenômeno da Pejotização, como funciona e quais suas consequências), há de se concluir que tal objetivo foi alcançado, o conceito de Pejotização, sua caracterização, seus limites legais, como os tribunais lidam com o tema, os direitos que um empregado teria e um contratado como PJ não tem, tudo fora analisado e um melhor entendimento acerca do tema foi realizado.

Tendo em vista a ameaça aos direitos trabalhistas que a Pejotização traz, através de toda a análise feita neste trabalho, é de necessidade urgente uma melhor análise por parte do Estado em busca de proteger nosso mercado de trabalho e garantir que os objetivos da Consolidação das Leis Trabalhistas sejam executados.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Henrique Gabriel e BARROSO, Sergio Luiz. Quais são os requisitos para a formação do vínculo empregatício? Escola Judicial do TRT 4ª Região, 2016. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/416298> . Acesso em: 18/03/2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.

BRASIL, Receita Federal. *O fenômeno da pejetização e a motivação tributária*. Brasília: abril, GOV.BR, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejetizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016/view>

BRASIL, Receita Federal.. *O que é MEI – Microemprededor Individual? Quem pode ser MEI*. GOV.BR, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/perguntas-frequentes/o-que-e-o-microempreendedor-individual-mei/o-que-e-mei> . Acesso em 20/03/2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324: *Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio*. Rel.: Min. Roberto Barroso. 28/09/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Turma) Recurso Ordinário XXXXX-04.2020.5.02.0043 SP. RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. “PEJOTIZAÇÃO”. Para caracterização do vínculo empregatício mister a presença, em conjunto, dos cinco elementos fáticojurídicos, nos termos dos artigos 2º e 3º, ambos da CLT. Uma vez admitida a prestação de serviços, ainda que sob rotulação jurídica diversa, cabe à reclamada o ônus de demonstrar os fatos modificativos e/ou impeditivos da relação empregatícia. Não comprovadas as alegações por esta, é patente ilicitude da contratação da demandante por meio de pessoa jurídica, tratando-se, pois, de caso de

‘pejotização’. Incólume, pois, o reconhecimento do vínculo empregatício com a ré, como deferido na decisão recorrida. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1435402599>. Acesso em 11/04/2025.

DA LUZ, Nicholas Moura. *A “Pejotização” como Instrumento de Precarização das Relações de Emprego*. São Paulo: Editora Dialética, 2023

ECO, Humberto. *Como se faz uma tese*. 23. ed. Tradução de Gilson Cesar Cardoso de Souza. São Paulo: Perspectiva, 2010.

FACHINI, Tiago. *O que é pejotização? Riscos para empregados e empregadores*. Projuris, 2024. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/referencia-site-abnt-artigos/>. Acesso em: 06/03/2025.

FGV Direito SP. *Terceirização e Pejotização no STF: Análise das Reclamações Constitucionais*. 2023. Disponível em <https://repositorio.fgv.br/items/b8957d04-ce85-4a97-8cf9-3c663336932b>. Acesso em 06/03/2025

FRIGGO, Priscila Korn. *A Pejotização e sua Prejudicialidade nas Relações de Emprego*. São Paulo: Editora Supimpa, 2024.

LEITE, Eduardo de Oliveira. *A monografia jurídica*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

PEREIRA, João Lister. *Flávio Dino: teiceirização, pejotização e fraudes trabalhista e tributária*. Conjur.com.br, 28 de outubro de 2024.