

# AS ESPÉCIES EXPANSIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CENÁRIO ATUAL: UMA LEITURA DOS BENEFÍCIOS E DESVANTAGENS DA PEJOTIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NOS RECEBÍVEIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.

Ana Cecília Ramos Pacheco<sup>1</sup>  
Leticia Henriques Fernandes<sup>2</sup>  
Ludmila Lavínia da Silva Carlos<sup>3</sup>  
Miguel Angelo Moreira Furtado<sup>4</sup>  
Poliana Gabriel Silva<sup>5</sup>

Deo Pimenta Dutra <sup>6</sup>

## RESUMO:

O presente estudo apresenta como hipótese principal as diversas mudanças da legislação trabalhista em razão da evolução da forma de trabalho. Neste sentido, a legislação trabalhista nos trouxe o fenômeno da Pejotização que, em suma, trata-se da prática do trabalhador constituir uma empresa para ser contratado como pessoa jurídica, recebendo tratamento diferenciado dos trabalhadores regidos por um vínculo empregatício (CLT). Este “fenômeno” não seria algo ruim, pois, em tese, gera liberdade de jornada e liberdade econômica, tendo a Pessoa Física autonomia de horário por não ser subordinada ao empregador. Contudo, no Brasil, essa nova modalidade foi desvirtuada, pois a grande maioria é contratada como PJ, mas, na realidade, acabam trabalhando como empregados sem possuir os direitos associados a uma relação de emprego celetista. Assim, esta prestação de serviços pela PJ acaba possuindo todos os requisitos de vínculo empregatício: Pessoalidade; Habitualidade; Onerosidade e Subordinação. Diante deste cenário, constata-se a Pejotização fraudulenta. Além de tudo isso, deve-se considerar que a PJ se responsabiliza pelo risco do negócio, diferentemente do empregado CLT, que fica resguardado pela garantia da responsabilidade do empregador. Em síntese este estudo, não tem como objetivo resolver tais questões impondo soluções, mas sim expor as temáticas para análise e dedução, examinando os benefícios da Pejotização, suas desvantagens e quais os potenciais impactos desse novo fenômeno no âmbito previdenciário.

**Palavras-chave:** esquivas de vínculo empregatício. pejotização fraudulenta. subversão de direitos trabalhistas. desfalque nas contas da seguridade social.

## ABSTRACT:

The present study presents as main hypothesis the various changes in labor legislation due to the evolution of the form of work. In this sense, labor legislation brought us the phenomenon of pejotization that, in short, it is the practice of the worker to be a company to be hired as a legal entity, receiving differentiated treatment from workers governed by an employment relationship (CLT). This "phenomenon" would not be bad, because, in theory, it generates

---

<sup>1</sup> Bacharelada em Direito - Rede de Ensino Doctum de Juiz de Fora - MG

<sup>2</sup> Bacharelada em Direito - Rede de Ensino Doctum de Juiz de Fora - MG

<sup>3</sup> Bacharelada em Direito - Rede de Ensino Doctum de Juiz de Fora - MG

<sup>4</sup> Bacharelado em Direito - Rede de Ensino Doctum de Juiz de Fora - MG

<sup>5</sup> Bacharelada em Direito - Rede de Ensino Doctum de Juiz de Fora - MG

<sup>6</sup> Orientador. Doutorado em Educação – UNINCOR. Professor de ensino superior.

freedom of journey and economic freedom, having the individual autonomy of time because it is not subordinate to the employer. However, in Brazil, this new modality has been distorted, as the vast majority are hired as PJ, but actually work as employees without having the rights associated with a celetist employment relationship. Thus, this provision of services by PJ ends up having all employment relationship requirements: personality; Habitual; Burdens and subordination. Given this scenario, we find fraudulent pejotization. In addition to all this, it should be considered that PJ is responsible for the risk of the business, unlike the Employee CLT, which is safeguarded by the employer's liability. In short this study, it is not intended to resolve such issues imposing solutions, but to expose the themes for analysis and deduction, examining the benefits of pejotization, their disadvantages and what are the potential impacts of this new phenomenon in the social security scope.

**Key-words:** Avoidance of employment relationship. Fraudulent pejotization. Subversion of labor rights. Embezzlement from Social Security accounts.

## 1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, cresceu a discussão sobre uma eventual flexibilização do mercado de trabalho. Nos anos 90, a globalização, a economia local, a competitividade vivenciada entre as empresas, o alto desemprego, dentre outros fatores, ocasionaram na redução da rigidez de normas trabalhistas, e portanto, na flexibilização do mercado de trabalho. A partir de então, surge o modelo neoliberal, buscando menor intervenção estatal e maior autonomia para negociação dos trabalhadores e sindicatos, e nos dias atuais, é possível observar esse modelo liberal atuando na desregulamentação das normas trabalhistas e ocasionando em contratos mais flexíveis (com menos encargos sociais). Assim, tornaram-se mais frequentes novas formas de trabalho, como o trabalho temporário, o estágio, a empreitada, as cooperativas, e a terceirização (MAGALHÃES, 2014).

Porém, mesmo estando diante de figuras lícitas, como a terceirização, houve o surgimento de mecanismos que fraudam a legislação trabalhista, como “as terceirizações ilícitas, os contratos de estágio desvirtuados, a sucessão fraudulenta de empresas, a criação de cooperativas dissimuladas, e, finalmente, a pejotização” (MAGALHÃES, 2014, p. 85).

Instruídos com essas questões preliminares, pretende-se desenvolver ao longo deste artigo o conceito de pejotização, mas não se limitando apenas ao conceito, mas também, aos desdobramentos que essa prática traz no aspecto trabalhista. É necessário ir além, portanto, os objetivos desta pesquisa, são essencialmente quatro: apresentar o instituto da Pejotização como uma nova forma alternativa de trabalho, destacando sua licitude no âmbito do Direito do Trabalho; demonstrar que a nova Pejotização pode ser manejada de forma fraudulenta;

investigar decisões do STF e TST envolvendo a Pejotização, e por fim, refletir sobre os danos da Pejotização no âmbito previdenciário.

Essa conjunção de objetivos são complexos, por isso, a proposta é trazer uma breve análise sobre o assunto, adotando uma perspectiva metodológica qualitativa, bibliográfica e documental, além de trazer decisões jurisprudenciais que constituem o marco teórico desta pesquisa, como a ADPF nº 324/STF, e o tema 725 de Repercussão Geral, que trazem esclarecimentos sobre a Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio.

Em suma, a justificativa desta pesquisa está no fato de que apesar da Pejotização ser uma prática legalizada, há problemas a serem elucidados, e essa prática gera uma fissura, pois em determinadas situações, o empregador se exonera de obrigações que lhe são impostas, acarretando em um confronto com a legislação trabalhista. Desta forma, torna-se de suma importância, jurídica e social, ressaltar que a Pejotização, por diminuir as contribuições dos encargos trabalhistas e previdenciários, acaba prejudicando a arrecadação da previdência social, podendo gerar um futuro colapso.

## **2. PEJOTIZAÇÃO: A NOVA FORMA ALTERNATIVA DE TRABALHO**

A contratação do trabalhador como pessoa jurídica, ou seja, como microempreendedor individual (MEI), denomina – se pejotização. Segundo Bernardes; Neta e Reis (2023, p.2) “Com a legitimação proporcionada pela Lei no 11.196/2005, a pejotização assumiu uma aparência de legalidade, pois o artigo 129 deste dispositivo legal admite, em certa medida, a contratação de trabalhadores intelectuais como pessoas jurídicas”.

Com a Reforma Trabalhista, Lei no 13.467/2017, foi liberada a contratação de terceirizados para realização de várias atividades dentro das empresas, o que possibilitou a contratação de pessoas jurídicas sem necessidade de existir um vínculo empregatício. Com a “pejotização” surgiu essa nova modalidade de contratação, onde o empregador faz com que o trabalhador se torne uma pessoa jurídica, passando a ser tratado como uma empresa para a prestação de serviço e não necessariamente como um empregado.

A ideia da pejotização é aumentar lucros e diminuir as despesas, ficando assim isentos da obrigação trabalhista e da CLT. “Além disso, a própria conjuntura econômica e as demandas do mercado de trabalho contribuíram para a consolidação da pejotização”.(BERNARDES; NETA; REIS, 2023, p.4).

“O crescimento do empreendedorismo individual e a busca por profissionais altamente especializados em setores específicos foram elementos que impulsionaram a preferência por contratações via pessoas jurídicas” (BERNARDES; NETA; REIS;2023, p.4).

Para Simões, RM (2022, p. 5) “A pejetização caracteriza-se como uma relação entre empregador e empregado, na qual este último é apresentado como prestador de serviços por meio de um contrato com uma pessoa jurídica”.

Também de acordo com o entendimento de Ferreira, VR e Santos, MN (2021, p. 6) “a pejetização, no contexto trabalhista brasileiro, é um fenômeno que tem suscitado debates intensos no campo jurídico e empresarial”.

Contudo, ao pensar no lado bom e ruim, tal escolha, anula alguns direitos como 13º salário, verbas rescisórias, horas extras, salário mínimo, férias remuneradas, descanso semanal remunerado, adicional de trabalho noturno e insalubre, estabilidade à gestante, auxílio-doença, licença-maternidade, e outros direitos garantidos por lei, como por exemplo, a assistência médica e odontológica.

Assim, vemos que o contratado se torna totalmente vulnerável, sendo que seu contrato poderá ser rescindido a qualquer momento, e sem o direito de estar amparado nas situações supracitadas, já que possuiriam direitos se fossem empregados.

Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues, em matéria exposta na Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), em sua segunda edição de 2008, dizem que:

“Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13o salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas. (2008, apud OLIVEIRA, S., 2013, P. 14).”

De acordo com o entendimento do juiz Guilherme Feliciano, no caso da personificação de encomenda, também chamada de pejetização, os prejuízos para os trabalhadores envolvidos são evidentes. “Ativando-se como trabalhadores subordinados, eles são instados a constituir pessoa jurídica para intermediar o contrato de prestação de serviços,

criando-se óbice formal ao reconhecimento do vínculo empregatício”, explica Feliciano.(Juiz Guilherme Feliciano (ANAMATRA, 2008, p. 11).

“O fenômeno da ‘pejotização’ é real e deve ser coibido quando verificado que, a despeito de formalmente vestido pelo véu, ou melhor, nesse caso, pela armadura da pessoa jurídica, os serviços são prestados por trabalhador individual com todos os elementos do vínculo empregatício”.(ANAMATRA, 2008, p. 11).

O juiz Guilherme Guimarães Feliciano também ressalta que “A pejotização brasileira tem sido mais reprimida que acalentada, especialmente nas hipóteses de afetação coletiva”. (ANAMATRA; 2008, p.12).

“Temos milhões de relações de trabalho no Brasil, algumas serão enquadradas naquele precedente (terceirização) sem problema nenhum, ou estão enquadradas na lei de acordo com a reforma trabalhista, e não há o que se fazer. Mas quando se vê que, apesar de o contrato prever aquele tipo de contratação (terceirização), na prática, aquilo não se verificou, é papel da Justiça do Trabalho dizer que a forma não está correta e que, portanto, o trabalhador tem direito a x, y e verbas dentro da sua competência”. (Luciana Paula Conforti - presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; 2023).

...

## 2.1 PEJOTIZAÇÃO LÍCITA NO DIREITO DO TRABALHO

Atualmente no Brasil, tornou-se um hábito realizar contratações de PJ (Pessoas Jurídicas) para a prestação de serviços, obtendo assim, maiores benefícios e economicidade para as empresas contratantes, como por exemplo, o recolhimento de menos impostos. Como assim? Em síntese, as empresas fazem contratações individuais, sendo as contratadas como MEI (Microempreendedor Individual) ou Microempresas, possuindo um contrato comercial ou Civil, ou seja, não trabalhista.

Nesse âmbito é possível observar que existem benefícios e malefícios, onde muitos contratados vêm com uma forma de receber valor salariais maiores através do trabalho terceirizado, outros não são a favor se baseando no argumento da falta de relação com o sindicato do trabalho; de não possuir direitos trabalhistas, assim como esboçam uma preocupação no que tange a questão do desligamento da empresa, pois quando um PJ é dispensado o mesmo não tem direito à receber nenhum valor rescisório, apenas o que foi estipulado em contrato.

Diferente da pessoa jurídica, como já dito em tópicos anteriores, o empregado prestará o serviço de forma onerosa, habitual, subordinada e pessoal, porém sem assumir riscos. Já a

pessoa jurídica não possui tais características, podendo, inclusive, ser substituída por outra em determinado tempo, caso haja a necessidade. Diferente de um empregado, os pagamentos são feitos por notas fiscais de prestação de serviços, podendo trabalhar eventualmente sem ter o registro de ponto e sendo o responsável de assumir os riscos do seu negócio.

Quando é feita uma contratação de um PJ é fundado um contrato entre duas empresas. Existindo assim diversas formas de comprovar que uma pessoa é jurídica e de que não está se fraudando e nem mascarando a relação de emprego, como por exemplo extratos bancários, holerites e testemunhas.

Com a reforma trabalhista e a alteração da Lei nº 13.467/2017 veio a possibilidade de terceirizar qualquer tipo de atividade, inclusive a sua atividade principal. O que não era possível antes com a Lei nº 6.019/1974. Desse modo é de suma importância que a empresa analise todo o seu cenário para realizar essas contratações, procurando entender como funciona, quais seus benefícios e malefícios evitando futuras ações na justiça do trabalho por realizar a “Pejotização” fraudulenta.

Quando se trata da pejotização, apesar do tema ser tratado como ilícito, existem exceções que são aceitas legalmente, seja através da terceirização legal ou através da temática do salão parceiro. Sendo assim as pessoas são responsáveis por receber o pagamento pelo seu serviço prestado tendo um contrato de parceria, sem vínculo empregatício.

Nesse contexto podemos citar a “lei do salão parceiro” que possui como atividade principal beleza e estética. Assim as parcerias estabelecidas visam somente profissionais que desempenham as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure e maquiador, como devidamente inscrito no caput do artigo 1º-A da lei no 13.352/2016. Ou seja, não será aceito o contrato de parceria para os empregados que desempenham as funções de auxiliar de limpeza e bem como as recepcionistas, sendo para estes casos uma relação de emprego regida pela legislação trabalhista.

Adentrando no processo de terceirização lícita, onde a contratante poderá ser uma pessoa física, mas também poderá ser pessoa jurídica, que irá celebrar um contrato com uma empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, até mesmo sua atividade principal, ou seja, sua atividade-fim, o que era tido como prática ilegal antes da Reforma Trabalhista (MARTINS FILHO, 2019).

A Lei nº 6019/1974, pretendendo gerar proteção dos empregados contra possíveis fraudes, passou a ser doutrinada com as inovações em seu art. 4º B, que regem algumas condições para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: “prova de inscrição no

CNPJ; Registro na Junta Comercial; Capital Social compatível com o número de empregados...”

Por outro lado, a rigor, após a Reforma Trabalhista, não haverá qualquer vedação para a terceirização, inclusive da atividade-fim. Porém, é necessário prudência. Isso porque tanto as novas normas introduzidas pela Lei nº 13.429/2017 quanto às disposições anteriores da Lei nº 6.019/1974 busca alguns requisitos para a validade da terceirização.

É admitido que o profissional parceiro constitua uma pessoa jurídica para que assim preste os seus serviços como pessoa jurídica conforme devidamente estabelecido no parágrafo 7º da lei no 13.352/2016: Art.1º-A, §7º. “Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais” (Brasil, 2016).

“Portanto, será permitida a relação autêntica de pejetização entre pessoas jurídicas, mas para que não tenha fraudes o contrato precisa obrigatoriamente ser escrito e homologado no sindicato de categoria e ainda devem ter cláusulas obrigatórias”. (FIGUERÔA; 2023; p.49)

Contudo a uma grande importância em analisar cada processo e se atentar para que não haja nenhum tipo de problema, seja por fraudes ou processos ilegais, que ambas as partes não sejam prejudicadas e que todo contrato seja formalmente assinado perante o que está na lei. Tendo em prática o uso da jurisdição, evitando futuros problemas com a justiça.

## 2.2 A NOVA PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Nos últimos anos, a pejetização e a prática de contratar trabalhadores por meio de uma pessoa jurídica (PJ) tem sido muito debatida nas comunidades jurídica e trabalhista. Com a Reforma Trabalhista de 2017, esse método ganhou novas reviravoltas que, em muitos casos, configuram fraude ao vínculo de emprego. A pejetização tem sido utilizada como meio de reduzir encargos trabalhistas e flexibilizar as relações de trabalho, ela frequentemente cria uma tentativa de contornar as leis de proteção ao trabalhador, ignorando os direitos dos trabalhadores. Nessa perspectiva, é fundamental discutir como a pejetização, quando utilizada de forma fraudulenta, prejudica os indivíduos, bem como a Previdência Social e o sistema de proteção trabalhista.

Pejetização refere-se à prática de contratar pessoas como se fossem prestadores de serviços autônomos, formalizados sob uma pessoa jurídica, e não como empregados, evitando assim a relação comercial tradicional de emprego. Fenômeno que possibilita às empresas reduzirem despesas com encargos trabalhistas, como FGTS, 13º salário e férias, entre outros

direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Remedio & Doná, 2018). Após a aprovação da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, que permitiu a terceirização de atividades-fim, houve um aumento nas práticas de pejetização como forma de definir o trabalhador como autônomo e assim desvinculando-se das leis trabalhistas tradicionais.

Conforme Veloso (2022), a pejetização surgiu como justificativa para flexibilização, mas na prática tem sido utilizada como meio de precarização. Ele ressalta que muitas empresas utilizam essa prática para evitar o vínculo empregatício, mantendo o trabalhador em condições de subordinação e exclusividade, configurando-se em uma clara fraude trabalhista.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas ao ordenamento jurídico brasileiro, permitindo, por exemplo, a terceirização irrestrita de atividades, inclusive atividades relacionadas a fins (Lei nº 13.429/2017). Isso criou espaço para maior pejetização, particularmente em setores que buscam flexibilidade de trabalho. Entretanto, como ressalta Figuerôa (2023), ainda que essa prática seja permitida em algumas situações, ela não substitui o vínculo empregatício quando há relação de subordinação. Por isso, muitas práticas de pejetização que visam ocultar essa relação são consideradas fraudes, principalmente quando tentam ocultar uma relação comercial evidente.

Para Remedio e Doná (2018), a pejetização fraudulenta ocorre quando os empregadores contratam trabalhadores que já integravam seus quadros como empregados, passando-os à PJ apenas para cortar custos de folha de pagamento e liberá-los de obrigações trabalhistas e previdenciárias. Este tipo de contrato viola os princípios fundamentais do direito do trabalho, por desrespeitar elementos do contrato de trabalho, como a onerosidade, a subordinação, a habitualidade e a pessoalidade.

No Brasil, o direito ao trabalho assenta no princípio da primazia da realidade, que afirma que os fatos são mais importantes do que o que é dito em um contrato. Em outras palavras, se a relação mantida entre o trabalhador e o empregador é, na prática, de emprego, ela deve ser tratada como tal, independentemente de o trabalhador estar formalizado como pessoa jurídica (DONÁ; REMÉDIO, 2018). Este princípio é essencial para prevenir fraudes trabalhistas, pois garante que direitos mínimos sejam protegidos mesmo em contratos de risco. Essa posição é amparada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em diversos julgados, o TST reiterou que as características da relação de emprego devem ser analisadas pela ótica dos elementos fáticos, independentemente da formalização de contrato civil de prestação de serviços. O TST manteve o reconhecimento de vínculo empregatício em

casos de pejetização quando a subordinação, casos de exclusividade e pessoalidade, configurando-se, assim, vínculo empregatício.

A jurisprudência reconhece que a pejetização é uma prática fraudulenta quando é usada para disfarçar um vínculo trabalhista. Segundo o TST, a relação deve ser equiparada à relação de emprego quando há subordinação direta, habitualidade e exclusividade, pois esses fatores definem os requisitos formais e legais do contrato de trabalho (VELOSO, 2022). O principal indício de que o vínculo do empregador é a subordinação, ainda que o trabalhador esteja registrado como PJ.

Conforme Figuerôa (2023), a pejetização fraudulenta viola os princípios fundamentais de proteção ao trabalhador e dignidade humana. Essa prática não só põe em risco a relação de trabalho, mas também compromete o sistema previdenciário, ao reduzir a base de contribuições para a previdência social, com ênfase nos direitos previdenciários e demais benefícios previdenciários que dependem de contribuições regulares dos trabalhadores.

Quando usada para ocultar uma relação de emprego, a pejetização constitui fraude e viola os direitos fundamentais dos trabalhadores. Direitos dos trabalhadores. Esse tipo de prática, que é encorajado pela flexibilidade oferecida pela Reforma Trabalhista, exige um exame crítico das condições de trabalho para garantir a proteção dos direitos sociais e trabalhistas. A jurisprudência do TST e o princípio da primazia da realidade desempenham papel fundamental no combate à fraude ao garantir que, independentemente dos termos do contrato, o trabalhador que exerce suas funções em regime de subordinação, habitualidade e pessoalidade tenha os mesmos direitos dos empregados.

Além disso, a pejetização fraudulenta implica em perdas significativas para o sistema de seguridade social, pois impede o recolhimento dos encargos previdenciários devidos, contribuindo para o enfraquecimento da Previdência Social. Portanto, medidas mais rigorosas e um entendimento claro sobre as práticas fraudulentas de pejetização são necessárias para assegurar que o trabalho no Brasil continue sendo uma garantia de dignidade e segurança para todos os trabalhadores.

### **3. DECISÕES DO STF E TST ENVOLVENDO A PEJOTIZAÇÃO**

O uso recorrente da pejetização no Brasil vem chamando a atenção dos tribunais, em especial, o STJ e o STF, e o objeto deste estudo é justamente elucidar decisões jurisprudenciais para entender melhor o cenário da ilicitude da pejetização no Brasil.

O aumento da pejetização no Brasil tem sido considerado por maior parte da jurisprudência brasileira como uma forma de fraudar e precarizar as relações de trabalho, e

assim, essa prática vem sendo combatida por muitos tribunais trabalhistas (REMÉDIO; DONÁ, 2018).

Assim, em 2018, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, julgando o Recurso Ordinário n. 00013985820165070015, dispõe do seguinte entendimento (BRASIL, 2018a):

VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. PEJOTIZAÇÃO.

Evidenciada a fraude perpetrada pelo empregador ao condicionar a contratação de serviços inerentes à atividade finalística da empresa à constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador (pejotização), o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe.

Em 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário n. 00109485820155010022-RJ, decidiu da seguinte forma (BRASIL, 2017):

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O fenômeno da “pejotização” consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CRFB), e violação dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CRFB) e da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CRFB). Sendo assim, comprovado nos autos que o autor foi empregado do réu, impõe-se o reconhecimento da fraude perpetrada pelo demandado e a formação do vínculo de emprego.

Em 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, julgando o Recurso Ordinário n. 00000437620115020031, também entendeu que (BRASIL, 2015):

RECURSO ORDINÁRIO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS PRECEITOS TRABALHISTAS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. Da análise de todo processado, resta indubitável que houve a ocorrência do fenômeno da pejotização, que consiste na contratação de trabalhador por meio de empresa criada para mascarar o real liame jurídico entre as partes, no claro intuito de fraudar a legislação trabalhista. Implementados os requisitos da relação de emprego, ainda que escamoteados sob a forma simulada de contratos de prestação de serviços, o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe. Apelo patronal desprovido no tema.

Também é importante destacar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, que através do julgamento do Recurso de Revista n. 2632-58.2010.5.02.0069 em 2018, expôs o entendimento no sentido de que a pejotização vem burlando a legislação trabalhista, nos

moldes do art. 9º da CLT (BRASIL, 2018b). Outra decisão importante do TST, que já vem aplicando tal novo entendimento nos casos que versam sobre ilicitude da terceirização com fulcro em labor em atividade-fim da tomadora, dispõe o seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE PRECÍPUA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIA. PROVIMENTO. Ante possível contrariedade ao item I da Súmula nº 331, o processamento do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE PRECÍPUA. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIA. PROVIMENTO. A aferição da licitude da terceirização no âmbito desta Corte Superior demandava prévia análise do objeto da contratação. Isso porque sempre se entendeu pela impossibilidade da terceirização de serviços ligados à atividade precípua da tomadora de serviços, com o fim de evitar a arregimentação de empregados por meio da intermediação de mão de obra e, por consequência, a precarização de direitos trabalhistas (Súmula nº 331, itens I e III). A questão, contudo, foi submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252, em repercussão geral, os quais foram julgados conjuntamente em 30.8.2018, ocasião em que foi fixada a seguinte tese jurídica: "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." Desse modo, a partir dessa data, em razão da natureza vinculante das decisões proferidas pelo excelso Supremo Tribunal Federal nos aludidos feitos, deve ser reconhecida a licitude das terceirizações em qualquer atividade empresarial, de modo que a empresa tomadora apenas poderá ser responsabilizada subsidiariamente. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença em que foi reconhecido o vínculo de emprego com a tomadora de serviços. Reconheceu que a terceirização seria ilícita em razão de o tomador de serviços ter terceirizado "atividade essencial à própria subsistência da empresa: atividades necessárias ou úteis à execução dos serviços do setor bancário". Entendeu que a prestação de serviços ligados à atividade precípua da tomadora de serviços pressupõe a existência dos elementos subordinação e pessoalidade. Desse modo, ao assim decidir, a Corte Regional contrariou o entendimento consubstanciado no item I da Súmula nº 331. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 841-82.2015.5.06.0161, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/09/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

Em suma, as decisões judiciais acima transcritas, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, indicam a pejetização como uma prática fraudulenta, ou seja, a constituição de pessoa jurídica, com o intuito de “fugir” do cumprimento de obrigações trabalhistas, “mascarar” a real relação empregatícia e suprimir direitos constitucionalmente garantidos (REMÉDIO; DONÁ, 2018).

Outro fator que serve de fundamento para este estudo, são as decisões do STF que se baseiam na ADPF Nº 324/STF - Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio, podendo-se citar a decisão do mesmo em sessão realizada no dia 30 de agosto de 2018, na qual, por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (“ADPF”) n. 324 e do Recurso Extraordinário (“RE”) 958252 relacionado ao Tema 725 - Terceirização de

serviços para a consecução da atividade-fim da empresa, decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo. Na ocasião, foi firmada a seguinte tese de repercussão geral:

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.

Assim, analisando pela ótica do Supremo Tribunal Federal, e por ausência de regramento normativo objetivo, acredita-se que a pejetização lícita nos moldes dos precedentes do STF depende de alguns fatores, dentre os quais são (BRAGHIM, 2023, p. 414):

- (i) interesse real do prestador de serviço em não se vincular, com exclusividade, a qualquer tomador de serviço;
- (ii) remuneração não apenas distinta da média nacional, mas elevada de forma expressiva (Reclamação nº 56.499 do STF, Voto do Ministro Luís Roberto Barroso);
- e,
- (iii) trabalho intelectual sem conotação técnica de inserção integrativa, permanente, contínua, coordenada na estrutura orgânica do empreendimento, com desempenho técnico hábil a alcançar fins econômicos e lucrativos da empresa;

Um ponto importante que também deve ser elucidado, e que se relaciona com um outro importante objetivo desta pesquisa, é de que mesmo tendo recentes decisões do Supremo Tribunal Federal que autorizam a adoção de formas de trabalho alternativos a relação de emprego, (conforme ilustra o art. 7º da CF/88, e também pautado pelo princípio da livre iniciativa prevista no art. 1º, IV da CF/88 c/c art. 170, caput, da CF/88), que elas possam sempre levar em consideração os eventuais reflexos causados à sustentabilidade da previdência social (BRAGHIM, 2023).

Assim, “as interferências do Supremo Tribunal Federal por meio de mutação constitucional em direito do trabalho, liberalizando o mercado de trabalho para meios alternativos de relação de trabalhos distintas, e diversas da “relação de emprego”, poderá no logo e médio prazo inviabilizar a sustentabilidade da Previdência Social, sob a narrativa do “empreendedorismo” (BRAGHIM, 2023, p. 401). Quanto aos danos da pejetização no âmbito previdenciário, será melhor elucidado no tópico a seguir.

#### **4. REFLEXÃO SOBRE OS DANOS DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO PREVIDENCIÁRIO**

Em todo contexto da pejetização há que se fazer uma análise sobre essa nova forma alternativa de trabalho e o dano que pode gerar no âmbito previdenciário. De acordo com o artigo: Os impactos da pejetização e da formalização no financiamento da Previdência Social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista (WELLE, et al., 2019) o empregador é o que paga com mais frequência tributos destinados a seguridade social, pois contribuem com INSS PATRONAL, CSLL, COFINS e PIS/PASEP.

Entretanto o ponto focal dessa análise não é o empregador e sim os trabalhadores que compõem o quadro dessa nova forma de trabalho, sendo notório que em suma são Microempreendedores Individuais, sendo responsáveis então por pagar uma taxa de INSS referente a 5% do salário mínimo vigente. Podendo ou não pagar certos impostos dependendo de sua formalização, como: INSS, a COFINS, o PIS e a CSLL.

Por conseguinte, há de se observar que a preocupação com a previdência é devido a redução das contribuições previdenciárias pois em muitos casos os “pejetizados” contribuem o mínimo, apenas para assegurar a aposentadoria ou algum benefício que venha precisar ao decorrer da vida como contribuinte. No que tange aos benefícios previdenciários vale ressaltar que os “pejetizados” podem perder acesso a alguns benefícios, como o auxílio-maternidade, gerando uma carga maior ao sistema previdenciário pois muito provavelmente irão acabar recorrendo a outros benefícios assistenciais (NETO; ROCHA.,2023).

Além dessa menor proteção social, a previdência se depara com desafios na fiscalização, uma vez que a pejetização pode abrir uma lacuna para sonegação. Sendo possível a criação de empresas fictícias para pagar menos impostos como o não pagamento do INSS PATRONAL, e também pode haver subnotificação de rendimentos para minimizar as contribuições. Toda essa temática enquadra a pejetização no âmbito ilícito.

Já no âmbito da pejetização lícita tanto os contratantes quanto os trabalhadores lucram. Como mencionado por muitos trabalhadores, a visão é que sendo contratado como uma pessoa jurídica o trabalhador, terá autonomia de horário, não será subordinado e o principal pagará uma porcentagem menor de INSS para a previdência (o que pode gerar um colapso futuro no sistema previdenciário). Já para os contratantes haverá diminuição de pagamento em benefícios, como plano de saúde por exemplo.

Nesse contexto Graziela Ansiliero (2020) ressalta que o número de optantes pelo simples nacional, como o microempreendedor individual, está crescendo consideravelmente

desde 2012, justamente por conta das renúncias que o sistema oferece a esse grupo em relação ao pagamento de impostos. Trazendo cada dia mais trabalhadores para o fenômeno da pejetização.

Ainda nessa visão de lucro para os contratantes podemos mencionar o PLP 536/2024 onde no projeto de lei é citado que os contratantes não são obrigados a monitorar o ambiente de trabalho e sim podem orientar sobre os riscos no ambiente de trabalho. Desse modo, a contribuição previdenciária RAT (Risco ambiental do trabalho) será paga de forma menor, variando de 1% a 3% por justamente não precisar medir os riscos que envolvem os trabalhadores.

Assim, muitos trabalhadores já entenderam que para ser pejetizado terão que lidar com ônus e bônus mas a grande atenção desse tema é o ônus que novo modelo de trabalho gerará a previdência, pois quanto menos arrecadações o cofre da previdência receber mais desfalque ocorrerá em relação aos trabalhadores pois irá gerar uma insegurança social gigantesca.

Isto é, a pejetização irá impactar a vida dos trabalhadores e o cofre da previdência. Desse modo CESIT (2017, p. 4) em pesquisa feita reforça que “[...] Se considerarmos que a pejetização ocorre com 1% do total da força de trabalho celetista do setor privado, verifica-se uma perda de arrecadação da ordem de R\$1,5 bilhões.”

## **5. CONCLUSÃO**

Em síntese todo esse cenário da pejetização é algo que irá levantar muitos prós e contras, pois é de fácil intelecção que muito se precisa melhorar na forma de trabalho de celetistas onde podemos citar o crescimento de doenças do trabalho sendo notório o nexo concausal do trabalho com doenças psíquicas, pois muitas vezes os requisitos do vínculo empregatício como a subordinação deixa o ambiente hostil e moroso, ou seja, o regime trabalhista por sua vez acaba sendo a raiz do problema.

Mas também há de se ponderar que assim como a forma de trabalho de celetistas precisa melhorar a pejetização apesar de ser um modelo relativamente novo também precisa melhorar. Correlacionando com as doenças do trabalho, a pessoa Jurídica contratada por exemplo não irá dispor de um plano de saúde mas suponhamos que terá um auxílio psicólogo, esse auxílio de nada adianta se a pessoa trabalha incansavelmente por mais de 8 horas diárias.

Visa-se então que tais mudanças afetem a previdência social, pois a informalidade e a reestruturação das relações de emprego vem gerando uma instabilidade para o sistema. Logo talvez seja necessário traçar um horizonte onde a configuração do sistema previdenciário seja revista e preparada para as novas formas de trabalho.

Conclui-se que após expor as temáticas para análise e dedução é importante salientar que se o sistema previdenciário durante essa instabilidade tomar medidas de fiscalização em contribuições sonegadas e regular a cobrança de débitos ativos de empresas, gerará um “fôlego” para o cofre da previdência social (SANTOS; VIEGAS, 2019).

## REFERÊNCIAS

BRAGHINI, Marcelo. **A pejetização na ótica do supremo tribunal federal: novas fontes de custeio da previdência social.** Anais do V Congresso Internacional da Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridade Social, p.398 - 417. 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 536, 2024.** Autor: Daniel Agrobom. Câmara dos Deputados, Brasília, DF. 2024. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391148&filename=PL%20536/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391148&filename=PL%20536/2024).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário n. 00013985820165070015. Relator Francisco José Gomes da Silva. Julg. 2018a. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/561396348/recurso-ordinario-ro-13985820165070015>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário n. 00109485820155010022-RJ. Relatora Desembargadora Raquel de Oliveira. Julg. 2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509340235/recurso-ordinario-ro-109485820155010022-rj>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário n. 00000437620115020031. Relator Desembargador Orlando Apuene Bertão. Julg. 2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312260343/recurso-ordinario-ro-437620115020031-sp-00000437620115020031-a28>>. Acesso em: 10 nov. 2024.

BERNARDES, Rochele; NETA, Amanda; REIS, Eduarda. **Impactos da Pejetização nas relações de emprego: Uma análise jurídica.** Revista Ibero - Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE. São Paulo, v.9.n.10. Out. 2023.

COUTINHO, Mateus. **'Pejotização' avança em decisões do STF e gera reação de especialistas e membros da Justiça do Trabalho.** Brasil de Fato. Nov. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/11/21/pejotizacao-avanca-em-decisoes-do-stf-e-gerarea-cao-de-especialistas-e-membros-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 12. Nov. 2024.

FACCHINI, Thiago. CESIT. **PROJETO DE PESQUISA: Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil.** 2017. 46f. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf>. **Contrato de trabalho: tipos, características e como gerir.** 2022. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/contrato-de-trabalho/>.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. **Pejotização e relações de trabalho.** Revista de Ciências Sociais e Política/trabalho. v. 1, n.54, p. 99–116, 2021.

FIGUERÔA, Bernardo Meyas. **Pejotização: uma nova relação de trabalho.** 2023. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé, Universidade Federal Fluminense, 2023.

GRAZIELA ANSILIERO, R. N. **Análise Descritiva Das Políticas Públicas De Inclusão Previdenciária Dos Trabalhadores Autônomos: O Plano Simplificado De Previdência Social E O Microempreendedor Individual.** RIO DE JANEIRO: IPEA. 2020.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz. **O Fenômeno da Pejotização no âmbito trabalhista.** Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior. 2014. v.5. p. 84 - 111.

NOLETO, Warley Matins; CAVALCANTE, Ramilla Mariane Silva. **Pejotização e Fraude nas relações de trabalho: análise jurídica e perspectivas para a proteção do trabalhador.** 2024. Disponível em: <https://cognitiojuris.com.br/pejotizacao-e-fraude-nas-relacoes-de-trabalho-analise-juridica-e-perspectivas-para-a-protecao-do-trabalhador/>

PROCESSO Nº TST-RR-515-18.2013.5.04.0010. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/tst-rr-515-1820135040010.pdf>.

REIS, Eduarda de Assunção; VAZ NETA, Armanda Maria; BERNARDES, Rochele Juliane Lima Firmeza. **Impactos da Pejotização nas Relações de Emprego: uma análise jurídica.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. 2023.

REMÉDIO, José Antônio. DONÁ, Selma Lúcia. **Pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista.** Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. 2018.

SANTOS, Camila Fernanda Rocha. VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **Os impactos da Pejotização fraudulenta e do trabalho intermitente na vida do trabalhador e nos cofres da Previdência Social.** 2021.

SIMÕES, Raquel Moreira. **A pejotização nas relações de trabalho dos profissionais da saúde na perspectiva dos princípios trabalhistas.** Trabalho de conclusão de curso, (Monografia em Direito) da Faculdade de Direito de Vitória – FDV. Vitória, 2022, 37 f.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo; Juíza EULAIDE, Lins. **PJ é artifício para sonegação de direitos.** Revista Anamatra - Brasília-DF, p.11,12,16. 2º Semestre de 2008.

WELLE, Arthur; ARANTES, Flávio; MELLO, Guilherme; ROSSI, Pedro. **Os impactos da pejotização e da formalização no financiamento da previdência social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista.** Juslaboris, Ano VIII. N. 80. Junho de 2019.