

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – UFJF
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES – MG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

GUILHERME ARÊDES PORFÍRIO

**A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VIA PESSOA JURÍDICA COMO MÁSCARA DO
VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Governador Valadares
Março de 2025

GUILHERME ARÊDES PORFÍRIO

**A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VIA PESSOA JURÍDICA COMO MÁSCARA DO
VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Professor Orientador: Lucas Tosoli de Souza

Aprovado em:

Profº Lucas Tosoli de Souza – orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profº Dr Jean Filipe Domingos Ramos
Universidade Federal de Juiz de Fora

Rafael Arêdes Mendonça
Advogado – membro externo

Governador Valadares
Março de 2025

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a prática adotada por empregadores que, ao contratarem trabalhadores, utilizam-se da contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços, fenômeno conhecido como “pejotização”. Tal fenômeno vem sendo uma crescente na sociedade atual e se tornando cada vez mais comum e, conseqüentemente, levantando debates acerca de suas vantagens e desvantagens, tanto para os empregadores quanto para os empregados. Para parte da doutrina, essa estratégia permite que empresas evitem custos trabalhistas e deixem de fornecer as garantias legais previstas na legislação, configurando uma violação a direitos constitucionais e infraconstitucionais. Em contrapartida, há quem defenda que esse modelo pode trazer benefícios tanto para contratantes quanto para contratados. Diante desse cenário, a pesquisa examina a pejotização à luz da flexibilização das relações de trabalho, analisando a aplicação dos princípios trabalhistas a essa forma de contratação. O objetivo é avaliar sua legalidade e suas implicações jurídicas e sociais, contribuindo para o debate sobre os limites entre autonomia contratual e precarização do trabalho.

Palavras Chave: Direito do Trabalho; Pejotização; Relação de trabalho; Precarização.

1. INTRODUÇÃO

As constantes transformações do modo de produção/exploração capitalista ao longo do tempo redefiniram a percepção sobre o trabalhador, que deixou de ser visto apenas como um instrumento para se consolidar como um sujeito de direitos, visto que antes, apesar de serem sujeito de direitos, os mesmos não eram reconhecidos. Atualmente, um dos grandes debates acerca da figura do trabalhador se dá com a crescente adoção de contratos de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica (PJ), tangenciando diversos direitos trabalhistas historicamente conquistados.

Essa prática, denominada "pejotização", ocorre quando empresas contratam trabalhadores através da constituição de uma pessoa jurídica para a formalização da relação contratual, afastando-se do vínculo empregatício previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5452/43). Embora tal modalidade, em casos muito excepcionais, como em altos cargos executivos, possa representar uma escolha legítima para ambas as partes, na absoluta maioria dos casos é utilizada como subterfúgio para a redução de encargos trabalhistas e a supressão de direitos fundamentais dos trabalhadores.

A pejotização levanta questionamentos sobre a fragilização das relações laborais e a possibilidade de fraude à legislação trabalhista, onde por um lado se defende que esse modelo proporciona maior flexibilidade e autonomia ao trabalhador, permitindo-lhe gerir sua atividade profissional de maneira independente, sendo gerida pela autonomia da vontade das partes. Por outro, aponta-se que essa suposta liberdade muitas vezes mascara uma relação de subordinação idêntica à do contrato de trabalho celetista, tendo o contratante uma disparidade de poder perante o contratado, privando o trabalhador de benefícios como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e previdência social.

Diante desse cenário, o presente artigo busca analisar a pejotização sob a ótica jurídica, investigando seus impactos para os trabalhadores e para a economia. O estudo examina as diferenças entre a prestação de serviços genuína e a simulação do vínculo empregatício, bem como os mecanismos legais disponíveis para coibir eventuais abusos. Dessa forma, pretende-se contribuir para a reflexão sobre os limites entre a liberdade contratual e a necessidade de proteção ao trabalhador, considerando os princípios fundamentais do direito do trabalho.

A metodologia adotada para este estudo será a revisão bibliográfica, buscando compreender as diversas perspectivas sobre a pejotização, bem como a análise crítica de julgados das cortes superiores que tratam do tema. A partir dessa revisão, será possível aprofundar a análise da legislação vigente, identificar as lacunas interpretativas e discutir como

as decisões judiciais têm lidado com a pejetização, particularmente em relação à caracterização do vínculo de emprego. Nesse sentido, os principais textos que servirão como base para o marco teórico serão as obras de Maurício Godinho Delgado, que discutem a evolução do direito do trabalho e a adaptação da legislação frente às novas formas de relação de trabalho, como a pejetização. Delgado analisa, por exemplo, a subordinação como um elemento central para a configuração do vínculo de emprego e faz importantes reflexões sobre os desafios trazidos pela flexibilização das relações laborais, que se refletem diretamente na prática da pejetização.

No campo dos julgados, será dada especial atenção à decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em relação ao Tema 725 e à ADPF 324, que tratam da licitude da pejetização, entendendo que, em alguns casos, a constituição de pessoa jurídica não caracteriza vínculo de emprego. Contudo, este artigo se dedica a investigar a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sob a hipótese de que ela apresenta contradições ao permitir, em nome da liberdade contratual, a perpetuação de relações de trabalho simuladas, as quais desrespeitam a proteção devida ao trabalhador.

A análise se concentrará na forma como a decisão do STF, com sua repercussão geral, abrange casos diversos, sem considerar adequadamente a realidade de subordinação e dependência do trabalhador, que, na prática, é tratado de forma semelhante a um empregado celetista, com os riscos inerentes à precarização das condições de trabalho e à supressão de direitos fundamentais. Ao examinar essas decisões, o presente estudo adotará uma postura crítica em relação ao entendimento fixado pelo Supremo, destacando as contradições que surgem ao permitir, sob a justificativa da liberdade contratual, a continuidade de relações de trabalho disfarçadas que violam a proteção ao trabalhador.

2. CONTEXTO HISTÓRICO-POSITIVO DA PEJOTIZAÇÃO

O fenômeno da pejetização, que para André Gustavo Souza Fróes de Aguiar¹ pode ser resumido na contratação de uma pessoa jurídica para prestar serviços como se fosse uma pessoa física, com o objetivo de burlar encargos trabalhistas e tributários, é amplamente visto de forma negativa, especialmente quando utilizado de maneira fraudulenta para mascarar um vínculo

¹ AGUILAR, André Gustavo Souza Fróes de. **Pejetização: fraude, riscos tributários e criminais para empregados e empregadores.** Migalhas, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/382755/pejetizacao-fraude-riscos-tributarios-e-criminais>. Acesso em: 12 mar. 2025.

empregatício. No entanto, essa prática não deve ser compreendida apenas como uma ilicitude ou um problema isolado, mas sim como uma consequência de processos históricos e sociais complexos, que estão intrinsecamente ligados à evolução do Estado e da economia ao longo do tempo. Para entender melhor esse fenômeno, é necessário abordar sua relação com o Estado de bem-estar social, o Estado liberal/neoliberal, a passagem de um modelo para outro, e os conceitos de livre iniciativa e função social.

Conforme Francisco Porfírio, o Estado de bem-estar social, que ganhou força no pós-Segunda Guerra Mundial, surgiu com o objetivo de garantir aos cidadãos uma rede de proteção social, oferecendo serviços públicos essenciais e direitos trabalhistas para assegurar uma vida digna para todos². A intervenção estatal na economia foi vista como necessária para reduzir as desigualdades sociais, garantir a distribuição de riquezas e promover o bem-estar dos indivíduos. Nesse contexto, surgiram políticas públicas e leis trabalhistas que protegiam o trabalhador, garantindo uma série de direitos, como aposentadoria, férias, 13º salário, entre outros.

Entretanto, o modelo de Estado de bem-estar social foi gradualmente desafiado por uma série de transformações econômicas e políticas que caracterizaram a retomada do Estado liberal e, posteriormente, do neoliberalismo. O neoliberalismo, no entendimento de Gustavo Hasselmann³, ganhou destaque nas últimas décadas do século XX, caracterizando-se pela ênfase na redução do papel do Estado na economia, propondo o fortalecimento da livre iniciativa e a promoção de uma economia mais aberta e competitiva. Essa transição trouxe consigo uma mudança no entendimento sobre a função do Estado: enquanto o Estado de bem-estar social visava a distribuição de direitos e a proteção social, o neoliberalismo passou a enfatizar uma pretensa eficiência econômica e liberdade de mercado.

O livre mercado e a livre iniciativa, pilares do Estado neoliberal, defendem que os indivíduos devem ser livres para buscar suas próprias oportunidades econômicas, sem a intervenção frequente do Estado. A flexibilidade nas relações de trabalho, o incentivo ao empreendedorismo e a busca por maior competitividade são propostas desse modelo. No entanto, no contexto do neoliberalismo, a busca por eficiência econômica muitas vezes leva à

² PORFÍRIO, Francisco. **Estado de bem-estar social**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/estado-bem-estar-social.htm>. Acesso em: 12 mar. 2025.

³ HASSELMANN, Gustavo. **Neoliberalismo à brasileira: aspectos político, jurídico e econômico**. Migalhas, 25 ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332415/neoliberalismo-a-brasileira--aspectos-politico--juridico-e-economico>. Acesso em: 12 mar. 2025.

precarização das relações de trabalho, o que pode contribuir para o fenômeno da pejetização. Nesse sentido, a pejetização pode ser vista como uma consequência da difusão da ideologia neoliberal, que valoriza a flexibilização das relações de trabalho e a minimização dos custos empresariais, ainda que à custa da proteção dos direitos trabalhistas.

Em contraponto ao liberalismo, o Estado de bem-estar social reconhece a função social das empresas e das relações de trabalho, ou seja, que as atividades econômicas devem servir ao bem comum, não apenas aos interesses privados. A função social do trabalho implica em garantir que os trabalhadores tenham condições dignas de vida e de trabalho. A pejetização, quando não feita de forma transparente e legal, desconsidera essa função social e acaba por fragilizar o trabalhador, que, embora formalmente registrado como pessoa jurídica, na prática continua a atuar como empregado, sem os direitos e garantias de um vínculo de emprego.

A passagem do Estado liberal para o Estado de bem-estar social e, mais recentemente, a ascensão do neoliberalismo mostram um movimento de crescente flexibilização das relações de trabalho, no qual a pejetização se encaixa como uma tentativa de adaptação do sistema trabalhista às exigências de um mercado mais dinâmico e competitivo. Embora a livre iniciativa e a função social estejam, em tese, em equilíbrio no modelo de Estado de bem-estar social, a ênfase na redução de custos no modelo neoliberal frequentemente sobrepõe a proteção do trabalhador à busca por maior lucro. Essa pressão por redução de custos pode levar à criação de vínculos de trabalho disfarçados, como é o caso da pejetização.

Portanto, a pejetização deve ser entendida não apenas como uma prática ilícita, mas como um reflexo da dinâmica histórica e das transformações políticas e econômicas que ocorreram nas últimas décadas. Ela resulta de uma tensão entre a necessidade de proteção social, característica do Estado de bem-estar social, e as demandas de flexibilização e competitividade do modelo neoliberal. Esse fenômeno revela um conflito entre a busca pela maximização do lucro e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo essencial que os gestores do sistema jurídico e trabalhista busquem formas de conciliar essas forças, a fim de garantir uma maior justiça social.

2.1. Do entendimento dos fenômenos da Terceirização e Pejetização

Sob a perspectiva crítica, destaca-se o conceito de terceirização de mão de obra, que consiste em um modelo de contratação no qual uma empresa delega a outra a execução de determinados serviços, sem estabelecer um vínculo empregatício direto com os trabalhadores envolvidos. Esse modelo tem se consolidado como uma estratégia amplamente utilizada no

mercado, permitindo que empresas tenham acesso a mão de obra qualificada sem a necessidade de formalizar um contrato direto com os empregados.

O jurista Maurício Godinho Delgado (2020)⁴ explica que a terceirização, ao contrário da simples transferência de responsabilidades, implica uma relação jurídica na qual a empresa contratante se utiliza da empresa contratada para realizar atividades, que podem ser tanto meio quanto fim, desde que observados os requisitos da legalidade, especialização e a inexistência de subordinação direta. Para ele, a empresa contratante não deve se eximir de responsabilidades trabalhistas, especialmente em relação aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, sendo, portanto, responsável em casos de precarização ou fraude na relação de trabalho. Dessa forma, a prestadora do serviço deve fornecer a mão de obra necessária, seja por meio de empregados próprios ou mediante relações contratuais autônomas, mas a responsabilidade pela relação de trabalho não se transfere completamente à empresa contratada.

A regulamentação da terceirização no Brasil foi estabelecida pela Lei 13.429/17, posteriormente complementada pela Lei 13.467/17, que definiu os parâmetros legais para a contratação de serviços terceirizados. Essas leis trouxeram maior segurança jurídica para empresas e trabalhadores, delimitando os direitos e deveres de cada parte envolvida nesse modelo de contratação.

Os setores de serviços foram amplamente beneficiados pelas mudanças legislativas, especialmente nas áreas de turismo, educação, saúde, estética e limpeza. Empresas desses segmentos passaram a contar com uma mão de obra mais especializada e flexível, reduzindo custos operacionais e aumentando a eficiência produtiva. No entanto, esse ganho ocorre unicamente para os empregadores, à custa da precarização das relações de trabalho, fazendo com que direitos trabalhistas antes garantidos foram enfraquecidos ou negados, aumentando a insegurança e a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Antes da reforma trabalhista, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho⁵ restringia a terceirização apenas às atividades-meio, impedindo sua aplicação nas atividades-fim das empresas. No entanto, com a nova legislação, esse entendimento foi alterado, permitindo que qualquer função dentro de uma empresa possa ser terceirizada, independentemente de sua relação com a atividade principal do empreendimento.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST afasta aplicação da Súmula 331 em processo de terceirização**. Consultor Jurídico, 22 set. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-22/tst-afasta-aplicacao-da-sumula-331-em-processo-de-terceirizacao/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

A pesquisadora Maiara Carvalho⁶ analisa a terceirização sob o prisma econômico e social, destacando que um dos principais argumentos a favor desse modelo é que ele permite que empresas concentrem seus esforços nas atividades essenciais, delegando tarefas secundárias a prestadores especializados. No entanto, críticos desse modelo apontam que ele pode resultar na precarização das relações de trabalho, já que muitas empresas terceirizam funções não apenas para otimizar seus processos, mas também para reduzir custos salariais e encargos trabalhistas.

Na prática, a terceirização ocorre quando uma empresa "A" necessita de serviços específicos e contrata uma empresa "B", que possui trabalhadores qualificados para executar tais atividades. Nesse modelo, a empresa "B" é responsável pela administração dos empregados, pelo pagamento de salários e pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Essa estrutura permite que a empresa contratante não precise se preocupar diretamente com a gestão de pessoal.

A terceirização de atividades-meio e atividades-fim passou a ser permitida sem restrições legais, beneficiando exclusivamente os empregadores. Esse modelo proporciona maior flexibilidade para as empresas, agilidade na contratação e substituição de trabalhadores, além da redução de custos trabalhistas. No entanto, essas vantagens para os empresários ocorrem à custa da precarização do trabalho, resultando em maior rotatividade de trabalhadores e menos estabilidade no emprego.

Dentre as vantagens da terceirização para o empresariado, destacam-se a rapidez na substituição de profissionais, a redução da burocracia nos processos de contratação e a diminuição dos encargos trabalhistas sobre os salários pagos. Empresas que adotam esse modelo conseguem manter um quadro reduzido de empregados diretos, reduzindo a incidência de tributação e encargos sociais. Outro ponto vantajoso para as empresas é a diminuição de processos trabalhistas, já que a gestão de contratos fica a cargo da empresa terceirizada.

No entanto, há preocupações em relação à proteção dos trabalhadores terceirizados. Para evitar abusos, a legislação exige que a empresa contratante fiscalize se a terceirizada está cumprindo com suas obrigações trabalhistas. Além disso, foi estabelecida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, o que significa que, caso a terceirizada não cumpra com os direitos dos empregados, a empresa contratante pode ser responsabilizada.

⁶ CARVALHO, Maiara. **A reforma trabalhista e a terceirização**. 2021. Disponível em: <https://diretoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhistaterceirizacao>. Acesso em: 17 nov. 2023.

Dessa forma, a terceirização se consolidou como uma ferramenta vantajosa para o empresariado, proporcionando maior dinamismo e especialização, desde que sua aplicação seja realizada de forma correta e respeitando os direitos trabalhistas dos profissionais envolvidos.

Assim, aprofundando a análise do tema, chegamos ao fenômeno central deste estudo, a contratação de pessoa física sob a forma jurídica para a execução de serviços em nome de uma empresa. Embora essa prática seja frequentemente justificada como uma simples contratação para a prestação de serviços, ela se disfarça no contexto da terceirização, discutida previamente. No entanto, a contratação de pessoa física como jurídica, na maioria das vezes, tem como objetivo reduzir encargos trabalhistas e tributos, caracterizando, assim, uma fraude trabalhista. Esse mecanismo, conhecido como pejetização, visa à substituição do vínculo empregatício formal, configurando-se como uma estratégia para burlar a legislação trabalhista.

Para defender essa prática, os empregadores muitas vezes se utilizam do art. 129 da Lei 11.196, de 2005⁷, que dispõe:

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.

Contudo, essa interpretação é equivocada, pois o uso de pessoa jurídica só é permitido em serviços sem subordinação, para necessidades temporárias e específicas. Assim sendo, percebe-se que a pejetização tem ganhado crescente visibilidade nas relações de trabalho, em que o trabalhador é forçado, por pressão da empresa, a criar uma pessoa jurídica para poder ser contratado. Isso resulta na perda de direitos e benefícios que estariam garantidos se ele fosse contratado diretamente pela CLT.

A palavra "pejetização" origina-se da sigla PJ, que se refere à pessoa jurídica, transformando o empregado (pessoa física) em PJ (pessoa jurídica). Contudo, é importante destacar a distinção entre os dois conceitos. A pessoa física, ou pessoa natural, possui capacidade jurídica para pleitear seus direitos e deveres, sendo o trabalhador na dinâmica do direito do trabalho. Já a pessoa jurídica é uma entidade com responsabilidade jurídica, representada pelas empresas. O vínculo entre essas duas entidades, no direito trabalhista, é o

⁷ BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Dispõe sobre a política de incentivos fiscais para a inovação tecnológica, entre outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 21 nov. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

contrato de trabalho, no qual a pessoa física se compromete, mediante remuneração, a realizar atividades específicas sob a subordinação da pessoa jurídica.

A autora Claudia Pereira Vaz de Magalhães analisa o fenômeno da pejetização como:

A pejetização é um fenômeno que tem sido de grande visibilidade e especulação nas relações trabalhistas. A Pejetização é um neologismo para caracterizar a “PJ”, isto é, a “pessoa jurídica”. Consiste na criação de uma pessoa jurídica para prestação de serviços a fim de se furta no pagamento de verbas trabalhistas, reduzindo os custos da mão-de-obra pela burla da legislação. É uma arbitrariedade imposta ao empregado a imprescindibilidade da “pejetização”, violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador. (MAGALHÃES, Claudia Pereira Vaz, O Fenômeno da Pejetização no Âmbito Trabalhista, 2014, p.8)

Essa prática de pejetização é apontada por diversos especialistas como um mecanismo de precarização do trabalho, utilizado por empresas para evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas. Para muitos trabalhadores, a pejetização pode parecer vantajosa devido ao aumento salarial, mas, na realidade, ela resulta na perda de direitos trabalhistas importantes.

Além disso, muitas empresas utilizam a pejetização como uma ameaça, oferecendo aos funcionários a possibilidade de migrar para esse modelo de contratação, com medo de perder o emprego, e acabam aceitando essa mudança, abandonando os direitos garantidos pela CLT.

2.2. A diferenciação dos fenômenos

A pejetização e a terceirização, embora compartilhem aspectos semelhantes em relação ao "fato gerador" – a transferência de encargos para outra empresa –, apresentam diferenças fundamentais, tanto em sua razão de ser quanto na forma de execução.

Como observado, na pejetização, configura-se uma relação estritamente empregatícia, caracterizada pela subordinação, trabalho contínuo, realização de tarefas em horário fixo, entre outros elementos típicos do vínculo de emprego. No entanto, essa relação ocorre por meio de um contrato formalizado entre o empregador e o empregado, através de uma pessoa jurídica, disfarçando, assim, o vínculo trabalhista sob a aparência de um contrato de prestação de serviços.

Por outro lado, a terceirização envolve a transferência de uma atividade da empresa contratante, seja ela atividade-fim ou atividade-meio, para um prestador de serviços, que deve ser uma pessoa jurídica de direito privado, conforme o artigo 44 do Código Civil⁸. Esse

⁸ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

prestador de serviços precisa possuir capacidade econômica para a execução das atividades contratadas, sendo o contrato firmado entre as partes compatível com o número de empregados e com as disposições previstas nos artigos 4º-A e 4º-B da Lei nº 6.019/74⁹.

Nesse sentido, a terceirização no contexto jurídico brasileiro se dá sob duas categorias, a lícita e ilícita, sendo a primeira definida de maneira clara e restritiva pela legislação e jurisprudência, conforme exposto por Maurício Godinho Delgado (2017)¹⁰. De acordo com a Súmula 331 do TST, a terceirização é considerada lícita em situações específicas, como o trabalho temporário, que é permitido quando a empresa precisa substituir temporariamente um empregado ou aumentar sua capacidade de trabalho, conforme a Lei nº 6.019/74. A terceirização também é lícita para atividades de vigilância (Lei nº 7.102/83) e serviços de conservação e limpeza (Lei nº 5.645/70), além de serviços especializados ligados às atividades-meio da empresa, como logística e transporte.

No entanto, a terceirização deve respeitar a ausência de subordinação direta entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, sendo essa relação de subordinação mantida entre o trabalhador e a empresa “terceirizante”. Caso contrário, quando uma pessoa física presta serviços contínuos, pessoais e subordinados sem formalização adequada, temos a terceirização ilícita, configurando uma fraude à legislação trabalhista. A empresa terceirizada assume a responsabilidade trabalhista sem exercer o controle das condições de trabalho, caracterizando a relação de emprego mascarada.

É nesse contexto que surge a pejetização, um fenômeno em que a empresa contrata um prestador de serviços formalmente como pessoa jurídica (geralmente um MEI ou empresário individual), mas mantém características de uma relação trabalhista, como subordinação e pessoalidade. Embora a pessoa jurídica seja criada para mascarar a relação de emprego, os elementos de um vínculo empregatício continuam presentes, tornando a prática ilícita. A pejetização fere a legislação trabalhista e pode resultar em consequências jurídicas sérias para a empresa contratante, como a obrigação de reconhecer o vínculo empregatício e garantir os direitos trabalhistas, como registro em carteira, férias, 13º salário e FGTS.

Dessa forma, enquanto na terceirização lícita a empresa contratada mantém um vínculo empregatício com seus empregados e garante seus direitos, na pejetização, o prestador de serviços, embora registrado como pessoa jurídica, desempenha funções típicas de um

⁹ BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

empregado. Isso configura uma fraude à legislação trabalhista. Caso o vínculo empregatício seja reconhecido, a empresa contratante poderá ser responsabilizada por todos os direitos trabalhistas, o que pode acarretar custos significativos e sanções legais. Portanto, a pejetização é uma prática ilícita que prejudica os direitos dos trabalhadores e pode gerar prejuízos para as empresas envolvidas.

3. A JURISPRUDÊNCIA NO QUANTO À PEJOTIZAÇÃO

Sob a ótica protetiva do trabalhador, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) se posicionou de forma contrária a pejetização, reconhecendo a prática como uma fraude trabalhista, conforme segue a ementa da decisão:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA. "PEJOTIZAÇÃO". PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. FRAUDE TRABALHISTA. NULIDADE. Com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, toda prestação de serviço pessoal passou a pressupor a existência de uma relação de emprego típica. Tal relação jurídica integrou o ordenamento jurídico com o objetivo de proteger o contratado hipossuficiente. Assim, a prestação de serviços de natureza diversa (eventual, autônoma, empreitada, etc.) deve ser amplamente comprovada nos autos da ação trabalhista. Esse ônus cabe à empresa reclamada quando ela negar o vínculo empregatício na contestação, consoante artigos 818 da CLT e 373 do CPC. Note-se, ainda, que a Justiça do Trabalho declarou ilegal a contratação de trabalhadores como se fossem pessoas jurídicas. Trata-se de prática chamada de "pejetização", que visa camuflar a 16 existência de relação de emprego e burlar a legislação trabalhista.¹¹

Essa decisão reflete o entendimento histórico-social que, além de proteger os direitos dos trabalhadores, reconhece a realidade de muitos empregados que, em sua vasta maioria, acabam sendo pressionados a aderir à pejetização, uma prática que visa, principalmente, garantir vantagens para os empregadores, enquanto coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável.

Todavia, não obstante ao que a doutrina, os juristas, advogados, autores e até mesmo os tribunais construíram sobre o entendimento no que se refere ao fenômeno, observa-se que as críticas sobre a pejetização não reverberaram no STF, tendo sido inclusive considerada lícita tal prática. Conforme o julgamento da ADPF 324¹², que questionava a legalidade da terceirização nas atividades-fim, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a validade da prática, o que originou o Tema 725. Essa decisão permitiu a terceirização em todas as fases do

¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Processo n.º 0000953-31.2017.5.10.0012 – Recurso Ordinário (1009)**. Relator: Desembargador Dorival Borges. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/7ab7e935e25397744714366f79ec2bb8>. Acesso em: 12 mar. 2025.

¹² STF, **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324**, julgado em 30/08/2018, publicado em 06/09/2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/768163348>. Acesso em: 12 mar. 2025.

processo produtivo, incluindo as atividades-fim, o que gerou uma flexibilização significativa das normas trabalhistas, ampliando a possibilidade de contratação de terceirizados, em um entendimento que ainda recebe críticas pela potencial precarização das relações de trabalho.

Além disso, o Ministro Alexandre de Moraes, acompanhado de outros ministros que compartilharam da mesma visão, adotou a postura de flexibilizar os critérios que definem a existência de uma relação de emprego. Para os ministros, a pejetização é uma prática permitida no ordenamento jurídico brasileiro, e a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) somente se justificaria se envolvesse trabalhadores em condição de vulnerabilidade.

Segundo a vertente defendida pelos ministros Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli, a pejetização é permitida pela legislação brasileira, e a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) se justificaria apenas em situações que envolvessem trabalhadores hipossuficientes. No caso específico, tratava-se de uma escolha de profissionais com alto nível de formação, como professores, artistas e locutores, que utilizam legalmente esse modelo de contratação, sem se enquadrarem na condição de hipossuficiência.¹³

O entendimento do supremo se respalda em uma realidade em que o trabalhador, ao se formalizar como pessoa jurídica, não busca fraudar a legislação trabalhista, mas sim obter uma remuneração superior, condizente com sua formação profissional. No entanto, a questão da pejetização levanta debates para além de casos que envolvem altas remunerações. Ao reconhecer a licitude do fenômeno, baseando-se tão somente em realidades de grandes salários e obtenção de melhor remuneração, o colegiado acaba por repercutir uma realidade distante para a maioria da população, que não desfruta da possibilidade de se utilizar da “manobra” da pejetização como um meio de alcançar melhores condições de vida.

Nesse contexto, percebe-se uma pluralidade de entendimentos acerca do tema, onde os tribunais trabalhistas possuem interesse na proteção e resguardo dos direitos dos empregados, enquanto os tribunais superiores entendem pela legitimidade da vontade das partes ao celebrar esse tipo de contrato, reforçando um ideal falacioso de livre negociação entre empregador e empregado. Essa “instabilidade trabalhista” gera efeitos práticos na garantia dos direitos dos trabalhadores, em desacordo com a própria legislação e os princípios que regem a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Para além das consequências que a decisão do Supremo encadeia, pode-se afirmar que a legitimação do fenômeno reflete a desconexão entre a realidade dos magistrados e a situação enfrentada pela maioria da classe trabalhadora. Os juízes, frequentemente vivendo em

¹³ LARA, Lorena Carvalho. **Possibilidade de pejetização reconhecida pelo STF**. 2022. Disponível em: https://www.vlf.adv.br/noticia_aberta.php?id=1012. Acesso em: 10 set. 2023.

condições privilegiadas, podem ter dificuldades em compreender a vulnerabilidade dos trabalhadores que, muitas vezes, são forçados a aceitar a pejetização devido à falta de alternativas viáveis. Essa disparidade pode influenciar a interpretação e aplicação das leis, sem considerar adequadamente os efeitos sociais e econômicos para os empregados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a análise do fenômeno da pejetização revela suas múltiplas dimensões e os impactos profundos que ela tem na classe trabalhadora, principalmente à medida que se busca uma solução para a precarização das relações de trabalho. A decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 725, que reconheceu a licitude da terceirização em todas as fases do processo produtivo, reflete uma visão jurídica que, muitas vezes, se distancia da realidade social e econômica vivida por grande parte da população trabalhadora. A classe trabalhadora, especialmente as camadas mais vulneráveis, frequentemente se vê forçada a aceitar essa modalidade de contratação como única opção de acesso ao mercado de trabalho, embora ela esteja longe de proporcionar as garantias que uma relação de emprego formalmente reconhecida traria.

A pejetização, ao disfarçar uma relação de emprego sob a fachada de uma pessoa jurídica, resulta em um quadro em que os direitos trabalhistas são sistematicamente desrespeitados, deixando o trabalhador desprotegido em caso de litígios. Esse fenômeno se configura como uma fraude, uma vez que visa burlar a aplicação de encargos trabalhistas e previdenciários, prejudicando o trabalhador na medida em que ele não consegue acessar benefícios como férias, 13º salário, licenças remuneradas e outras garantias da legislação trabalhista. Ao invés de se beneficiar de uma relação de emprego regida pelos princípios da CLT, o trabalhador se vê amparado por um contrato que, na prática, limita sua capacidade de reivindicar seus direitos.

O mais preocupante é o fato de que a pressão social e econômica faz com que muitos profissionais, por necessidade, se vejam forçados a optar pela pejetização. Profissionais altamente qualificados, em sua grande maioria, optam por esse modelo de contratação por falta de alternativas viáveis no mercado de trabalho. No entanto, essa escolha, muitas vezes vista como uma alternativa “legal”, não deixa de ser uma forma de exploração, uma vez que o trabalhador se vê desprotegido, sem os benefícios e a segurança jurídica que um vínculo de emprego formal poderia lhe oferecer. O trabalhador “pejetizado”, assim, se vê em uma condição de precarização, onde a busca por uma remuneração que supra suas necessidades se dão ao

custo de uma maior instabilidade e insegurança, características que são, em última instância, agravadas pela falta de uma rede de proteção social.

A partir do exposto, torna-se evidente que a decisão do STF, ao validar a terceirização irrestrita e a pejotização, reflete uma desconexão entre a realidade dos tribunais superiores e as condições de vida da maior parte da classe trabalhadora. Os juízes, muitas vezes inseridos em contextos sociais e econômicos distantes das realidades enfrentadas pelos trabalhadores, ignoram a magnitude das consequências que suas decisões podem ter na vida daqueles que se veem forçados a aceitar a pejotização como única forma de garantir sua sobrevivência no mercado de trabalho. Essa desconexão gera um descompasso nas decisões judiciais, que não consideram adequadamente os efeitos sociais e econômicos das suas interpretações da lei.

Por fim, é imperativo que o Direito do Trabalho evolua para refletir a realidade social dos trabalhadores contemporâneos. A legislação, em sua atual configuração, não tem sido capaz de evitar os abusos provocados pela pejotização, e os tribunais, ao aplicá-la de forma superficial, têm contribuído para a perpetuação dessa realidade. A aplicação do princípio da primazia da realidade deve ser reforçada, de modo a considerar as circunstâncias fáticas da relação de trabalho, e não apenas a formalidade de um contrato. Além disso, torna-se fundamental que o Estado, por meio de políticas públicas e da atuação da Justiça do Trabalho, esteja mais atento às condições de hipossuficiência do trabalhador, combatendo as fraudes trabalhistas e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para todos.

Referências

AGUILAR, André Gustavo Souza Fróes de. **Pejotização: fraude, riscos tributários e criminais para empregados e empregadores**. Migalhas, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/382755/pejotizacao-fraude-riscos-tributarios-e-criminais>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm. Acesso em: 5 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **1ª Turma afasta ilicitude de contratação de médicos como PJ por instituto da Bahia.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=481399&ori=1>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST afasta aplicação da Súmula 331 em processo de terceirização.** Consultor Jurídico, 22 set. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-22/tst-afasta-aplicacao-da-sumula-331-em-processo-de-terceirizacao/>. Acesso em: 11 mar. 2025.

CARVALHO, Maiara. **A reforma trabalhista e a terceirização.** Instituto Direito Real. São Paulo. 2021

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhistas.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2025.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

HASSELMANN, Gustavo. **Neoliberalismo à brasileira: aspectos político, jurídico e econômico.** Migalhas, 25 ago. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332415/neoliberalismo-a-brasileira--aspectos-politico--juridico-e-economico>. Acesso em: 12 mar. 2025.

MAGALHÃES, Claudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejetização no âmbito trabalhista. 2017. **Revista Vianna Sapiens**, v. 5, n. 1. Juiz de Fora: Vianna Sapiens.

MELO, Raimundo Simão. **O papel do Direito do Trabalho e o Estado de bem-estar social.** Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-11/reflexoes-trabalhistas-papel-direito-trabalho-estado-bem-estar-social/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

PORFÍRIO, Francisco. **Estado de bem-estar social.** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/estado-bem-estar-social.htm>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas.** v. I e II. (Coleção Os Economistas). São Paulo: Abril Cultural, 1996.