CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC

CURSO DE DIREITO

AMANDA MARGARIDA COSTA DE LUCENA

RAMON SANTA BÁRBARA CARVALHO

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES

SALVADOR

2025

AMANDA MARGARIDA COSTA DE LUCENA

RAMON SANTA BARBARA CARVALHO

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário UniFTC, Unidade Salvador, como requisito final para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Profª. Julia Neris

SALVADOR

2025

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFTC

CURSO DE DIREITO

ATA DE APROVAÇÃO

AMANDA MARGARIDA COSTA DE LUCENA

RAMON SANTA BÁRBARA CARVALHO

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário UniFTC, Unidade Salvador, como requisito final para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: XX de XXXXX de 2025.

Banca Examinadora

_____

(Nome do orientador,
sua titulação e Instituição a que pertence).

_____

(nome do membro interno,
titulação e instituição a que pertence).

_____

(nome do membro externo
titulação e instituição a que pertence)

DE LUCENA, Amanda Margarida. CARVALHO, Ramon Santa Bárbara. **A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES**. Orientador: Julia Neri. Ano de apresentação. Trabalho de Conclusão de Curso do Bacharelado em Direito, Centro Universitário UniFTC, Salvador, 2025.

A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES

THE "PEJOTIZAÇÃO" IN LABOR RELATIONS: BETWEEN FLEXIBILIZATION AND PRECARIZATION OF HIRING

Ramon Santa Bárbara Carvalho[1]
Amanda Margarida Costa de Lucena[2]

RESUMO

O presente trabalho aborda a pejotização nas relações de trabalho, analisando seus efeitos sobre os direitos trabalhistas e suas consequências sociais e econômicas. A pesquisa parte da constatação de que a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica, embora legalmente possível em determinadas situações, tem sido utilizada de maneira irregular para mascarar relações de emprego, enfraquecendo a proteção oferecida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ao longo do estudo, discute-se a evolução da pejotização, suas características principais e o impacto que gera tanto para o trabalhador quanto para o mercado de trabalho. A prática compromete garantias essenciais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e direitos previdenciários, colocando o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade e aumentando a insegurança social. O trabalho também explora os reflexos da pejotização no equilíbrio econômico, evidenciando que a redução de custos para as empresas não ocorre sem consequências. A concorrência desleal, a queda na arrecadação tributária e o crescimento da informalidade são apresentados como efeitos que ultrapassam o âmbito individual e atingem a coletividade. A metodologia utilizada foi baseada em revisão bibliográfica, analisando livros, artigos científicos e documentos jurídicos recentes, com o objetivo de compreender as causas, efeitos e implicações da pejotização no Brasil. Ao final, reforça-se que a prática, embora retratada como forma de flexibilização, pode representar um retrocesso na garantia dos direitos trabalhistas e sociais.

[1] Discente de Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário UniFTC - Unidade Salvador – BA. E-mail: Aluno@uniftc.edu.br

[2] Discente de Graduação do Curso de Direito do Centro Universitário UniFTC - Unidade Salvador – BA. E-mail: Aluno@uniftc.edu.br

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

ABSTRACT

This paper addresses the issue of pejotization in employment relationships, analyzing its effects on labor rights and its social and economic consequences. The research is based on the observation that hiring workers through legal entities, although legally possible in certain situations, has been used irregularly to mask employment relationships, weakening the protection offered by the Consolidation of Labor Laws. Throughout the study, the evolution of pejotization, its main characteristics and the impact it has on both the worker and the labor market are discussed. The practice compromises essential guarantees such as paid vacations, thirteenth salary, FGTS and social security rights, placing the worker in a situation of greater vulnerability and increasing social insecurity. The paper also explores the impact of pejotization on economic balance, showing that cost reduction for companies does not occur without consequences. Unfair competition, the drop in tax revenue and the growth of informality are presented as effects that go beyond the individual sphere and affect the community. The methodology used was based on a bibliographic review, analyzing books, scientific articles and recent legal documents, with the aim of understanding the causes, effects and implications of pejotização in Brazil. In the end, it is reinforced that the practice, although portrayed as a form of flexibility, can represent a setback in the guarantee of labor and social rights.

Key-words: Pejotization. Employment Relationship. Precariousness. Labor Law. Social Protection.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil têm se transformado significativamente, especialmente com a flexibilização das normas trabalhistas e a expansão das formas de contratação fora da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A pejotização não é um fenômeno isolado, mas sim parte de uma escalada de novos modelos de contratação que, antes, eram refutados ou considerados ilegais. Essa flexibilização das relações de trabalho foi intensificada nas últimas décadas, à medida que se avançou com a Reforma Trabalhista de 2017 e com a terceirização da atividade-fim das empresas, vide decisões como a ADPF 324 e o RE 958.252, que trata do Tema 725 de repercussão geral.

Nesse sentido, o STF também tem permitido a pejotização para profissionais que possuem autonomia e hiperssuficiência, o que, à primeira vista, pode parecer uma escolha legítima. No entanto, essa "escolha" é realmente livre para todos os trabalhadores? Ou, na prática, muitos acabam sendo levados a aceitar esse modelo, muitas vezes devido à falta de alternativas viáveis ou por não terem consciência das implicações legais e dos direitos trabalhistas que estão sendo ocultados?

É possível que, ao adotar a pejotização, os direitos trabalhistas não sejam, de fato, eliminados, mas simplesmente mascarados, deixando os trabalhadores sem a proteção necessária. Ao invés de uma verdadeira autonomia, a pejotização pode ser vista como uma forma de precarizar as condições de trabalho, uma vez que ela muitas vezes esconde a relação de subordinação que, em essência, continua a existir, mas sem os direitos garantidos pela CLT. Em outras palavras, pode-se estar diante de uma falsa escolha, onde o trabalhador parece estar optando por maior liberdade, mas, na realidade, perde a proteção legal que lhe garantiria direitos como férias, FGTS, e 13º salário, entre outros.

Diante dos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal, em que medida a pejotização nas relações de trabalho pode ser caracterizada como mecanismo de fraude à relação empregatícia tradicional, ou, alternativamente, como forma legítima de contratação por meio de pessoa jurídica, afastando os elementos configuradores do vínculo empregatício?

Duas hipóteses podem ser levantadas a partir dessa indagação: (i) a pejotização pode ser uma escolha legítima, que permite maior autonomia ao trabalhador, sem comprometer seus direitos, ou (ii) trata-se de uma prática que oculta

os direitos trabalhistas e precariza as condições de trabalho, uma vez que muitos trabalhadores acabam aceitando essa modalidade sem entender suas reais consequências.

O objetivo geral deste trabalho é investigar o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho, com foco nas implicações jurídicas dessa prática. Os objetivos específicos incluem: (i) analisar os requisitos para a caracterização da relação de emprego; (ii) discutir as definições da pejotização e os aspectos da ADC nº 66; (iii) examinar as decisões dos tribunais superiores, especialmente do TST e do STF, sobre a pejotização; (iv) avaliar as consequências sociais e econômicas da pejotização, analisando seus efeitos no mercado de trabalho e nas condições dos trabalhadores, especialmente os hipossuficientes e hiperssuficientes.

A relevância deste estudo é clara, pois a pejotização afeta diretamente a proteção dos trabalhadores no Brasil. Embora a prática seja defendida como uma solução viável, ela precisa ser analisada com mais cuidado, especialmente no que se refere aos seus impactos na segurança jurídica e na dignidade dos trabalhadores.

A metodologia adotada será qualitativa e exploratória, com foco em três eixos principais: (i) revisão de literatura, para entender o contexto teórico da pejotização, (ii) análise da legislação vigente, incluindo as implicações das decisões do STF, e (iii) análise jurisprudencial, com ênfase nas decisões que trataram da pejotização e seus efeitos sobre o vínculo de emprego.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa adotará uma abordagem qualitativa e exploratória, fundamentada em revisão de literatura, análise da legislação vigente e análise da jurisprudência. De acordo com Gil (2002, p. 4) “[...] a revisão de literatura é uma das etapas iniciais e fundamentais da pesquisa científica, consistindo na análise crítica e sistemática de obras, artigos e outros materiais sobre o tema em questão”.

No contexto deste trabalho, a revisão de literatura buscará compreender os conceitos fundamentais relacionados à pejotização, flexibilização das relações de trabalho e precarização das contratações. Serão examinados manuais doutrinários e artigos acadêmicos que tratam desses temas.

Por sua vez, a análise da legislação vigente se concentrará na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de considerar a sua reforma de 2017. Essa análise

buscará compreender como essas normas possibilitam a pejotização e como a prática é tratada no ordenamento jurídico brasileiro, à luz de sua potencial incompatibilidade com os direitos trabalhistas.

Por fim, será realizada uma análise da jurisprudência, com o objetivo de avaliar as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a pejotização. As decisões dos tribunais serão analisadas para investigar como as hipóteses levantadas na pesquisa são tratadas pela justiça e os impactos das decisões nas relações de trabalho, com foco na proteção ou precarização dos direitos dos trabalhadores.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 A RELAÇÃO EMPREGO, TRABALHO E SERVIÇO AUTÔNOMO: REQUISITOS PARA SUA CARACTERIZAÇÃO

No campo das relações laborais, é fundamental estabelecer a distinção conceitual entre relação de trabalho e relação de emprego, uma vez que o uso indistinto desses termos pode comprometer a precisão da análise jurídica. A relação de trabalho é gênero, do qual decorrem várias espécies, entre elas a relação de emprego. Ou seja, nem toda relação de trabalho caracteriza vínculo empregatício, embora toda relação de emprego seja, por definição, uma relação de trabalho.

A relação de emprego, conforme prevista no art. 3º da CLT, exige a presença cumulativa dos elementos da pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade. Já a relação de trabalho, por sua amplitude, pode se dar com base em outros vínculos jurídicos, como o autônomo, o eventual ou o prestador de serviço por pessoa jurídica.

A subordinação, por sua vez, é o elemento que mais distingue a relação de emprego de outras formas de prestação de serviço. Enquanto o trabalhador autônomo ou o prestador de serviço por meio de pessoa jurídica possui autonomia na execução de suas atividades, o empregado está subordinado às ordens, à fiscalização e à estrutura organizacional do empregador. É justamente essa subordinação, aliada à pessoalidade e à habitualidade, que transforma a prestação de serviço em vínculo empregatício, mesmo que mascarado sob o manto de uma relação empresarial.

Essa distinção torna-se ainda mais relevante no cenário contemporâneo, marcado pela multiplicação de formas atípicas de contratação e pela busca constante de redução de custos por parte dos empregadores. A prática da pejotização insere-se nesse contexto, revelando não apenas uma flexibilização das formas de contratação, mas, em muitos casos, uma verdadeira precarização das condições de trabalho, na medida em que priva o trabalhador de garantias fundamentais previstas na legislação trabalhista.

Desse modo, compreender os limites jurídicos entre o trabalho subordinado e as demais formas de relação de trabalho é essencial para identificar quando há fraude na contratação. O princípio da primazia da realidade — segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma contratual adotada — é o instrumento utilizado pela Justiça do Trabalho para coibir abusos e garantir a efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Nesta esteira, conforme preceitua Delgado (2022), o empregado não é aquele trabalhador que presta seus serviços da maneira como achar melhor, visto que nessa relação de trabalho existe a subordinação como elemento predominante. Então, podemos dizer que o empregador é toda pessoa natural que contrata, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, de forma pessoal, onerosa, não eventual e com subordinação.

Nessa linha de pensamento, Delgado (2022, p. 393) expõe:

> O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego e o empregado de outras figuras sociojurídicas próximas, é o modo como essa obrigação de fazer é concretizada. A prestação laborativa deve ser realizada pela pessoa física, de forma pessoal, subordinada, não eventual e sob intuito oneroso. Com exceção do elemento fático-jurídico pessoa física, todos os outros pressupostos referem-se ao processo (modus operandi) de realização da prestação laborativa. Essa circunstância específica é de notável importância para a identificação precisa da figura do empregado (e, portanto, da existência da relação de emprego), quando comparada com outras figuras de trabalhadores próximas e semelhantes.

Dessa forma, se todos os critérios do art. 3º da CLT estiverem presentes, teremos uma relação de emprego e qualquer eventual disputa deverá ser resolvida na Justiça do Trabalho. Os requisitos para caracterizar o vínculo empregatício são: serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Se qualquer um desses pressupostos estiver ausente, não há relação de emprego (Romar, 2018).

O serviço deve ser realizado por uma pessoa física, já que uma pessoa jurídica não pode ser considerada empregada. Para pessoas jurídicas, são estabelecidos contratos, como os de prestação de serviços. Assim, para configurar um empregado, é necessário ser uma pessoa física (Leite, 2023).

Posto isto, Pereira (2021) narra que:

> [...] a pessoalidade significa que somente o empregado pode executar o serviço contratado. A não eventualidade significa que o trabalho deve ser realizado de forma habitual, ou seja, de maneira contínua. Isso não significa necessariamente todos os dias, pode ser semanal, quinzenal ou mensal, desde que seja de forma regular. Por exemplo, se um empregado trabalha toda segunda, quarta e sexta, isso é considerado uma não eventualidade.

Outrossim, a subordinação ocorre quando o empregado recebe ordens do empregador, seguindo instruções sobre o serviço, horário de trabalho, entre outros aspectos. Sem subordinação, não há vínculo de emprego. Já o requisito da onerosidade estabelece que o serviço deve ser remunerado. Se o trabalho é realizado de forma gratuita, não há vínculo de emprego (2023, 2019).

Dessa forma, a relação de emprego é uma parte essencial da estrutura econômica e social de qualquer sociedade. Quando bem regulamentada e equilibrada, ela pode contribuir significativamente para o crescimento econômico, a estabilidade social e o bem-estar dos trabalhadores.

Em última análise, destaca-se a existência do trabalho autônomo. No trabalho autônomo, uma das características marcantes é a autonomia, como o próprio nome sugere. Não está presente nessa categoria um dos requisitos da relação de emprego: a subordinação jurídica entre o trabalhador (prestador de serviços) e o tomador de serviços, sendo este um elemento central (Pereira, 2021).

Por essa lógica, Romar (2019) dispõe que essa ausência de subordinação caracteriza, portanto, uma relação de natureza civil e não trabalhista, estabelecida por meio de um contrato de prestação de serviços, sem a necessidade de assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Basicamente, o trabalhador autônomo é aquele que trabalha por conta própria, desenvolvendo atividade profissional da maneira como achar melhor, de forma remunerada, para uma pessoa ou várias pessoas, sob um contrato de prestação de serviços, assumindo os eventuais riscos derivados dessa relação.

Nesta toada, Delgado (2022, p. 373) elenca:

> O trabalhador autônomo representa, entre todas as figuras próximas à do empregado, aquela que possui maior abrangência, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações de trabalho autônomas abrangem um leque bastante diversificado, até mesmo com distinções consideráveis entre si.

Assim, conforme o entendimento do autor, torna-se importante analisar os elementos da relação jurídica, uma vez que é a partir deles que distinguimos uma relação de trabalho autônomo de uma de emprego, duas figuras jurídicas distintas. Uma análise superficial da realidade fática das relações jurídicas pode levar a confusões e distorções quanto à sua natureza jurídica.

Dessa forma, o trabalhador autônomo possui direitos, porém estes não são considerados direitos trabalhistas, uma vez que ele não é empregado de nenhum empregador. É possível que o trabalhador autônomo preste contas e assuma a responsabilidade por seus próprios encargos como contribuinte individual, tornando-se segurado da Previdência Social (Romar, 2019). Diante do exposto, é essencial realizar um exame minucioso da relação contratual a partir de seus elementos fáticos, uma vez que as relações de trabalho autônomo e de emprego são muito próximas.

Com base nos conceitos apresentados sobre relação de trabalho, relação de emprego e trabalho autônomo, é possível concluir que cada uma dessas categorias possui características distintas que definem seus contornos jurídicos e sociais. A relação de trabalho, de maneira ampla, abarca todas as formas de atividade laboral, remunerada ou não, formalizada ou informal, estabelecendo-se em diversos contextos contratuais e de prestação de serviços. Essa relação se configura quando há um compromisso entre as partes de realizar determinada atividade, independentemente da presença de subordinação ou remuneração, conforme previsto nos critérios do art. 3º da CLT (Brasil, 1943).

Por outro lado, a relação de emprego é caracterizada pela presença dos elementos essenciais do vínculo empregatício descritos na legislação trabalhista brasileira. A subordinação jurídica, que implica na hierarquia e no controle exercido pelo empregador sobre as atividades do empregado, é um dos pilares fundamentais que diferenciam essa relação das demais modalidades de trabalho. Além da subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a prestação de serviços de forma contínua também são requisitos indispensáveis para a configuração

do vínculo empregatício, conferindo ao empregado uma série de direitos e proteções legais específicas.

Por fim, o trabalho autônomo se distingue pela ausência de subordinação jurídica, sendo caracterizado pela autonomia do trabalhador na execução de suas atividades. Nessa modalidade, o profissional assume os riscos e responsabilidades inerentes ao seu trabalho, sem estar sujeito ao controle direto de um empregador. Embora possa existir um contrato de prestação de serviços, este não estabelece uma relação de emprego nos termos da legislação trabalhista, uma vez que falta o elemento da subordinação. Dessa forma, o trabalhador autônomo desfruta de uma maior liberdade na gestão de sua agenda e métodos de trabalho, embora não esteja amparado pelos mesmos direitos trabalhistas assegurados aos empregados.

Portanto, a distinção entre relação de trabalho, relação de emprego e trabalho autônomo é essencial não apenas para a compreensão acadêmica e jurídica, mas também para a aplicação prática das normas trabalhistas e previdenciárias, garantindo uma proteção adequada aos direitos dos trabalhadores em diferentes contextos laborais.

3.2 DEFINIÇÕES DA PEJOTIZAÇÃO E A ADC Nº 66

Em tempos de reconfiguração das formas de contratação, a substituição do vínculo tradicional de emprego por contratos civis firmados com pessoas jurídicas revela muito mais do que uma simples adaptação à modernidade. Trata-se de um reflexo direto das tensões entre flexibilização econômica e proteção social.

Como visto anteriormente, a relação de emprego pressupõe a presença simultânea de cinco requisitos — pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade — conforme dispõe o artigo 3º da CLT, conquanto a ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza o vínculo empregatício, podendo situar a prestação de serviços em outro plano jurídico, como o civil (Brasil, 1943).

A pejotização, nesse cenário, recebe interpretações distintas conforme o viés adotado. Para alguns, trata-se de uma prática lícita, expressão legítima da autonomia da vontade e da liberdade contratual das partes. Defende-se que, especialmente em casos de trabalhadores hiperssuficientes, a contratação por pessoa jurídica pode representar maior liberdade e vantagem fiscal (Souza, 2021).

Por outro lado, autores como Oliveira (2016) compreendem a pejotização como um subterfúgio para mascarar vínculos empregatícios e reduzir encargos trabalhistas — configurando, assim, uma fraude à legislação protetiva. Em ambos os entendimentos, o ponto de partida é a substituição do contrato de trabalho por um contrato de natureza civil (arts. 593 a 609 do Código Civil), geralmente de prestação de serviços, onde a relação se estabelece entre duas pessoas jurídicas — sendo uma delas constituída pelo próprio trabalhador: “Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo” (Brasil, 2002).

Do ponto de vista técnico, o contrato de prestação de serviços (PJ) é regulado pelo Código Civil, que prevê a autonomia entre as partes e a ausência de subordinação jurídica. Diferente da relação de emprego — regida pela CLT — o contrato civil presume igualdade entre contratante e contratado. Por conseguinte, é essencial verificar se, na prática, a relação firmada ostenta os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

A Consolidação das Leis do Trabalho é clara ao dispor: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (Brasil, 1943).

Assim, a tentativa de maquiar uma relação laboral não suprime a incidência da legislação trabalhista. A discussão ganhou novo fôlego com o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 66, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso. No caso concreto, discutia-se a validade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, que dispõe sobre a possibilidade de prestação de serviços intelectuais por pessoas jurídicas, ainda que de caráter personalíssimo.

O STF reconheceu a constitucionalidade da norma, firmando o entendimento de que a contratação de profissionais liberais por meio de pessoa jurídica, para fins tributários e previdenciários, é compatível com a ordem constitucional — desde que não haja fraude, simulação ou desvio de finalidade:

> EMENTA: AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE. REGIME JURÍDICO FISCAL E PREVIDENCIÁRIO APLICÁVEL A PESSOAS JURÍDICAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS INTELECTUAIS, INCLUINDO OS DE NATUREZA CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL. COMPATIBILIDADE CONSTITUCIONAL. LIVRE INICIATIVA E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO. LIBERDADE ECONÔMICA NA DEFINIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE.

> 1. A comprovação da existência de controvérsia judicial prevista no art. 14 da Lei n. 9.868/1999 demanda o cotejo de decisões judiciais antagônicas sobre a validade constitucional na norma legal. Precedentes.
> 2. É constitucional a norma inscrita no art. 129 da Lei n. 11.196/2005 (Brasil, 2020).

É importante destacar que a decisão não conferiu carta branca para o uso irrestrito da pejotização, mas sim reafirmou a possibilidade de contratação civil lícita, desde que ausentes os elementos que caracterizam a relação de emprego. A prática somente será admitida se não houver pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade — requisitos que, se presentes, impõem o reconhecimento do vínculo empregatício com base no princípio da primazia da realidade, conforme destaca Delgado (2020, p. 419):

> A prestação laborativa deve ser realizada pela pessoa física, de forma pessoal, subordinada, não eventual e sob intuito oneroso. Essa circunstância específica é de notável importância para a identificação precisa da figura do empregado, quando comparada com outras figuras de trabalhadores próximas e semelhantes

Esse entendimento foi reforçado também por Souza (2021), ao explicar que a pejotização tem se tornado uma estratégia de suposta flexibilização, mas que, na prática, pode esconder relações empregatícias sob contratos civis, sem oferecer a proteção legal garantida aos trabalhadores pela CLT. Tal estratégia, muitas vezes, transfere ao trabalhador os riscos da atividade, eximindo o empregador de encargos sociais, o que acaba precarizando a relação de trabalho.

Ademais, a jurisprudência dos tribunais superiores tem oscilado entre validar a autonomia privada e reconhecer fraudes contratuais. Decisões como a do TST no RR 717400-35.2009.5.12.0026:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATAÇÃÇO DE TRABALHADOR POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA . Do exame das premissas delineadas no acórdão, entendo que o Tribunal Regional adotou enquadramento jurídico equivocado quanto aos fatos analisados. Por oportuno, não é demais salientar que o Direito do Trabalho consagra o Princípio da Primazia da Realidade, sendo certo que a conduta da reclamada, revela o emprego de meio simulado (contrato com pessoa jurídica) para o fim de recrutamento do autor como verdadeiro empregado. Recurso de revista conhecido e provido.
>
> (TST - RR: 7174003520095120026, Relator.: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016) (Brasil, 2016)

E, ainda, a decisão do STF na Reclamação 65.011/SP, vide ementa:

> Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. NULIDADE POR AUSÊNCIA DE CITAÇÃO DA PARTE BENEFICIÁRIA DA DECISÃO RECLAMADA (ART. 989, III, DO CPC) . INOCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE PREJUÍZO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. AGRAVO DESPROVIDO . 1. As razões que poderiam ter sido deduzidas na contestação, a fim de influir no julgamento da Reclamação, foram devidamente apresentadas no presente recurso de Agravo. Incide, portanto, a regra processual segundo a qual não haverá declaração de nulidade quando não demonstrado o efetivo prejuízo causado à parte (pas de nulitté sans grief). 2 . Nos termos do art. 988, § 5º, II, do CPC, o exaurimento das instâncias ordinárias é pressuposto ao cabimento da Reclamação quando esta tem por único fundamento a exigência de respeito a precedente julgado por esta SUPREMA CORTE em regime de Repercussão Geral. 3. A controvérsia apresentada nestes autos é comum tanto ao que decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel . Min. ROBERTO BARROSO) quanto no do Tema 725-RG (RE 958.252, Rel. Min . LUIZ FUX), oportunidade em que esta CORTE fixou tese no sentido de ser 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. 4. A conclusão adotada pelo acórdão reclamado, ao considerar ilegítima a pejotização dos serviços prestados para a Reclamante, afirmando-se a existência de relação de emprego e a celebração de prestação de serviços com o intuito de afastar a aplicação da legislação trabalhista, acabou por contrariar os resultados produzidos no RE 958.252 (Rel . Min. LUIZ FUX) e na ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto . 5. Recurso de Agravo a que se nega provimento.
>
> (STF - Rcl: 65011 SP, Relator.: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 18/03/2024, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 14-05-2024 PUBLIC 15-05-2024) (Brasil, 2024)

Demonstram que a análise deve ser feita caso a caso, com base nos elementos fático-jurídicos da relação. Quando se comprova, por exemplo, que a pessoa jurídica contratada exerce funções diretamente ligadas à atividade-fim do contratante, com habitualidade, subordinação e exclusividade, a jurisprudência tem determinado a descaracterização da pejotização, reconhecendo o vínculo de emprego.

À luz da ADC nº 66, percebe-se que o STF não flexibilizou os requisitos legais da relação de emprego, mas reafirmou a possibilidade de contratação por pessoa jurídica em atividades intelectuais, desde que respeitados os limites constitucionais e legais. Como bem salienta Miranda (2012), a flexibilização das formas de contratação

não pode comprometer a essência protetiva do Direito do Trabalho, sob pena de se comprometer a dignidade do trabalhador e os direitos fundamentais a ele assegurados.

Portanto, o entendimento consolidado na ADC nº 66 não desobriga o contratante de observar a essência da relação estabelecida. A existência de uma pessoa jurídica prestadora de serviço não impede o reconhecimento do vínculo empregatício se, na prática, estiverem presentes os requisitos do artigo 3º da CLT. Assim, a mera forma contratual não pode ser utilizada como escudo para fraudes trabalhistas, sob pena de nulidade do contrato, nos termos do artigo 9º da CLT.

Conclui-se, assim, que a pejotização é uma prática que, apesar de ser admitida em certos contextos, deve ser rigidamente analisada sob a ótica da realidade dos fatos. Se for constatada sua utilização para fraudar direitos trabalhistas, deve ser rechaçada pelo Judiciário. A próxima seção aprofundará essa análise com base no conceito de hiperssuficiência do trabalhador, no princípio da proteção e, especialmente, no princípio da primazia da realidade — fundamentos centrais para a compreensão dos limites jurídicos da pejotização.

3.2.1 O Empregado hiperssuficiência e o princípio da proteção e a Primazia da realidade no direito do trabalho

A figura do empregado hiperssuficiente — exaltada por alguns como símbolo de modernização contratual — pode, na prática, funcionar como porta de entrada para a fragilização dos direitos trabalhistas. A liberdade contratual, quando dissociada de uma análise crítica das desigualdades estruturais nas relações de trabalho, pode escancarar a inversão do princípio da proteção e abrir brechas para práticas abusivas sob o manto da legalidade. Retomando os debates da seção anterior, a pejotização encontra na hiperssuficiência uma justificativa formal para flexibilizações que, em muitos casos, são descoladas da realidade fática e social do trabalhador.

Segundo o art. 444, parágrafo único, da CLT, considera-se hiperssuficiente o empregado com diploma de nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social:

> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às

> disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 1943).

Essa definição legal permite que tais empregados negociem individualmente cláusulas que, antes, apenas poderiam ser objeto de negociação coletiva. Todavia, conforme destaca Lima (2024):

> [...] essa prerrogativa ignora o desequilíbrio estrutural entre empregado e empregador — uma desigualdade que permanece mesmo quando há maior escolaridade ou remuneração. Na prática, o risco de transferência de encargos e renúncia de direitos é potencializado.

A doutrina crítica é clara ao afirmar que o conceito de hiperssuficiência não pode afastar os princípios basilares do Direito do Trabalho. Para Coelho (2024), não é razoável presumir igualdade plena de forças apenas com base em salário e escolaridade, sob pena de ofensa ao princípio da proteção. Nesse sentido:

> [...] o reconhecimento de uma suposta capacidade negocial individual não deve permitir que o trabalhador abra mão de garantias mínimas asseguradas constitucionalmente, como a dignidade da pessoa humana e a função social do trabalho — princípios insculpidos no art. 1º, III e IV da Constituição Federal.

Com efeito, a jurisprudência começa a tensionar os limites do conceito legal. No caso envolvendo o jogador John Lennon contra o Cruzeiro Esporte Clube, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entendeu que, apesar da ausência de diploma superior, o atleta era hiperssuficiente por possuir ampla experiência e acesso a assessoria técnica, o que lhe conferia capacidade negocial:

> EMPREGADO HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. ROL EXEMPLIFICATIVO . O art. 444, parágrafo único, da CLT estipula uma categoria de empregado hipersuficiente, mas não exclui outras formas de hipersuficiência, como se interpreta de seu próprio texto. No caso, a parte autora é atleta de relevante influência social, tendo tido plena condição de ser assessorado, por ocasião da celebração do distrato. Assim, mesmo que não seja portador de diploma de nível superior, ele será hipersuficiente quando caracterizada a mitigação significativa da subordinação jurídica . Por consequência, é válida a celebração da cláusula que afasta a aplicação da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

> (TRT-3 - RO: 00106360720195030113 MG 0010636-07.2019 .5.03.0113, Relator.: Des.Gisele de Cassia VD Macedo, Data de Julgamento: 13/10/2020, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/10/2020) (Brasil, 2020).

Tal interpretação alarga, perigosamente, o escopo da hiperssuficiência, afastando o critério objetivo previsto na CLT e ampliando a margem para enfraquecer proteções legais — o que, segundo Miranda (2012), representa séria ameaça ao núcleo duro do Direito do Trabalho.

Dessa maneira, a hiperssuficiência — quando instrumentalizada de forma acrítica — pode servir para legitimar práticas que, na essência, violam o princípio da primazia da realidade. Como afirma Delgado (2020, p. 419):

> A prestação laborativa deve ser realizada pela pessoa física, de forma pessoal, subordinada, não eventual e sob intuito oneroso [...]". Ainda que revestida de contratos civis ou de autonomia formal, a presença desses elementos impõe o reconhecimento do vínculo empregatício. A forma, portanto, jamais pode se sobrepor ao conteúdo real da relação.

Esse entendimento também tem sido reforçado pelas cortes superiores, como se observa na decisão do Tribunal Superior do Trabalho em que foi reconhecido o vínculo de emprego entre trabalhador e empresa contratante, mesmo havendo contrato firmado com pessoa jurídica:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATAÇÃÇO DE TRABALHADOR POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. Do exame das premissas delineadas no acórdão, entendo que o Tribunal Regional adotou enquadramento jurídico equivocado quanto aos fatos analisados. Por oportuno, não é demais salientar que o Direito do Trabalho consagra o Princípio da Primazia da Realidade, sendo certo que a conduta da reclamada revela o emprego de meio simulado (contrato com pessoa jurídica) para o fim de recrutamento do autor como verdadeiro empregado. Recurso de revista conhecido e provido.
>
> (TST - RR: 71740035200951200 26, Relator.: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2016) (Brasil, 2016).

Nota-se que a corte — na pessoa da relatora, a Min. Maria Helena Mallmann —destacou que "o Direito do Trabalho consagra o Princípio da Primazia da Realidade, sendo certo que a conduta da reclamada revela o emprego de meio simulado [...] para o fim de recrutamento do autor como verdadeiro empregado" (Brasil, 2016).

Em face disso, constata-se que o conceito de hiperssuficiência não pode ser utilizado como ferramenta para fragilizar o contrato de trabalho e esvaziar os princípios

fundamentais da proteção laboral. A negociação individual não deve ser admitida quando estiver em jogo o mínimo existencial do trabalhador.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 ENTENDIMENTO ACERCA DA PEJOTIZAÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

A pejotização, enquanto fenômeno jurídico e social, tem sido objeto de análise constante pelos tribunais superiores, especialmente o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que buscam estabelecer balizas claras entre a autonomia contratual e a proteção contra fraudes trabalhistas.

A jurisprudência recente revela a preocupação em diferenciar situações em que há verdadeira relação de trabalho autônomo daquelas em que a formalização empresarial serve apenas para mascarar vínculo de emprego. A linha tênue entre a licitude da contratação e a fraude à legislação é, portanto, o ponto central das decisões sobre o tema.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 324, a ADC 48 e o RE 958.252, fixou entendimento de que é lícita a terceirização e outras formas de divisão do trabalho, inclusive para atividades-fim, desde que ausentes os requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. Essa posição marcou uma inflexão importante na jurisprudência trabalhista, conferindo maior amplitude à autonomia privada, sobretudo em contratos firmados entre empresas. No entanto, o próprio STF reconhece que tal liberdade não é absoluta e não pode servir de escudo para fraudes.

Um exemplo emblemático é o da Reclamação 65.868/SP, relatada pelo ministro Dias Toffoli, na qual o STF cassou decisão do TRT da 15ª Região que havia reconhecido vínculo empregatício em contrato celebrado com pessoa jurídica.

> EMENTA Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na empresa contratante por profissional autônomo. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas da Corte. Agravo regimental não provido. 1. O tema de fundo referente à prestação de serviços na empresa contratante por profissional autônomo, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. Agravo regimental não provido.

(STF - Rcl: 65868 SP, Relator.: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 27/05/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 07-06-2024 PUBLIC 10-06-2024).

O Supremo entendeu que o trabalhador era profissional hiperssuficiente, ciente da forma de contratação, e que não havia subordinação jurídica capaz de descaracterizar o contrato empresarial. Como destacou Toffoli, "não há como afastar, no caso concreto, a autonomia da vontade das partes, sobretudo diante da condição técnica e financeira do contratado".

Todavia, o STF também já enfrentou casos nos quais reconheceu a pejotização como fraude à legislação trabalhista. Na Reclamação 65.011/SP, de relatoria do ministro Alexandre de Moraes, foi mantido o vínculo de emprego entre uma médica e um hospital, ainda que houvesse contrato de prestação de serviços e emissão de nota fiscal. No voto, o ministro apontou que a prestação de serviços era contínua, pessoal, subordinada e onerosa, evidenciando que "a essencialidade da atividade e a hiperssuficiência da profissional não são suficientes, por si sós, para afastar a configuração da relação empregatícia".

EMENTA: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. NULIDADE POR AUSÊNCIA DE CITAÇÃO DA PARTE BENEFICIÁRIA DA DECISÃO RECLAMADA (ART. 989, III, DO CPC) . INOCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE DEMONSTRAÇÃO DE PREJUÍZO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. AGRAVO DESPROVIDO . 1. As razões que poderiam ter sido deduzidas na contestação, a fim de influir no julgamento da Reclamação, foram devidamente apresentadas no presente recurso de Agravo. Incide, portanto, a regra processual segundo a qual não haverá declaração de nulidade quando não demonstrado o efetivo prejuízo causado à parte (pas de nulitté sans grief). 2 . Nos termos do art. 988, § 5º, II, do CPC, o exaurimento das instâncias ordinárias é pressuposto ao cabimento da Reclamação quando esta tem por único fundamento a exigência de respeito a precedente julgado por esta SUPREMA CORTE em regime de Repercussão Geral. 3. A controvérsia apresentada nestes autos é comum tanto ao que decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel . Min. ROBERTO BARROSO) quanto no do Tema 725-RG (RE 958.252, Rel. Min . LUIZ FUX), oportunidade em que esta CORTE fixou tese no sentido de ser 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. 4. A conclusão adotada pelo acórdão reclamado, ao considerar ilegítima a pejotização dos serviços prestados para a Reclamante, afirmando-se a existência de relação de emprego e a celebração de prestação de serviços com o intuito de afastar a aplicação da legislação trabalhista, acabou por contrariar os resultados produzidos no RE 958.252 (Rel . Min. LUIZ FUX) e na ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), a sugerir, consequentemente, o restabelecimento da autoridade desta CORTE quanto ao ponto . 5. Recurso de Agravo a que se nega provimento.

(STF - Rcl: 65011 SP, Relator.: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 18/03/2024, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 14-05-2024 PUBLIC 15-05-2024).

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reforçado a necessidade de análise concreta das condições de trabalho, sem aderência cega à forma contratual adotada. O Processo AIRR-1000555-20.2019.5.02.0077, por exemplo, evidencia essa diretriz. Nele, o TST manteve decisão que reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador que, apesar de emitir nota fiscal como pessoa jurídica, laborava sob condições típicas de relação de emprego. Ficou comprovado que havia habitualidade, pessoalidade e subordinação, não restando dúvida de que a prestação de serviço era apenas formalmente autônoma.

Outrossim, o próprio TST determinou, em abril de 2024, a instauração de dois Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos para uniformizar o entendimento sobre a pejotização e a terceirização. A iniciativa demonstra a complexidade da matéria e a necessidade de um posicionamento consolidado que traga segurança jurídica. A proposta é definir critérios objetivos para distinguir o trabalho autônomo legítimo de simulações contratuais, garantindo proteção ao trabalhador sem inviabilizar a livre iniciativa.

Outro ponto de destaque é a recente decisão do STF no ARE 1.532.603/PR, que tratou da repercussão geral (Tema 1389) sobre o ônus da prova em casos de fraude à contratação civil e a licitude da contratação de PJ. O ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional de processos que discutam esse tema, ressaltando a crescente judicialização da pejotização e a necessidade de conter decisões divergentes nos tribunais regionais do trabalho.

Assim, observa-se que, embora reconheça a validade da pejotização em situações lícitas, o STF impõe limites claros quando identificada fraude, ausência de autonomia ou simulação contratual. O TST, por sua vez, adota postura cautelosa, exigindo demonstração robusta da existência dos elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego para reconhecer sua formação. Ambas as cortes convergem, portanto, no entendimento de que a realidade da prestação de serviços deve prevalecer sobre a forma jurídica.

Dessa forma, é possível perceber que, embora a jurisprudência reconheça a liberdade contratual entre partes hiperssuficientes, também reafirma o papel protetivo do Direito do Trabalho frente à precarização disfarçada.

4.2 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E ECONÔMICAS DA PEJOTIZAÇÃO

A pejotização, ao alterar a natureza das relações de trabalho tradicionais, gera uma série de impactos relevantes no plano social e econômico. A prática rompe com a proteção típica assegurada pelo vínculo empregatício e transfere para o trabalhador riscos que, originalmente, pertenciam ao empregador.

No plano social, uma das consequências mais evidentes é a precarização das condições de trabalho. Sem a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os trabalhadores pejotizados deixam de ter acesso a direitos básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e licenças previstas em lei. Segundo Morgan (2020), a ausência desses direitos compromete a segurança econômica dos trabalhadores e fragiliza sua condição perante o mercado de trabalho.

Outro efeito social significativo é o enfraquecimento das garantias previdenciárias. Ao ser pejotizado, o trabalhador é responsável por sua própria contribuição à Previdência Social, o que, muitas vezes, não é feito de maneira regular, em razão dos custos elevados ou da falta de informação. Conforme apontam Gomes e Oliveira (2020), isso cria um cenário preocupante de insegurança para o futuro desses profissionais, que podem não ter acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença ou salário-maternidade.

Do ponto de vista econômico, a pejotização também impacta o equilíbrio das relações trabalhistas. Para as empresas, a prática representa uma redução de custos, uma vez que elimina a obrigação de arcar com encargos sociais e trabalhistas. Entretanto, como destacam Siebra e colaboradores (2016), essa aparente vantagem empresarial tem reflexos negativos no consumo interno e na arrecadação tributária, pois trabalhadores com menor poder aquisitivo consomem menos e contribuem menos para o financiamento das políticas públicas.

Além disso, a pejotização desequilibra o próprio mercado de trabalho. Nesse viés, Morgan (2020, p. 3) expõe:

> A concorrência desleal entre empresas que cumprem as obrigações trabalhistas e aquelas que praticam a pejotização é um fator que compromete a livre concorrência. O desrespeito às normas gera distorções que, a longo prazo, prejudicam a sustentabilidade das relações econômicas e a formalização do emprego, como enfatiza.

No ambiente social, observa-se ainda a intensificação da informalidade. Embora o trabalhador pejotizado figure formalmente como pessoa jurídica, na prática atua de modo análogo ao empregado, mas sem a proteção jurídica correspondente. De acordo com Gomes e Oliveira (2020), isso perpetua a vulnerabilidade social e amplia a desigualdade, pois reserva a proteção legal a uma parcela cada vez menor da população economicamente ativa.

A prática da pejotização também gera dificuldades para a fiscalização trabalhista. Ao mascarar a relação de emprego, dificulta-se a identificação de fraudes e o correto enquadramento jurídico da relação existente. Como ressaltam Siebra et al. (2016), a pejotização exige das autoridades fiscais um esforço redobrado para distinguir os casos legítimos de prestação de serviços daqueles que, na verdade, ocultam vínculos empregatícios.

Sob a ótica macroeconômica, a pejotização compromete a proteção do trabalho como valor fundante da ordem social, prevista no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Ao enfraquecer a proteção social do trabalhador, afeta-se diretamente a função social da empresa e o equilíbrio do pacto social estabelecido na Constituição.

Nesse contexto, é possível perceber que as consequências da pejotização não se limitam ao âmbito individual. A prática provoca efeitos estruturais que impactam a arrecadação tributária, a proteção social, o consumo interno e a estabilidade das relações econômicas. A continuidade desse modelo tende a gerar um cenário de maior exclusão e fragilidade social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pejotização nas relações de trabalho mostrou que, embora seja apresentada como uma forma de modernização e flexibilização das contratações, na prática gera uma série de dificuldades para os trabalhadores. Ao retirar a proteção da legislação trabalhista, a contratação por meio de pessoa jurídica enfraquece direitos essenciais e coloca o trabalhador em uma posição de maior vulnerabilidade.

Durante o desenvolvimento do trabalho, foi possível perceber que a pejotização compromete garantias como o acesso regular à previdência, o direito a férias remuneradas, ao décimo terceiro salário e ao Fundo de Garantia por Tempo de

Serviço. Essa realidade impacta diretamente a segurança financeira dos trabalhadores e afeta também sua qualidade de vida, que depende de uma rede mínima de proteção para enfrentar momentos de necessidade.

Além das perdas individuais, a pejotização influencia de forma negativa o mercado de trabalho como um todo, pois cria-se uma concorrência desleal entre os empregadores. Empresas que respeitam as normas ficam em desvantagem frente àquelas que utilizam a pejotização para escapar das obrigações legais, gerando distorções que prejudicam a formalização do emprego e contribuem para o aumento da desigualdade.

O afastamento da proteção jurídica também afeta a sociedade de maneira mais ampla. Quando trabalhadores deixam de contribuir para a previdência social ou quando recolhem valores menores, todo o sistema de proteção social é enfraquecido. Isso compromete a sustentabilidade dos benefícios futuros e aumenta a pressão sobre os serviços públicos, afetando a coletividade.

Outro aspecto que merece destaque é que a pejotização muitas vezes mascara relações de emprego que, na realidade, deveriam ser reconhecidas como tal. A ausência de vínculo formal impede o trabalhador de buscar seus direitos de maneira rápida e eficaz, dificultando o acesso à Justiça do Trabalho e ampliando a sensação de desamparo.

O trabalho mostrou ainda que a prática da pejotização compromete valores fundamentais da ordem social, como a função social da empresa e a dignidade do trabalho. Esses valores estão previstos na Constituição Federal e devem orientar toda a atuação das empresas e do Estado na busca por um mercado de trabalho mais justo.

À vista disso, fica evidente que a pejotização precisa ser analisada com atenção. Embora possa, em alguns casos, atender a situações específicas, seu uso como forma generalizada de contratação esvazia as conquistas históricas dos trabalhadores e fragiliza os pilares da proteção social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 9739, 9 ago. 1943. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo em Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Julgamento em 03 abr. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 65.011/SP.** Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgamento em 04 out. 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 65.868/SP.** Relator: Min. Dias Toffoli. Julgamento em 04 out. 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 65011 SP.** Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 18 mar. 2024. Primeira Turma. Publicado em: 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR nº 1000555-20.2019.5.02.0077.** Relator: Min. Breno Medeiros. Julgamento em 08 nov. 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 717400-35.2009.5.12.0026.** Relatora: Min. Maria Helena Mallmann. Julgado em: 15 jun. 2016. 2ª Turma. Publicado em: 1 jul. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST julgará recursos repetitivos sobre pejotização e terceirização.** Brasília, 10 abr. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 21 abr. 2025.

CAETANO, Monika. **A pejotização no direito do trabalho.** Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança, v. 6, n. 2, p. 69-97, 2023.

COELHO, Weyder Gonçalves de Jesus. **O conceito de empregado hiperssuficiente e os seus efeitos nas negociações individuais no contrato de trabalho.** Revista de Estudos Jurídicos e Sociais, v. 10, n. 1, p. 177–203, 2024.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DE MIRANDA, Natália Siqueira. **Princípio da proteção ao trabalhador x flexibilização das normas trabalhistas: reflexos no fenômeno da "pejotização".** Portal de Trabalhos Acadêmicos, v. 4, n. 1, 2012.

DE OLIVEIRA, Isabella Luiza. **A pejotização como fraude ao contrato de emprego.** Jurisvox, n. 17, p. 222-238, 2016.

GIL, Antônio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Elizabete Batista; OLIVEIRA, Cristiano Vieira de. **A pejotização e o impacto na dignidade do trabalhador brasileiro: uma análise crítica.** Revista de Estudos Jurídicos, v. 10, n. 2, p. 123-145, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

LIMA, Kaique Martine Caldas de. **A análise do conceito de empregado hipersuficiente à luz do Direito Constitucional e dos princípios protetivos trabalhistas.** Salvador: UFBA, 2024. Monografia (Graduação em Direito) — Universidade Federal da Bahia, 2024.

MIRANDA, Natália Siqueira de. **Princípio da proteção ao trabalhador x flexibilização das normas trabalhistas: reflexos no fenômeno da pejotização.** Portal de Trabalhos Acadêmicos, v. 4, n. 1, 2012.

MORGAN, Vitor Vieira. **A pejotização e suas consequências no âmbito do Direito do Trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil.** Revista Katálysis, v. 23, 2020.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

SIEBRA, José Cazuza de Oliveira; COSTA, José Gomes da; LIMA, Maria dos Anjos Gonçalves de. **A pejotização nas relações de trabalho: aspectos jurídicos e sociais.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estácio de Sá, Fortaleza, 2016.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. **A evolução da terceirização da atividade-fim e da pejotização no Brasil.** Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023.

SOUZA, Lucas. **Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho.** Manduarisawa, v. 5, n. 1, p. 105-122, 2021.