

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE EXCELÊNCIA DE FEIRA DE SANTANA-BA  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**PEJOTIZAÇÃO E A FRAGILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL:  
UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.**

**PEJOTIZATION AND THE WEAKENING OF LABOR RIGHTS IN BRAZIL: A  
BIBLIOGRAPHICAL REVIEW.**

FILHO, Antônio José Da Conceição<sup>1</sup>

NOGUEIRA, Camila Áurea Maciel De Souza<sup>2</sup>

ARAÚJO, Igor Gonçalves<sup>3</sup>

CORREIA, Flávia<sup>4</sup>

**RESUMO**

Este trabalho de conclusão de curso tem como finalidade examinar a prática da pejotização no mercado de trabalho brasileiro e seus efeitos sobre os direitos trabalhistas. A pejotização, que consiste na contratação de pessoas jurídicas para o desempenho de funções típicas de empregados, tem se tornado uma estratégia para que as empresas reduzam custos, porém suscita importantes questionamentos acerca da precarização das relações laborais e da vulnerabilidade das garantias legais dos trabalhadores, bem como traz à tona uma necessidade urgente de definição sobre a competência para julgamento das demandas judiciais que tem surgido e ainda, sobre a constitucionalidade do texto que autoriza a terceirização no âmbito das atividades-fim das empresas. A metodologia adotada baseou-se em pesquisa bibliográfica e documental, fundamentada em doutrinas, artigos acadêmicos, legislações e decisões judiciais. Os resultados indicam que, embora a pejotização possa ser legítima em alguns contextos, seu uso indevido é recorrente, configurando fraude à legislação trabalhista. Conclui-se, portanto, que se faz necessária a intensificação da fiscalização e o aprimoramento das normas legais, visando equilibrar a flexibilidade contratual com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Pejotização, Consolidação das Leis do Trabalho, Conquistas Sociais, Reforma Trabalhista, Relações de Trabalho.

**ABSTRACT**

The purpose of this final paper is to examine the practice of “pejotização” in the Brazilian labor market and its effects on labor rights. Pejotization, which consists of hiring legal entities to perform the typical functions of employees, has become a strategy for companies to reduce costs, but it raises important questions about the precariousness of labour relations and the vulnerability of workers' legal guarantees, as well as bringing up an urgent need to define the jurisdiction for judging the lawsuits that have arisen and also about the constitutionality of the text that authorizes outsourcing in the context of companies' core activities. The methodology adopted was based on bibliographical and documentary research, based on doctrines, academic articles, legislation and court decisions. The results indicate that, although pejotização may be legitimate in some contexts, its misuse is recurrent, constituting fraud against labor legislation.

It is therefore concluded that it is necessary to intensify inspection and improve legal standards, in order to balance contractual flexibility with the protection of workers' fundamental rights.

**KEYWORDS:** Pejotization, Consolidation of Labor Laws, Social Achievements, Labor Reform, Labor Relations.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o processo de industrialização, o mundo vem passando por uma série de mudanças em todos os seus contextos: educação, saúde, política e formação social, mas principalmente, nas relações sociais e nas relações de trabalho e emprego, como bem aponta PEREIRA (2022), a industrialização trouxe ao mundo uma nova concepção de produção, mas também de emprego e renda. No campo do trabalho, passou-se a exigir uma mão de obra mais qualificada e setorizada.

A dinâmica da industrialização que se produziu mundo a fora também se replicou no Brasil, trazendo para o país todo o contexto de modificações sociais, mas principalmente trabalhista. Contudo, a dinâmica do trabalho, principalmente no que concerne às leis trabalhistas permanecem até os tempos hodiernos e é neste contexto de estratégias dos meios de produção e a busca das garantias trabalhista que surge a discussão sobre a pejetização.

Este trabalho tem enquanto fulcro um estudo do fenômeno da chamada “pejetização”, que nada mais é que uma forma transversal de “contrato de emprego”, entre o empregador e o empregado. Ou ainda como trata Ortiz (2017), que as empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas tem buscado estratégias que consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica (PJ), nesse sentido o empregador orienta o trabalhador a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho.

Contudo, antes mesmo de debruçar-se mais consistentemente no tema, cabe entender melhor o que seria emprego e trabalho, para tanto, aborda-se um conhecido conceito do que é emprego, empregador e empregado, e, nessa direção Marcondes e Akiyama (2024), trazem os conceitos: A relação de emprego consiste em um vínculo contratual entre o prestador (empregado) e o tomador de serviço (empregador), que tem como finalidade o trabalho de forma remunerada. O empregado é a pessoa física que presta serviços de caráter pessoal, não eventual e de modo subordinado a outrem, mediante remuneração. Em contrapartida, empregador define-se como pessoa física ou jurídica, dotado de despersonalização e poder diretivo, assumindo, portanto, os riscos da atividade.

Outro aspecto que se faz necessário conhecer é a distinção entre trabalho e emprego, sendo crucial para a compreensão do tema. Martinez (2023), define trabalho como uma transferência energética da força humana, que, quando direcionada para garantir as condições de existência, adquire um sentido econômico e jurídico. O Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT) reforça que o empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. Assim, para que haja emprego, é necessário um vínculo contínuo, onde o trabalhador vende sua força de trabalho em troca de remuneração, conforme estipulado pela CLT.

Dentro desta perspectiva, a pretensão de discutir dois subtemas que tem gerado grandes discussões tanto na doutrina, quanto na jurisprudência, chegando, inclusive ao Superior Tribunal Federal, que são: 1- a Fragilização dos direitos fundamentais dos trabalhadores como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), direito a férias; 2- a constitucionalidade da decisão do STF que referendou algumas medidas no sentido desta fragilização, indo de encontro ao que prevê a Legislação Maior de 1988.

A partir deste estudo, busca-se então demonstrar o quão é lesiva tais medidas para o trabalhador como um todo, pois, suprime direitos já garantidos por lei, bem como retira do empregador uma série de responsabilidades e obrigações, transferindo-as para o lado mais fraco da relação trabalhista, o empregado. Agravante, neste contexto, que não há uma transferência de recursos na mesma proporção, o que acarreta em uma redução ainda maior do poder de compra, bem como, dos recursos disponíveis a este empregado para investimento em previdência, período de férias, saúde e educação.

Outra problemática que emerge deste estudo, é a falta de regulamentação específica sobre a pejetização contribui para a uma insegurança jurídica e a precarização das relações de trabalho, com o judiciário frequentemente reconhecendo a aplicabilidade de vínculos firmados sob essa prática, desconsiderando o vínculo trabalhista existente. Assim sendo, este trabalho buscou discutir as fragilidades dos direitos trabalhistas no contexto da pejetização, analisando suas implicações sociais e legais, e propondo um equilíbrio entre os interesses de empregados e empregadores, sempre sob a tutela do estado, bem como analisar de forma mais superficial as incoerências das decisões dos tribunais no que concerne ao tema, já que o reconhecimento de determinados contratos enquanto relação entre pessoas jurídicas lesa direitos dos trabalhadores já consagrados na Constituição Federal (CF) de 1988.

A justificativa para esta pesquisa reside na atual onda de debates sobre uma nova reforma trabalhista no Brasil, que pode fragilizar ainda mais os direitos dos trabalhadores, muitos dos quais são considerados cláusulas pétreas na CF de 1988. A pejetização, ao burlar esses direitos, coloca os trabalhadores em uma posição vulnerável, levando a uma série de incertezas sobre sua segurança financeira e futura aposentadoria.

Os objetivos deste trabalho incluem identificar as fragilidades dos direitos trabalhistas enfrentadas pelos trabalhadores no Brasil com a pejetização; discutir os aspectos legais dessa

prática e descrever suas consequências sociais. A revisão de literatura abordará as implicações da pejetização, destacando a necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores e a busca por um equilíbrio nas relações de trabalho.

Pelo exposto até aqui, este estudo justifica-se pela atual onda de debates sobre uma nova reforma trabalhista no Brasil, que levanta questões e propostas que podem fragilizar os direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal de 1988. A pejetização, como se configura atualmente, tem sido um meio de contornar a legislação, usurpando direitos básicos dos trabalhadores, como 13º salário, férias e FGTS, sob a justificativa de redução de custos para o setor produtivo.

## **2 METODOLOGIA**

O presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica de análise qualitativa sobre a pejetização e suas fragilidades em relação aos direitos trabalhistas no Brasil. Segundo Gil (2002), trata o conceito de pesquisa bibliográfica como base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

A metodologia utilizada analisa as principais teorias e conceitos relacionados ao tema, bem como dados estatísticos, artigos, legislações e jurisprudências, investigando a origem da pejetização no mercado de trabalho brasileiro e discutindo suas consequências sociais e econômicas, fazendo também a análise de documentos legais e relatórios de organizações que defendem os direitos trabalhistas.

O recorte teórico para construção deste trabalho foi de 2016 a 2024, tendo como palavras-chaves: Pejetização, Consolidação das Leis do Trabalho, Conquistas Sociais, Reforma Trabalhista, Relações de Trabalho.

Este artigo se comprometeu em acatar a Lei nº 9610 de 19 de fevereiro de 1998, que visa regular os direitos autorais, onde será respeitada toda construção e citação e direito a produção literária. O objetivo é compreender a relação entre pejetização e informalidade, além de abordar a saúde mental dos trabalhadores afetados pela insegurança laboral e pela falta de benefícios. A atuação de sindicatos e entidades na defesa dos direitos dos pejetizados é explorada, assim como a eficácia das políticas de fiscalização e regulamentação existentes. A revisão de literatura, a análise legal e a investigação histórica sobre a pejetização são fundamentais para compreender as complexidades desse fenômeno no Brasil. A intersecção entre as leis, a prática de contratação e o contexto histórico revela um cenário multifacetado que exige uma reflexão crítica sobre os direitos dos trabalhadores e as responsabilidades dos empregadores. À medida que o mercado

de trabalho continua a evoluir, é imperativo que as discussões sobre pejetização se aprofundem, buscando soluções que promovam um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para as empresas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. Por fim, propõe a criação de programas de conscientização e capacitação para ajudar os trabalhadores a entender seus direitos, contribuindo para o debate acadêmico e político sobre a pejetização e oferecendo subsídios para a formulação de políticas públicas que promovam a justiça social e a dignidade no trabalho.

### **3 REVISÃO DE LITERATURA**

#### **3.1 Trabalho, Emprego, empregado e empregador**

Como marco inicial da construção deste trabalho, buscou-se trazer noções básicas do que é trabalho, emprego, empregado e empregador.

Nas palavras de MARTINEZ, 2023, trabalho nada mais é que a medida da energia transferida pela aplicação de uma força ao longo de um deslocamento; ou seja, nada mais que o esforço humano aplicado para a realização de qualquer tarefa; porém, esta força ganha nova configuração ao passo que ela passa a ser aplicada para gerar as condições de existência de uma pessoa, passando então a ter uma conotação econômica.

Passando a analisar o que seria emprego, empregado e empregador, tem-se que, segundo Marcondes e Akiyama (2024) destacam que a relação de emprego consiste em um vínculo contratual entre o prestador (empregado) e o tomador de serviço (empregador), que tem como finalidade o trabalho de forma remunerada. O empregado é a pessoa física que presta serviços de caráter pessoal, não eventual e de modo subordinado a outrem, mediante remuneração. Em contrapartida, empregador define-se como pessoa física ou jurídica, dotado de despersonalização e poder diretivo, assumindo, portanto, os riscos da atividade.

MARTINEZ, 2023, nos traz uma visão mais ampla do que seria o empregado: “empregado aparece como sujeito prestador do trabalho, que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despense, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso.

Tomando por base esta definição, pode-se depreender do texto, todas as características inerentes para que se tenha caracterizado uma relação de emprego, em determinado trabalho fornecido por um determinado empregado a um empregador. Assim, há uma conjugação perfeita entre a

definição acima com o que preconiza o artigo terceiro da CLT, artigo este que define o que é ser empregado para a norma jurídica trabalhista – “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Superado a discussão quanto o que caracteriza se uma determinada pessoa pode ou não ser enquadrada na função de empregado, ou um mero prestador de serviço, iremos agora verificar e esclarecer o que é e como a doutrina entende o que é ser um empregador no contexto da sociedade brasileira. Para tanto, utilizar-se-á a definição de MARTINEZ, 2023:

No contexto do contrato de emprego, o empregador aparece como sujeito concedente da oportunidade de trabalho. Ele pode materializar a forma de pessoa física, de pessoa jurídica (entes políticos, associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos) ou até de entes despersonalizado, excepcionalmente autorizado a contratar (condomínios, massa falida, espólio, família etc). Em qualquer circunstância, porém, o empregador assumirá os riscos da atividade desenvolvida e orientará o modo de execução das tarefas de que será destinatário.

Note que as tarefas são bem claras e definidas no contexto da relação de emprego, o empregador orienta tecnicamente como quer o desenvolvimento do trabalho para que se alcance o resultado esperado, seja ele qual for, mais vendas, menos tempo de execução em determinada atividade, menor gasto com pessoal ou material, enfim, são enumeras as possibilidades de resultados que são esperados pelo empresário e que o empregado é responsável diretamente por isso, mas, não assumindo os riscos do investimento.

Após estes pertinentes esclarecimentos, pois sem eles, possível seria o não entendimento ajustado da discussão quanto aos problemas da pejotização, passaremos então a discutir o problema central deste trabalho.

### **3.2 Histórico dos Direitos dos Trabalhadores do Brasil:**

Fazendo uma análise histórica do trabalho no Brasil, pode-se citar o período do Estado Novo com o governo de Getúlio Vargas (1930-1945), período este, inclusive, que tem a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, ou seja o período foi tão favorável à geração de contratos de empregos, que o Estado se viu obrigado a interferir naquelas relações para dar mais garantias ao trabalhador e consequentemente mais dignidade nesta relação, que sempre foi desigual, neste sentido, Bezerra e Gomes, 2018, chamam atenção que embora a inserção do modelo de sociedade salarial, por meio da possibilidade das pessoas venderem suas forças de trabalho fica evidente que essa dinâmica já tenha se iniciado décadas antes, desde a

abolição da escravidão em 13 de maio de 1888 e a instauração da República do Brasil em 15 de novembro de 1889, com experiências em curso já desde a segunda metade do século XIX, podemos afirmar que na chamada Era Vargas esta inserção adquiria novo significado.

Para além da CLT em 1943, destaca-se que foi ainda na chamada Era Vargas que outras vantagens foram alcançadas em pró do trabalhador, como a criação do Ministério do Trabalho, mas principalmente a Constituição federal de 1937, pois é com ela que direitos fundamentais do trabalhador serão firmados na Carta Magna, tornando-se direitos absolutos, como bem descreve BEZEERA e GOMES, 2018:

Um marco importante na afirmação do trabalho no Brasil pode ser considerado o estabelecimento da Constituição de 1937, dado que ela cria novas diretrizes políticas, sociais e trabalhistas, firmadas durante o Estado Novo (1937-1945). Antes mesmo, ainda em 1930, já havia sido criado o Ministério do Trabalho, que resultou por sua vez de outros processos, já em curso, de regulamentação e disciplinarização do trabalho. Com essa Constituição, confirmaram-se alguns dos direitos já fixados pela Constituição de 1934, tais como: salário mínimo, férias anuais e descanso semanal.

Enquanto durante o governo Vargas, ou ainda, a Era Vargas, o trabalhador obteve uma série de ganhos no que se refere aos seus direitos, principalmente no quesito legislação, com a edição da CLT em 1943; não podemos afirmar o mesmo no período que se segue com a famigerada globalização, com esta a indústria passa a reavaliar seus meios produtivos, transferindo suas indústrias para países onde mão de obra seja mais barata, e os direitos trabalhistas mais flexíveis. Neste sentido, passam a ser alvos das grandes incorporadoras, nações de subdesenvolvimento, onde há uma grande oferta de mão de obra a um custo baixo, pela pouca qualificação dos trabalhadores. Por conta disso, afirma-se que sim, a globalização tem enquanto mote para sustentar o predomínio do capitalismo a fragilização dos direitos trabalhistas. Lima (2001), trata que a globalização econômica evidenciou com mais intensidade os novos mecanismos ideológico-políticos e econômicos utilizados pelo capital para intensificar a produção e, ao mesmo tempo, sufocar a organização dos trabalhadores. Dessa forma utilizando de estratégias de retroalimentação do capital, como por exemplo: a terceirização, a flexibilização, a informalidade, mão-de-obra barata e desqualificada. Essas estratégias colaboraram para o aumento da precarização, da exploração do trabalho.

Verifica-se que, é justamente com a globalização que uma série de processos se inicia, destaca-se a terceirização, como uma forma de redução das contratações e redução nos custos destas pelas empresas produtoras. Outro processo que se inicia com a terceirização, é a flexibilização das leis trabalhistas. Destas chega-se ao momento e ao tema central deste trabalho que é a pejotização.

### 3.3 Pejotização

Conforme previsto na construção deste trabalho este item se compromete a explicar o que é esse fenômeno no meio trabalhista chamado de pejotização. Em regras gerais, a pejotização é a forma pela qual uma mesma pessoa que antes estava empregada sob a tutela da Consolidação das Leis trabalhistas, passa a ser um mero contratado, através de uma pessoa jurídica, neste sentido, ORTIZ, 2017, esclarece:

Trata-se de advento utilizado por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de contrato de emprego em substituição ao contrato de trabalho.

Há ainda, uma distinção dentro deste processo de pejotização, que é: a chamada pejotização empregatícia e a pejotização societária, conforme nos demonstra Pretti, (2021). Sendo a pejotização societária mais comum, é a que ocorre nos escritórios de advocacia, neste sentido, Saraiva e Renzetti (2022), explicam que a pejotização empregatícia consiste na contratação de um indivíduo, por meio de uma entidade jurídica, para realizar serviços que se integram na atividade principal da empresa contratante, com características de pessoalidade e subordinação, visando esquivar-se do pagamento de encargos trabalhistas, do FGTS, do imposto de renda e das contribuições previdenciárias.

O enfoque deste trabalho está sob a pejotização empregatícia, que se comunica com os moldes aplicados na societária, já que nesta também, pessoas trabalhadoras estão tendo seus direitos suprimidos como qualquer outro trabalhador. Para que não reste dúvidas quanto ao conceito, destacamos as palavras de Correia (2022), que descreve a pejotização empregatícia como a circunstância na qual o trabalhador e empregador, mutuamente, forjam uma relação de prestação de serviços através de uma entidade jurídica constituída especificamente para reduzir a carga tributária e os custos trabalhistas.

Neste sentido a pejotização se intensificou nas últimas décadas devido à crescente maleabilidade das modalidades de contratação. Nesse sentido a substituição do vínculo empregatício tradicional protegido pela CLT sendo alterado pela contratação de indivíduos só que como pessoas jurídicas para prestar as mesmas atividades com subordinação jurídica, personalíssima e continuamente – características típicas da relação de emprego (DELGADO, 2022).

Conforme Martins (2021), essa prática geralmente é iniciada pelo empregador, que exige que o trabalhador crie uma empresa para formalizar a prestação de serviços, mesmo na ausência de qualquer autonomia real. Assim, o trabalhador, embora formalmente registrado como PJ, continua a atuar como um empregado comum, sujeito a ordens, controle de jornada e metas.

Faz necessário citar que historicamente, a o modelo de contratação de pessoa jurídica surgiu como uma resposta à rigidez da legislação trabalhista brasileira, sendo frequentemente defendida pelas empresas sob a justificativa de “modernização” e “redução da burocracia” (DEAKI, 2021). No entanto, na prática, essa abordagem tem sido utilizada para desonerar a folha de pagamento e transferir riscos ao trabalhador, sem oferecer as garantias laborais correspondentes.

Contribuindo neste mesmo sentido, Correia (2022), argumenta que a flexibilização laboral corresponde ao ajuste das normas trabalhistas às demandas econômicas de um mercado globalizado, o que acaba por precarizar o vínculo empregatício formal. O autor também aponta os danos aos trabalhadores como consequência de uma flexibilização exacerbada de seus direitos.

Dentre os argumentos utilizados para quem defende a pejetização ou qualquer outra forma de fragilização dos direitos trabalhistas estão: custo do trabalho no Brasil o que acarreta, maior custo para os detentores da força econômica produtiva no país, aumento do trabalho informal e a abertura econômica internacional, o que gera um quadro de alto custo da produção interna brasileira em concorrência com economias internacionais. (ROMÁRIO; LENZA, 2020).

### **3.4 Relação de Emprego e a Legislação Trabalhista**

A relação de emprego no Brasil é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja versão original de 1943 foi ampliada pela Constituição Federal de 1988, que reconheceu o trabalho como um direito social e garantiu direitos fundamentais aos trabalhadores, como salário mínimo, jornada de trabalho limitada, repouso semanal, adicional noturno e proteção contra demissões arbitrárias, entre outros (BRASIL, 1988).

O artigo 3º da CLT define os critérios para a caracterização do vínculo empregatício: prestação de serviços por uma pessoa física, com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A ausência de um contrato formal de trabalho ou a existência de uma pessoa jurídica não descaracteriza a relação se esses elementos estiverem presentes (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, Delgado (2022), argumenta que a pejetização representa uma “despersonalização fraudulenta” da relação de emprego. Para o autor, o Direito do Trabalho não pode ser superado por ficções jurídicas criadas para ocultar a subordinação e evitar encargos

sociais. Ele defende a aplicação do princípio da primazia da realidade como um instrumento essencial para combater fraudes contratuais.

A jurisprudência trabalhista tem se posicionado de maneira firme contra a pejetização fraudulenta. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiterado que, mesmo na presença de um contrato com uma pessoa jurídica, se os elementos da relação de emprego estiverem presentes, o vínculo deve ser reconhecido. Isso se fundamenta no princípio da primazia da realidade, que estabelece que os fatos prevalecem sobre a forma (TST, 2024).

Em decisões recentes, o TST reafirmou que a imposição da pejetização configura fraude à legislação trabalhista, tornando nulo o contrato firmado com a pessoa jurídica e devendo o vínculo ser reconhecido com base nas normas da CLT. Uma dessas decisões afirma: “A contratação de empregado como pessoa jurídica, com a finalidade de burlar a legislação trabalhista, constitui fraude e não tem o condão de afastar a relação de emprego” (TST, RR-1000315-22.2022.5.01.0001, julgado em 2024).

Deaki (2021), enfatiza que o Judiciário desempenha um papel crucial na repressão à pejetização, especialmente diante da omissão ou fragilidade da fiscalização estatal. Para ele, a jurisprudência deve ser consolidada no sentido de que a pejetização fraudulenta é uma conduta ilícita e deve ser combatida com rigor, incluindo a responsabilização dos empregadores.

### **3.5 Princípio da primazia da realidade e politização**

O surgimento do direito do trabalho se fez pela necessidade de defender e resguardar condições mínimas para trabalhador em seu serviço e vida, ao fazer uma breve análise das condições de trabalho em meados do *século XVIII*, durante a revolução industrial pôde-se perceber que não havia condições mínimas de trabalho, salários de fome, condições de ambientes insalubres, jornadas de trabalho análogas à escravidão, benefícios quase inexistentes, uma total desigualdade, pôde-se dizer que aboliu-se a escravidão mas de forma maquiada.

Nesse sentido, surgiu os princípios, aos quais são norteadores e basilares, e podem ser percebidos nas normas vigentes e são comumente usados em como forma de análise no mundo real, no julgamento de demandas trabalhistas tanto para proceder ou não os pedidos do demandante, nesse sentido, o princípio da primazia da realidade se faz necessário no contexto atual da sociedade brasileira, esse princípio é baseado na hipossuficiência do trabalhador, e que o mesmo pode ser coagido a assinar documentos, contratos, cartões de pontos que não condizem com a realidade dos fatos que ocorreram durante o seu vínculo empregatício, desse modo em termos leigos esse princípio é, o que realmente importa é os fatos que ocorreram no mundo real. Delgado (2021), disserta sobre o propósito de utilizar a pejetização como forma de manipular

a relação trabalhista: “[...] a realidade concreta pode evidenciar a utilização da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica”.

Desse modo, o princípio da primazia da realidade, tem papel fundamental para demonstrar se aquele contrato de prestação de serviço entre duas pessoas jurídicas, é realmente um contrato valido ou é apenas uma forma de fraudar a CLT e prejudicar o empregado, já que este pode ser coagido a ser contratado como um prestador de serviço, mas contendo todos os requisitos principais de um relação de emprego.

### **3.6 Reforma Trabalhista e Terceirização**

A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), trouxe mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira. Entre essas mudanças, destaca-se a permissão explícita da terceirização da atividade-fim e a ampliação dos contratos de trabalho atípicos. Isso possibilitou que as empresas utilizassem com mais frequência formas alternativas de contratação, incluindo a pejetização (BRASIL, 2017).

Embora a reforma não tenha legalizado a pejetização, ela contribuiu para um ambiente de maior insegurança jurídica e precarização, conforme apontam diversos doutrinadores. Delgado (2022) critica o uso abusivo da pejetização após a reforma e alerta para os riscos de esvaziamento da proteção social do trabalhador. Ele argumenta que a pejetização não deve ser confundida com a terceirização legítima, que é permitida quando há verdadeira autonomia entre as partes, enquanto a pejetização oculta uma relação de subordinação.

De acordo com o DIEESE (2023), houve um aumento de 21% nas contratações de PJs nos cinco anos seguintes à Reforma Trabalhista, especialmente nas áreas de tecnologia, saúde e comunicação. No entanto, muitos desses contratos apresentaram indícios de subordinação e habitualidade, conforme evidenciado por fiscalizações realizadas pela Receita Federal e pelo Ministério do Trabalho.

Por fim, é fundamental ressaltar que a pejetização não afeta apenas o trabalhador individual, mas também gera consequências negativas para o sistema previdenciário e o financiamento da seguridade social, uma vez que retira contribuições essenciais do sistema (DELGADO, 2022; DEAKI, 2021).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As análises das fontes evidenciam que a prática da pejetização tem sido predominantemente utilizada como um mecanismo para a redução dos encargos trabalhistas, comprometendo a proteção social dos trabalhadores. Embora casos legítimos possam existir, a maioria das situações configura uma tentativa de fraudar os direitos dos trabalhadores, conforme apontam estudos recentes. Esse cenário resulta em impactos significativos, como a insegurança jurídica para os profissionais envolvidos, a perda de benefícios trabalhistas essenciais e o aumento da informalidade disfarçada no mercado de trabalho.

Pode-se destacar que dentre os maiores prejuízos para os trabalhadores, estão: a perda da garantia assistencial, ou seja, como pejetizado ou MEI, o trabalhador deixa de contribuir para o Instituto Nacional do Seguro Social, perdendo assim direitos básicos essenciais que a contribuição regular lhes garante, como: seguro desemprego, Auxílio doença (auxílio por incapacidade temporária), aposentadoria por tempo de serviço ou contribuição, auxílio maternidade, auxílio reclusão, salário maternidade, aposentadorias especiais.

Ou seja, são direitos adquiridos até aqui que se não preservados podem desencadear um processo de degradação do trabalhador, que em muitos casos levam a uma situação de perda da dignidade humana deste trabalhador. O direito às férias é um outro fator que, sem dúvidas está entre as perdas sociais do prestador de serviço (MEI) e que afeta diretamente a sua qualidade de vida. Hora extra é outro direito perdido com a pejetização, pois, sob o argumento da produtividade e da livre produção, o trabalhador é submetido a uma carga horária de trabalho exaustiva para que chegue a um valor mínimo almejado e prometido pela tal da pejetização.

Todos estes aspectos discutido sob a ótica do trabalhador, deve-se ser pensado também sob a ótica do Estado enquanto arrecadador de tributos para converter tal arrecadação em direitos como os já enumerados acima.

Estudos comparativos demonstram que a pejetização contribui para o aumento das relações precarizadas, desafiando a eficácia das normas trabalhistas vigentes. A atuação da Justiça do Trabalho tem se revelado fundamental na contenção dessas práticas abusivas, com decisões que buscam restabelecer os direitos dos trabalhadores. Contudo, persistem desafios importantes relacionados à fiscalização, especialmente diante da complexidade das relações jurídicas, além da necessidade de um maior engajamento na conscientização e educação tanto de empregadores quanto de profissionais sobre os limites e obrigações legais.

Dessa forma, torna-se imprescindível fortalecer os mecanismos regulatórios e ampliar as estratégias de fiscalização e prevenção, a fim de promover um ambiente laboral mais justo e

em conformidade com a legislação vigente, contribuindo para a redução da informalidade e o respeito aos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No direito brasileiro a jurisprudência tem função fundamental, haja vista, que ela vai traduzir de que forma a norma vem sendo interpretada na prática. Neste sentido, tribunais superiores têm a obrigação de interpretar a norma criada pelo legislativo, além de analisar a mesma no caso concreto norteando o juízo de primeira instância em suas decisões, para que pacifique a matéria e evite várias interpretações. Deveras citar que o Tribunal Superior do Trabalho(TST) e o Supremo Tribunal Federal tem a atribuição de julgar, gerar sumula sobre a matéria tema do trabalho.

Ainda neste sentido, os ministros que julgam matérias de cunho trabalhista têm se posicionado de maneira consistente contra a pejetização fraudulenta, caracterizada quando o empregado é coagido a ser contratado como prestador de serviço enquanto tem vínculo empregatício. Nessa ceara, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido que, mesmo na presença de um contrato com uma pessoa jurídica, se os elementos da relação de emprego estiverem presentes, o vínculo deve ser reconhecido. Isso se fundamenta no princípio da primazia da realidade, que estabelece que os fatos prevalecem sobre a forma (TST, 2024).

Em decisões recentes, o TST reafirmou que a imposição da pejetização configura fraude à legislação trabalhista, tornando nulo o contrato firmado com a pessoa jurídica e devendo o vínculo ser reconhecido com base nas normas da CLT. Uma dessas decisões afirma: “A contratação de empregado como pessoa jurídica, com a finalidade de burlar a legislação trabalhista, constitui fraude e não tem o condão de afastar a relação de emprego” (TST, RR-1000315-22.2022.5.01.0001, julgado em 2024).

Contudo, com decisões que vão o sentido oposto, o Supremo Tribunal federal, tem opinião diversa a do Tribunal Superior do Trabalho, e, com o julgamento da ADPF(ação de descumprimento de Preceito Fundamental 324, O tribunal decidiu em sua maioria a legalidade da terceirização de serviço fim, o que é totalmente contraria tese já pacificada no TST; o Tribunal do trabalho só admite a terceirização de serviço meio. Depara-se então com uma grave divergência entre STF e TST quanto à matéria da Pelotização, ao ponto de em abril de 2025 o STF julgar o Recurso Extraordinário com agravo de nº 1.532.603 PR em repercussão geral,

suspendendo a tramitação de todos os processos relacionados à licitude de contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo.

Nesse sentido o ministro relator do STF neste recurso, Dr Gilmar Mendes, suspendeu todas as ações, pois a ADPF 324, considera lícita a terceirização de serviço fim, com também ampliou e validou a constitucionalidade de várias formas de divisão de trabalho. Devido a essa decisão e a ao entendimento menos liberal do TST, vem ocorrendo um sobrecarregamento do STF sobre a presente matéria. Vejamos o que escreveu Dr Gilmar mendes:

Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas.

Dessa forma o Ministro relator suspendeu até o julgamento final da presente demanda, a qual terá repercussão geral para lides de matérias semelhantes, pois além da alta demanda para o STF, tem a insegurança jurídica gerada por várias decisões discrepantes.

Deaki (2021), enfatiza que o Judiciário desempenha um papel crucial na repressão à pejetização, especialmente diante da omissão ou fragilidade da fiscalização estatal. Para ele, a jurisprudência deve ser consolidada no sentido de que a pejetização fraudulenta é uma conduta ilícita e deve ser combatida com rigor, incluindo a responsabilização dos empregadores.

Com tudo o que fora visto até aqui, conclui-se que a pejetização, quando empregada de maneira fraudulenta, constitui uma violação gravíssima aos direitos trabalhistas, mas também dos princípios constitucionais que garantem um trabalho digno e a valorização dos trabalhos pensados pela Constituição de 1988.

Faz-se necessário então reforçar os mecanismos de fiscalização, implementar políticas públicas que desencorajem a precarização das relações laborais e reconhecer o trabalhador como um sujeito de direitos. O futuro das relações de trabalho deve buscar um equilíbrio entre flexibilidade e proteção social, prevenindo retrocessos que possam ameaçar a dignidade humana e a justiça social.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 1 maio 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**, Distrito Federal. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Publicado em: Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 12 set. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento?codigo=3E59-7883-F2B8-C641>. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.532.603**, Paraná. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 abr. 2025. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento?codigo=E3AA-D5C6>. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 1 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 1 maio 2025.

BRASIL, **Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998**: Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Disponível em [\[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9610.htm\]](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm), Acesso em 20 de Maio de 2025.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência do TST**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 1 maio 2025.

BRASIL **Recurso de Revista - RR-1000315-22.2022.5.01.0001**. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 1 maio 2025.

ALELUIA, T. M.. **Sinopses de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

CORREIA, H. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2022.

CORREIA, H.; MIESSA, É. **Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020.

DEAKI, C. **Pejotização e o princípio da primazia da realidade: análise crítica à luz da jurisprudência trabalhista**. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DIEESE – **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. Anuário do trabalho: 2023. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 1 maio 2025.

GIL, A. C., **Como elaborar projetos de p e s q u i s a**. - 4. e d . Ed. Atlas. São Paulo, 2002.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, sindicais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

PRETTI, G. **Direito do Trabalho na Prática após a Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2021.

PEREIRA, L. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica do direito**, 2022.

SCHIAVI, M. **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2020