

A LICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS IMPACTOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

**THE LEGALITY OF “PEJOTIZAÇÃO” AFTER THE 2017 BRAZILIAN LABOR
REFORM: LABOR AND SOCIAL SECURITY IMPACTS**

Ciências Sociais Aplicadas • 13/09/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/789161820](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/789161820)

Priscila de Lima Pereira Fagundes¹

Valber Cruz Cereza²

Ednea Zandonadi Brambila Carletti³

RESUMO

O presente trabalho analisa a licitude da pejetização nas relações de trabalho após a Reforma Trabalhista de 2017, considerando seus impactos trabalhistas e previdenciários. A pesquisa busca verificar em que situações a contratação por pessoa jurídica representa exercício legítimo da autonomia profissional e quando pode ser utilizada para ocultar uma verdadeira relação de emprego e afastar direitos trabalhistas e previdenciários. Adota-se pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com abordagem jurídico-dogmática, baseada na análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência. São examinados os elementos caracterizadores da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade, a evolução legislativa da terceirização e os critérios utilizados para diferenciar contratos civis legítimos de situações de fraude trabalhista. Também são analisados os reflexos da pejetização sobre a proteção previdenciária do trabalhador e o financiamento do Regime Geral de Previdência Social. Conclui-se que a contratação por pessoa jurídica pode ser juridicamente válida quando existe efetiva autonomia na prestação dos serviços. Por outro lado, quando a realidade demonstra a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a forma contratual adotada não deve, por si só, impedir o reconhecimento do vínculo.

Palavras-chave: Pejetização; Relação de emprego; Reforma trabalhista; Direitos fundamentais; Previdência Social.

ABSTRACT

This study analyzes the legality of pejetização in employment relationships after the 2017 Brazilian Labor Reform, considering its labor and social security impacts. The research seeks to determine in which situations contracting through a legal entity represents a legitimate exercise of professional autonomy and when it may be

used to conceal an actual employment relationship and avoid labor and social security rights. The study adopts a qualitative, bibliographic, and documentary approach, based on legal-dogmatic analysis of legislation, legal scholarship, and case law. It examines the elements that characterize an employment relationship, the principle of primacy of reality, the legislative development of outsourcing, and the criteria used to distinguish legitimate civil contracts from situations involving labor fraud. The study also analyzes the effects of *pejotização* on workers' social security protection and on the financing of Brazil's General Social Security Regime. It concludes that contracting through a legal entity may be legally valid when there is genuine autonomy in the provision of services. However, when the actual circumstances reveal the elements that characterize an employment relationship, the contractual form adopted should not, by itself, prevent recognition of the employment relationship.

Keywords: *Pejotização*; Employment relationship; Labor reform; Fundamental rights; Social Security.

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil têm passado por grandes mudanças nas últimas décadas, impulsionadas por novas estruturas econômicas, avanços tecnológicos e reformas nas leis. Essas transformações afetam diretamente como as empresas se organizam e como contratam seus trabalhadores. Nesse cenário, a *pejotização* ganha destaque. Nesse cenário, a *pejotização* ganha destaque como forma de contratação em que a prestação de serviços ocorre por intermédio de pessoa jurídica constituída pelo próprio trabalhador. A controvérsia surge quando, apesar dessa forma contratual, a realidade da prestação dos serviços apresenta

características próprias de uma relação de emprego, conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943).

Esse modelo de contratação gera um debate jurídico complexo. Por um lado, a contratação via pessoa jurídica pode ser uma forma legítima de exercer a autonomia profissional e a livre iniciativa. Por outro, em determinadas situações, ela pode ser utilizada como estratégia para afastar a aplicação da legislação trabalhista e previdenciária. Conforme Delgado (2019, p. 345), a validade desse tipo de contrato depende da ausência dos elementos essenciais da relação de emprego, principalmente a subordinação jurídica. Assim, não se pode usar a figura da empresa apenas para escapar das regras protetivas do Direito do Trabalho.

As alterações promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 ampliaram as possibilidades de terceirização e modificaram o tratamento jurídico das formas de organização do trabalho. Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), reconheceu a constitucionalidade da terceirização independentemente da etapa da atividade empresarial (Brasil, 2018b). Essas mudanças ampliaram o espaço para diferentes modelos de contratação, sem afastar, contudo, a possibilidade de reconhecimento de fraude quando a forma contratual utilizada não corresponde à realidade da prestação dos serviços.

É importante notar que o STF tem proferido decisões, inclusive em Reclamações Constitucionais, afastando reconhecimentos de vínculo realizados pela Justiça do Trabalho em determinadas

hipóteses de contratação por pessoa jurídica, com destaque para controvérsias envolvendo profissionais qualificados e relações nas quais se discute a existência de efetiva autonomia na contratação. O debate é tão atual que, recentemente, no âmbito do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603/PR, o Ministro Gilmar Mendes determinou o levantamento da suspensão nacional dos processos que versam sobre a controvérsia submetida ao Tema 1.389 da repercussão geral. A decisão permitiu o regular prosseguimento dos processos perante os Juízos de primeiro grau e os Tribunais Regionais do Trabalho, sob o fundamento de que "mostra-se recomendável permitir o regular prosseguimento dos processos [...] possibilitando a completa instrução processual e o julgamento das controvérsias pelas instâncias ordinárias" (Brasil, 2026, p. 4). Isso demonstra a complexidade e o dinamismo do tema, exigindo uma análise cuidadosa caso a caso.

Diante desse cenário, o princípio da primazia da realidade sobre a forma assume especial importância na análise da relação jurídica. A identificação da natureza do vínculo não deve considerar apenas o contrato formal celebrado entre as partes, mas também a maneira como os serviços são efetivamente prestados. Conforme Martins (2025, p. 112), a denominação atribuída ao contrato não é suficiente para definir sua natureza jurídica quando a realidade demonstra a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

A pejetização também pode produzir reflexos no financiamento da Previdência Social. A contribuição incidente sobre a folha de salários integra as fontes de custeio da Seguridade Social previstas no artigo 195 da Constituição Federal (Brasil, 1988). Nesse contexto, a substituição de vínculos formais por contratações realizadas por meio de pessoas jurídicas pode produzir efeitos sobre a arrecadação

previdenciária, especialmente em razão das diferenças existentes entre os regimes contributivos aplicáveis às diferentes formas de prestação de serviços.

A dimensão econômica desse debate também tem sido objeto de atenção institucional. Em 2025, estimativa apresentada pela Auditoria Fiscal do Trabalho apontou que práticas associadas à pejetização irregular poderiam representar perdas superiores a R\$ 106 bilhões, considerando diferentes componentes da arrecadação trabalhista e previdenciária (CNR, 2025). Embora se trate de estimativa, o dado evidencia a necessidade de analisar os efeitos desse modelo de contratação para além da relação individual entre trabalhador e contratante.

Diante desse contexto, formula-se o seguinte problema de pesquisa: em quais condições a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica pode ser considerada lícita e em quais situações configura fraude à relação de emprego, considerando também seus reflexos trabalhistas e previdenciários?

Parte-se da hipótese de que a contratação por pessoa jurídica é juridicamente válida quando corresponde a uma prestação de serviços efetivamente autônoma. Em sentido contrário, quando a forma empresarial é utilizada para encobrir uma relação que apresenta os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, poderá ser reconhecida a fraude, nos termos do artigo 9º da CLT (Brasil, 1943). Além das consequências trabalhistas, essa forma de contratação pode produzir reflexos na proteção previdenciária do trabalhador e no financiamento da Seguridade Social.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar criticamente a legalidade da pejetização após a Reforma Trabalhista de 2017, identificando os critérios para o reconhecimento do vínculo empregatício e investigando as consequências trabalhistas e previdenciárias desse tipo de contratação. Especificamente, o estudo busca: (i) examinar as características da relação de emprego; (ii) descrever a evolução legislativa da terceirização; (iii) identificar os parâmetros adotados pela jurisprudência para distinguir contratações legítimas de situações de fraude; e (iv) avaliar os efeitos da pejetização na proteção previdenciária do trabalhador e no financiamento do Regime Geral de Previdência Social.

Quanto à metodologia, trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, desenvolvida a partir de abordagem jurídico-dogmática. Foram analisadas normas constitucionais e trabalhistas, obras doutrinárias e decisões judiciais relacionadas à terceirização e à contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica.

O referencial teórico é composto pelas obras de Delgado (2019), Martins (2025; 2026), Resende (2023), Sarlet (2022) e Moraes (2024). A análise jurisprudencial concentra-se na ADPF 324, no Tema 725 da repercussão geral, na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho e nas decisões relacionadas ao Tema 1.389, com o objetivo de identificar os critérios utilizados para distinguir contratos civis válidos de relações de emprego eventualmente encobertas pela forma empresarial. A pesquisa também considera dados institucionais relacionados aos efeitos econômicos e previdenciários da pejetização, utilizados como suporte para a análise de seus reflexos sobre o sistema de proteção social.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1. Elementos Caracterizadores do Vínculo Empregatício

A relação de emprego é o ponto central do Direito do Trabalho, pois é ela que ativa todo o sistema de proteção ao trabalhador. No Brasil, essa relação é definida pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que descrevem quem é o empregador e quem é o empregado (Brasil, 1943).

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Brasil, 1943)

Nos termos do artigo 3º da CLT, empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, mediante

remuneração e sob sua dependência. A partir desses elementos legais, a doutrina identifica como características da relação de emprego a prestação realizada por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica.

A pessoalidade garante que o contrato de trabalho é feito para aquela pessoa específica, impedindo que o empregado seja substituído por outra pessoa para fazer seu trabalho (Resende, 2023, p. 68). A habitualidade mostra que o trabalho é contínuo e faz parte da rotina da empresa. Já a onerosidade indica que o trabalho é pago, ou seja, não é gratuito, e o salário é fundamental para a subsistência do trabalhador.

No entanto, a subordinação jurídica é o que realmente diferencia a relação de emprego. Ela se manifesta quando o trabalhador está sujeito ao poder de direção, fiscalização e disciplina do empregador, que organiza a produção. Em contraste, o trabalhador autônomo verdadeiro dirige seu próprio trabalho e, por isso, assume os riscos de sua atividade (Martins, 2026, p. 115). É exatamente nessa linha divisória que a pejetização se encaixa: o trabalhador é formalmente uma empresa (pessoa jurídica), mas, na prática, continua sob o controle do empregador, sem verdadeira autonomia para decidir sobre seu trabalho ou suas finanças.

A proteção dessa relação não se limita ao contrato privado. Do ponto de vista constitucional, a relação de emprego se baseia na valorização social do trabalho (art. 1º, IV, da CRFB/88) e na garantia dos direitos sociais (art. 7º), sendo essencial para a dignidade da pessoa humana. Por isso, a jurisprudência, como a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), rejeita arranjos ou simulações

que tentam esconder a relação de emprego para evitar as leis de proteção ao trabalhador.

2.2. Princípio da Primazia da Realidade

Para combater as fraudes nos contratos de trabalho, o Direito do Trabalho usa o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Esse princípio funciona como um filtro para verificar a legalidade. Por ele, a investigação da natureza do vínculo jurídico deve dar preferência aos fatos que realmente acontecem na prestação dos serviços, deixando em segundo plano os nomes ou as formas que os contratos recebem.

Embora não seja um princípio autônomo com artigo específico, sua base legal está no artigo 9º da CLT, que declara nulos os atos feitos para desviar, impedir ou fraudar a aplicação das leis trabalhistas. Essa é uma resposta do legislador para evitar que o formalismo jurídico seja usado para precarizar o trabalho.

Parte relevante da doutrina reconhece que a autonomia da vontade no Direito do Trabalho é limitada pela imperatividade das normas de ordem pública. Como adverte Martins (2025, p. 203):

É necessário lembrar do princípio da primazia da realidade na relação havida entre as partes, prevalecendo a realidade dos fatos sobre a forma empregada. Pouco importa o nomen iuris utilizado ou a roupagem dada à situação, mas sim as condições de fato, estando evidenciada a relação de emprego se forem observados os requisitos constantes do art. 3º da CLT. (Martins, 2025, p. 203).

No caso da pejetização, o princípio da primazia da realidade é muito importante. A simples criação de uma pessoa jurídica, a emissão de notas fiscais ou a assinatura de um contrato de prestação de serviços civis não são suficientes para afastar a CLT se, no dia a dia, o prestador estiver sujeito a controle de horário, inserido na estrutura da empresa (subordinação estrutural), trabalhando com exclusividade e sem assumir os riscos econômicos. A Reforma Trabalhista de 2017, ao valorizar a livre iniciativa, não revogou o artigo 9º da CLT nem eliminou a primazia da realidade.

2.3. Direitos Fundamentais Sociais e a Constitucionalização do Direito do Trabalho

Analisar a pejetização apenas pelas leis infraconstitucionais é insuficiente. A Constituição de 1988 promoveu uma profunda constitucionalização do Direito do Trabalho, elevando-o ao centro do Estado Democrático de Direito. A Constituição estabeleceu o valor social do trabalho e a livre iniciativa como bases da República (art. 1º, IV, da CRFB/88) e determinou que a ordem econômica deve valorizar o trabalho humano (art. 170) e fundou a ordem social no trabalho (art. 193) (Brasil, 1988).

Os direitos garantidos no artigo 7º da Constituição — como proteção contra demissão sem justa causa, limite de jornada, férias, FGTS e proteção previdenciária — são direitos fundamentais sociais, com plena eficácia e aplicação imediata (art. 5º, §1º). Isso significa que a relação de emprego vai além de um contrato civil e se torna um meio para garantir a cidadania plena.

Seguindo o pensamento de Sarlet (2022, p. 150), a eficácia horizontal dos direitos fundamentais se estende às relações entre pessoas privadas, limitando a autonomia individual sempre que ela ameaçar a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, usar a pejetização para escapar das garantias constitucionais é uma ofensa direta à supremacia da Constituição.

O Supremo Tribunal Federal, mesmo ao confirmar a legalidade da terceirização ampla (ADPF 324), não deu carta branca para a fraude. A Corte tem repetido que a livre iniciativa não é um direito absoluto e deve ser exercida em conformidade com a função social da propriedade e a proteção do trabalhador.

Em resumo, a pejetização só é constitucionalmente legítima quando representa o verdadeiro exercício do empreendedorismo e da autonomia profissional. Quando, ao contrário, é usada como uma forma de reduzir custos empresariais — impondo ao trabalhador mais fraco os riscos do negócio e tirando dele a proteção social —, ela se torna um ato ilegal e uma ofensa à Constituição. A busca por um equilíbrio entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho não permite que a modernização da produção seja feita à custa da destruição dos direitos fundamentais sociais e previdenciários.

3. TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

3.1. Evolução Legislativa da Terceirização no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Para entender a pejotização, é essencial analisar a história da terceirização no Brasil. O debate atual sobre a legalidade desses tipos de contrato está diretamente ligado às grandes mudanças nas leis que ocorreram a partir de 2017. Essas mudanças redefiniram as relações de trabalho no país e, conseqüentemente, incentivaram o aumento de contratos mais flexíveis.

A Lei nº 6.019/1974 constituiu o marco inicial da regulamentação do trabalho temporário no país. Durante muitos anos, diante da ausência de legislação específica que autorizasse de forma ampla a terceirização, a jurisprudência trabalhista exerceu papel relevante na definição de seus limites. Nesse contexto, a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que, em regra, a terceirização não deveria alcançar as atividades-fim da empresa, admitindo sua utilização em determinadas hipóteses, como trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e atividades especializadas relacionadas à atividade-meio.

Esse cenário mudou muito com a Lei nº 13.429/2017, que ampliou as possibilidades de terceirização, e, em seguida, com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que reformulou amplamente a legislação trabalhista. Com essas novas leis, o sistema jurídico passou a permitir expressamente a terceirização de qualquer atividade da empresa, inclusive a principal. Essa mudança representou uma verdadeira transformação no modelo jurídico-produtivo brasileiro,

alterando a interpretação de proibição para permissão ampla da terceirização. O argumento era o fortalecimento da livre iniciativa e a modernização das relações de trabalho. No entanto, é importante destacar que a terceirização mais ampla não significou, por si só, a permissão para fraudes que buscam esconder o vínculo de emprego. As normas que proíbem a simulação de contratos, especialmente o artigo 9º da CLT (Brasil, 1943), continuam válidas. Apesar do discurso de modernização, a doutrina crítica alerta que essa flexibilização, sem os devidos limites, pode aumentar a precarização, transferindo os riscos do negócio para o trabalhador e enfraquecendo a proteção social.

3.2. Distinção Técnica Entre Terceirização e Pejotização

A diferença entre terceirização e pejotização é essencial para entender o tema deste estudo e as questões jurídicas envolvidas. Embora sejam frequentemente confundidos no debate público e em algumas análises superficiais, esses institutos não são tecnicamente iguais. Confundi-los pode levar a erros e conclusões imprecisas, escondendo a verdadeira natureza das relações de trabalho.

A terceirização acontece quando uma empresa tomadora contrata uma empresa prestadora de serviços. A empresa prestadora assume os riscos do negócio e contrata diretamente seus trabalhadores, que são designados para realizar serviços específicos na empresa tomadora. Assim, forma-se uma relação trilateral: empresa contratante (tomadora), empresa prestadora de serviços e empregado da prestadora. O contrato entre a tomadora e a prestadora tem como objetivo a entrega de um serviço, e não apenas a disponibilização de mão de obra. Isso pressupõe que a

empresa intermediária tenha autonomia para gerenciar e decidir tecnicamente.

Por outro lado, a pejetização ocorre quando o próprio trabalhador cria uma pessoa jurídica e passa a emitir notas fiscais como se fosse um empresário. No entanto, na prática, esse trabalhador continua a prestar serviços de forma pessoal, habitual, com salário e, fundamentalmente, sob subordinação ao tomador. Ou seja, ele mantém as características típicas de um vínculo de emprego. Diferente da terceirização, na pejetização não há uma empresa intermediária estruturada que gerencia a mão de obra. Em muitos casos, há apenas uma formalização societária para evitar a aplicação da CLT e, conseqüentemente, os encargos trabalhistas e previdenciários. Do ponto de vista jurídico, a terceirização é regulamentada por lei, enquanto a pejetização não tem uma lei específica. Sua legalidade ou ilegalidade é analisada com base nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT e no princípio da primazia da realidade. A dificuldade em diferenciar a terceirização legal da pejetização fraudulenta é maior em áreas de alta qualificação profissional, onde a linha entre a autonomia do prestador de serviços e a subordinação disfarçada é tênue. Isso exige uma análise detalhada e caso a caso da realidade dos fatos.

3.3. Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e a Terceirização Ampla

A ampliação da terceirização no Brasil, inclusive em atividades-fim, decorre principalmente da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF). Nos julgamentos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252 (Tema 725 da Repercussão Geral), a Corte reconheceu a

constitucionalidade da terceirização em qualquer etapa da atividade empresarial, encerrando o entendimento que restringia essa modalidade de contratação às atividades-meio (Brasil, 2018b).

Ao firmar esse entendimento, o STF destacou que a liberdade de iniciativa, a livre concorrência e a liberdade de organização da atividade econômica constituem princípios constitucionais que autorizam diferentes modelos de contratação, desde que observados os direitos fundamentais e a legislação vigente. Ao mesmo tempo, a Corte deixou claro que esse entendimento não impede o reconhecimento do vínculo de emprego quando, no caso concreto, estiverem presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, situações de fraude ou de simulação contratual continuam sujeitas ao controle jurisdicional.

Nesse contexto, ganha relevância o Tema 1.389 da Repercussão Geral, que trata da contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais de forma pessoal e habitual. A controvérsia consiste em definir em que medida esse modelo de contratação representa o exercício legítimo da autonomia privada ou configura mecanismo utilizado para ocultar uma verdadeira relação de emprego.

Importa destacar, contudo, que o Tema 1.389 ainda não teve seu mérito definitivamente julgado pelo Supremo Tribunal Federal. As decisões proferidas até o momento possuem natureza processual e disciplinam a tramitação das ações relacionadas à matéria, mas ainda não houve a fixação da tese de repercussão geral que orientará, de forma definitiva, os demais órgãos do Poder Judiciário. Por essa razão, o debate jurídico permanece em aberto, aguardando o pronunciamento final da Corte.

A definição da tese no Tema 1.389 possui especial relevância para a Justiça do Trabalho, pois poderá estabelecer parâmetros mais objetivos para diferenciar a autonomia contratual legítima das hipóteses de fraude trabalhista. A discussão mostra-se especialmente significativa em relação aos profissionais de elevada qualificação técnica, como médicos, advogados, engenheiros e outros prestadores de serviços especializados, cuja contratação por intermédio de pessoa jurídica tem sido objeto de frequentes controvérsias judiciais.

3.4. Livre Iniciativa e Valor Social do Trabalho: Ponderação Constitucional

A ampliação da terceirização e o aumento da pejetização reacenderam a discussão entre dois princípios constitucionais fundamentais do Brasil: a livre iniciativa e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, e art. 170) (Brasil, 1988). A economia brasileira se baseia na valorização do trabalho humano, mas também na liberdade das empresas. O desafio é equilibrar esses princípios, evitando tanto a paralisação da atividade econômica quanto a precarização das relações de trabalho, em um cenário que busca maior competitividade e flexibilidade.

No caso da pejetização, a análise constitucional exige verificar se a contratação por pessoa jurídica representa um verdadeiro exercício de autonomia profissional e empresarial, ou se é um meio de reduzir custos, eliminando indevidamente direitos sociais fundamentais. A livre iniciativa, embora essencial para o desenvolvimento econômico e a criação de empregos, não pode ser usada como desculpa para a falta de proteção social. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho impõem limites à liberdade de contratar,

especialmente quando a diferença de poder entre as partes pode levar à renúncia de direitos dos quais não se pode abrir mão. A modernização das relações de trabalho, portanto, deve buscar um equilíbrio que promova a eficiência econômica sem prejudicar a justiça social e a segurança jurídica dos trabalhadores. Isso garante que a flexibilização não se transforme em precarização e que os direitos sociais fundamentais sejam efetivamente assegurados.

4. PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA E RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

4.1. Configuração da Fraude Trabalhista

A pejetização vai além da autonomia individual e se torna um problema jurídico quando desvia de seu objetivo legal, virando um meio para eliminar direitos trabalhistas. Nesses casos, a empresa age de forma que se enquadra no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que declara nulos os atos feitos para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das leis de proteção ao trabalhador (Brasil, 1943).

A pejetização será considerada ilegal se o trabalhador cria uma pessoa jurídica, mas essa empresa não corresponde a uma atividade autônoma e verdadeira. Na verdade, é apenas uma formalidade para esconder uma relação de emprego. O ponto principal da análise é verificar se os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT estão presentes. Assim, a pejetização será considerada ilegal se, apesar da forma de empresa, a prestação de serviços mostrar a presença de pessoalidade (o trabalho é feito por aquela pessoa específica), habitualidade (o trabalho é contínuo), onerosidade (o trabalho é pago) e, principalmente, subordinação jurídica. A subordinação, que

se manifesta no poder de direção, disciplina e fiscalização do empregador, é o que separa o verdadeiro empreendedorismo do trabalho subordinado disfarçado. Um contrato civil ou empresarial, por si só, não é suficiente para afastar a CLT se a realidade mostrar a dependência jurídica típica de uma relação de emprego, seguindo o princípio da primazia da realidade.

4.2. Ônus da Prova nas Ações de Reconhecimento de Vínculo

A discussão sobre a existência de vínculo empregatício em casos de pejetização envolve uma questão de prova complexa, muitas vezes com desequilíbrio de informações entre as partes. Tradicionalmente, conforme o artigo 818 da CLT e o artigo 373 do Código de Processo Civil (CPC), cabe ao reclamante provar o que alega, e ao reclamado, provar fatos que impeçam, modifiquem ou extingam o direito. No entanto, a Justiça do Trabalho, atenta à fragilidade do trabalhador e à dificuldade de provar a subordinação em empresas complexas, flexibiliza essa regra com a teoria da aptidão para a prova.

Essa teoria defende que a responsabilidade de provar deve ser de quem tem as melhores condições técnicas e práticas para isso. Em casos de pejetização, o empregador, por organizar a produção e ter acesso a documentos e registros digitais, geralmente tem mais facilidade para comprovar a suposta autonomia do prestador de serviços. Assim, elementos como o controle de horário, a exclusividade de trabalho, a imposição de metas unilaterais, a integração do trabalhador na estrutura da empresa (subordinação estrutural) e a falta de autonomia real para gerenciar o próprio trabalho e finanças se tornam cruciais no processo. A prova testemunhal, documental (como e-mails e ordens de serviço) e a prova digital (sistemas internos e aplicativos) são muito importantes

para reconstruir a verdade, permitindo ao juiz descobrir a fraude por trás da formalidade da empresa.

4.3. Consequências Jurídicas do Reconhecimento do Vínculo

Quando a fraude à legislação trabalhista é reconhecida, a consequência jurídica imediata é a anulação do contrato civil ou empresarial feito entre as partes. Com isso, o vínculo de emprego é reconhecido desde o início da prestação dos serviços. Essa declaração tem efeito retroativo (*ex tunc*), ou seja, busca restaurar a situação jurídica que deveria ter existido desde o começo, garantindo ao trabalhador todos os direitos de uma relação de emprego.

As consequências desse reconhecimento são amplas e afetam diversas áreas do direito. No âmbito trabalhista, é obrigatório o registro retroativo na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o pagamento de todas as verbas devidas, como férias com um terço, 13º salário, horas extras e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), com a multa correspondente em caso de demissão sem justa causa. Na área previdenciária, o trabalhador deixa de ser considerado contribuinte individual e passa a fazer parte do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como empregado. Essa mudança altera a forma de contribuição e os benefícios a que o trabalhador tem direito, gerando para o empregador a obrigação de recolher retroativamente as contribuições previdenciárias, tanto a parte da empresa quanto a do trabalhador. Isso reforça o caráter educativo e punitivo da decisão judicial.

4.4. Análise Crítica: Limites da Autonomia Privada

A discussão sobre a pejotização exige um cuidado especial para evitar que a autonomia profissional legítima seja automaticamente vista como fraude, ou, ao contrário, que a liberdade de contratar se torne uma forma de precarização ilimitada do trabalho humano. A autonomia privada, embora seja um princípio fundamental da economia e da livre iniciativa, encontra limites claros nas leis trabalhistas e nos direitos sociais fundamentais, garantidos pela Constituição de 1988.

A diferença entre a contratação legal e a prática fraudulenta sempre dependerá de uma investigação detalhada da realidade dos fatos. Isso exige uma análise técnica e individualizada que evite soluções genéricas. A liberdade de contratar não é um direito absoluto e deve ser exercida em harmonia com a função social do contrato e a proteção do trabalhador mais vulnerável. Em um cenário onde as relações de trabalho estão cada vez mais flexíveis e surgem novos modelos de contratação que se parecem com a pejotização, o desafio do Direito do Trabalho é aprimorar suas ferramentas para garantir que a modernização tecnológica e produtiva não leve a um retrocesso social. A jurisprudência tem um papel fundamental nisso, criando critérios para identificar a subordinação em suas novas e sutis formas, assegurando que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho continuem sendo pilares inabaláveis do direito, protegidos contra arranjos contratuais que buscam eliminar direitos.

5. IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS E SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO

5.1. Diferença Contributiva Entre Empregado e Pessoa Jurídica

A pejetização não afeta apenas as relações de trabalho, mas também tem consequências diretas e significativas para o sistema de financiamento da seguridade social. A análise dessa repercussão deve começar pela compreensão da seguridade social na Constituição Federal, especialmente nos artigos 194 e 195, que estabelecem um modelo de contribuição solidária, baseado em diversas fontes de financiamento (Brasil, 1988).

No regime tradicional de emprego celetista, o trabalhador é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), contribuindo por meio de desconto em folha de pagamento. O empregador, por sua vez, recolhe uma contribuição patronal de 20% sobre a folha de salários, além de outras contribuições para o Seguro de Acidente de Trabalho (RAT) e para terceiros. Esse modelo garante uma base de custeio sólida, essencial para a manutenção do sistema e para a efetivação do princípio da solidariedade entre gerações.

Na pejetização, no entanto, o cenário de contribuição muda drasticamente, resultando em uma perda considerável para o financiamento. O trabalhador passa a contribuir, geralmente, como contribuinte individual ou por meio de sua pessoa jurídica, que pode ser optante pelo Simples Nacional ou outro regime tributário. Nessa configuração, não há o recolhimento da contribuição patronal nos moldes tradicionais, o que enfraquece a base de financiamento da Previdência Social. A escolha do regime tributário da pessoa jurídica pode, ainda, levar à contribuição sobre um valor menor do que a remuneração real. Por exemplo, no Simples Nacional, a contribuição previdenciária patronal é substituída por uma alíquota unificada, e a contribuição do sócio pode ser calculada sobre um pró-labore mínimo. Isso impacta não só o custeio do sistema, mas também o cálculo de benefícios futuros e a própria condição de segurado do

trabalhador, que pode ficar desprotegido em momentos de necessidade.

5.2. Reflexos na Arrecadação do Regime Geral de Previdência Social

O financiamento da Previdência Social baseia-se no princípio da solidariedade intergeracional, que exige a contribuição de todos para garantir a proteção social de cada um. A substituição em larga escala de vínculos empregatícios formais por contratos de prestação de serviços via pessoa jurídica pode, portanto, reduzir significativamente a arrecadação sobre a folha de pagamento, especialmente pela ausência da contribuição patronal típica do vínculo celetista. Os dados apresentados na introdução, que indicam um déficit de R\$ 70 bilhões na Previdência Social entre 2022 e 2025 devido à pejetização (Brasil, 2025), mostram a seriedade desse impacto e a urgência de ações corretivas.

Dados oficiais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e da Secretaria de Previdência confirmam que a principal fonte de custeio do RGPS continua sendo a contribuição sobre a folha de salários. Qualquer mudança estrutural nas formas de contratação, como a pejetização, pode, assim, afetar a sustentabilidade do sistema, comprometendo o equilíbrio financeiro e atuarial exigido pelo artigo 201 da Constituição Federal (Brasil, 1988). A diminuição da base de contribuição não prejudica apenas o pagamento de benefícios atuais, mas também a projeção de solvência futura do sistema, colocando em risco a solidariedade social e a capacidade do Estado de financiar políticas públicas essenciais de saúde, assistência e previdência, que dependem diretamente dessa arrecadação.

5.3. Proteção Previdenciária do Trabalhador Pejotizado

Além dos impactos coletivos na arrecadação, a pejotização traz consigo profundas consequências para a proteção previdenciária individual do trabalhador, muitas vezes de forma sutil e pouco percebida. O empregado formal tem cobertura automática para uma vasta gama de benefícios, como aposentadoria programada, auxílio por incapacidade temporária, salário-maternidade, pensão por morte e benefícios acidentários, garantindo uma rede de segurança social robusta e previsível.

No caso do trabalhador pejotizado, a proteção depende totalmente da regularidade e adequação das contribuições feitas como contribuinte individual. A falta ou irregularidade dos recolhimentos pode comprometer a carência e a qualidade de segurado, criando uma grave vulnerabilidade social. Diferente do empregado, o pejotizado não tem cobertura automática para acidentes de trabalho nos mesmos moldes, a menos que haja equiparação legal específica, o que o expõe a riscos adicionais e a uma burocracia maior para conseguir benefícios. Essa situação representa uma precarização indireta da proteção social, especialmente quando o trabalhador não tem autonomia financeira real ou conhecimento técnico para gerenciar suas contribuições previdenciárias. Muitos, por desconhecimento ou para reduzir custos imediatos, optam por contribuir sobre o salário mínimo, o que afeta diretamente o valor de seus futuros benefícios e pode levá-los a uma situação de desamparo na velhice ou em caso de incapacidade.

5.4. Análise Crítica: Precarização Ou Modernização?

A pejotização, apresentada como modernização das relações de trabalho e estímulo à livre iniciativa, pode, de fato, ser um instrumento legítimo de organização produtiva quando há verdadeira autonomia profissional e empresarial. No entanto, quando usada para substituir em massa o vínculo empregatício em atividades tipicamente subordinadas, ela se torna um fator de precarização com sérias consequências. Essa prática fragiliza a proteção social individual, reduz a base de contribuição previdenciária, transfere indevidamente riscos econômicos ao trabalhador e aumenta a assimetria estrutural na relação contratual, comprometendo a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

A Constituição de 1988 estabeleceu a ordem social com base na primazia do trabalho e na universalidade da cobertura da seguridade social. A substituição sistemática de vínculos empregatícios por contratos empresariais deve ser analisada com a máxima cautela, para não comprometer tanto os direitos individuais quanto a sustentabilidade coletiva do sistema. O desafio consiste em permitir formas legítimas de trabalho autônomo e organização empresarial sem transformar a flexibilidade contratual em mecanismo para afastar direitos aplicáveis a relações efetivamente subordinadas. Do ponto de vista previdenciário, também é necessário acompanhar os efeitos das mudanças no mercado de trabalho sobre as fontes de financiamento da Seguridade Social e sobre a proteção oferecida aos diferentes grupos de segurados.

Nesse contexto, a evolução legislativa e jurisprudencial deve buscar conciliar liberdade econômica, segurança jurídica e proteção social, considerando tanto a autonomia legítima dos profissionais quanto

os possíveis impactos coletivos decorrentes da substituição de vínculos empregatícios por outras formas de contratação.

6. CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou analisar a licitude da pejetização nas relações de trabalho após as transformações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, analisando os critérios jurídicos para o reconhecimento do vínculo empregatício e os impactos dessa modalidade contratual nas esferas trabalhista e previdenciária. O problema de pesquisa, que questionava se a contratação por meio de pessoa jurídica representaria exercício legítimo da autonomia privada ou mecanismo de fraude destinado à supressão de direitos sociais, foi abordado sob uma perspectiva crítica e multifacetada.

A hipótese inicialmente formulada confirmou-se parcialmente, revelando a complexidade inerente ao fenômeno. Verificou-se que a pejetização pode, de fato, ser juridicamente válida quando caracterizada a efetiva autonomia profissional, sem os elementos típicos da relação de emprego. Contudo, a pesquisa demonstrou que, na prática, essa forma de contratação tem sido frequentemente utilizada como estratégia de reorganização produtiva, visando à redução de encargos trabalhistas e previdenciários. Tal desvirtuamento compromete a efetividade do sistema protetivo estruturado pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelos direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil.

Ao longo do estudo, a análise aprofundada dos elementos caracterizadores da relação de emprego — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e, principalmente a subordinação

jurídica (inclusive em suas novas roupagens, como a subordinação estrutural) — revelou-se crucial para distinguir a contratação civil legítima da fraude trabalhista. O princípio da primazia da realidade sobre a forma emergiu como o pilar hermenêutico indispensável, garantindo que a verdade material dos fatos prevaleça sobre a formalidade contratual, protegendo o trabalhador e preservando a coerência do ordenamento jurídico.

Adicionalmente, a pesquisa evidenciou que a substituição de vínculos empregatícios formais por contratações via pessoa jurídica gera reflexos prejudiciais no financiamento do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e na proteção social individual do trabalhador. A ausência da contribuição patronal e a potencial irregularidade contributiva do pejotizado fragilizam a base de custeio da seguridade social, vulnerando o princípio da solidariedade intergeracional e expondo o trabalhador a uma significativa desproteção previdenciária, especialmente em casos de incapacidade ou velhice.

Em suma, a pejotização não pode ser compreendida de forma dicotômica, como prática absoluta e invariavelmente lícita ou ilícita. Sua legitimidade reside na genuína autonomia profissional, enquanto sua ilicitude se configura na ocultação de uma relação de emprego. A harmonização entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho, fundamentos da República, exige uma ponderação principiológica constante, na qual a busca por eficiência econômica não pode suplantar a proteção à dignidade da pessoa humana e a garantia dos direitos sociais. A modernização das relações de trabalho deve ser acompanhada de mecanismos de tutela que assegurem a segurança jurídica e a justiça social, adaptando o

Direito do Trabalho e Previdenciário às novas realidades sem abrir mão de seus pilares protetivos.

Como implicação prática, este estudo reforça a necessidade de uma fiscalização mais efetiva por parte dos órgãos competentes e de uma constante atualização da jurisprudência para identificar e coibir as novas formas de fraude. Sugere-se, para pesquisas futuras, o aprofundamento empírico sobre os impactos econômicos e previdenciários da pejotização em setores específicos da economia, bem como a análise comparativa de modelos regulatórios adotados em outros países para lidar com a flexibilização das relações de trabalho e a proteção dos trabalhadores em novas modalidades de contratação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 3 mar. 2026. 2017a.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis trabalhistas. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 mar. 2026. 2017b.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **O fenômeno da pejetização e a motivação tributária.** Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejetizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 8 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Tribunal Pleno. Julgamento em 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018a. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 20 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR: Tema 1.389 da Repercussão Geral.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Decisão monocrática de 17 jun. 2026. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2026. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=786279307>. Acesso em: 4 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG: Tema 725 da Repercussão Geral.** Relator: Min. Luiz

Fux. Tribunal Pleno. Julgamento em 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018b. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE958.252EDinformaosociedadetercerizacaoLOFSP2.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [s.d.]. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf?version=1.13&utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 11 mar. 2026.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE NOTÁRIOS E REGISTRADORES (CNR). **O que está em jogo é o futuro do trabalho no Brasil, alerta Luiz Marinho sobre pejetização**. CNR, 10 out. 2025. Disponível em: <https://cnr.org.br/site/o-que-esta-em-jogo-e-o-futuro-do-trabalho-no-brasil-alerta-luiz-marinho-sobre-pejetizacao/>. Acesso em: 4 ago. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2026. E-book. ISBN 9786551770890. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 9. ed. São Paulo: Método, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 14. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim. Graduada em Administração de Empresas pela UNOPAR.

² Advogado, Docente do Curso Superior de Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim - FDCI. políticas públicas (EMESCAM).

³ Mestre em Ciência da Informação pela PUC-Campinas. Especialista em Informática da Educação pelo IFES. Graduação em Pedagogia pela FAFIA. Professora da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim.