

# PEJOTIZAÇÃO E FRAUDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA E PERSPECTIVAS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

PEJOTIZATION AND FRAUD IN LABOR RELATIONS: ANALYSIS LEGAL AND PERSPECTIVES FOR WORKER PROTECTION

Artigo submetido em 17 de junho de 2024

Artigo aprovado em 25 de junho de 2024

Artigo publicado em 30 de junho de 2024

## Cognitio Juris

Volume 14 - Número 55 - Junho de 2024

ISSN 2236-3009

## Autor(es):

Warley Martins Noletto[1]

Ramilla Mariane Silva Cavalcante[2]

**RESUMO:** O mercado de trabalho atual é caracterizado por uma dinâmica acelerada e uma crescente tendência de flexibilização das formas de contratação. As tradicionais relações empregatícias estão sendo substituídas por modelos mais flexíveis, proporcionando maior autonomia tanto para os tomadores quanto para os prestadores de serviços. Nesse contexto, destaca-se o fenômeno da criação de Pessoas Jurídicas Prestadoras de Serviços Intelectuais,

conhecido como pejetização, que mascara a verdadeira natureza da relação de emprego e compromete a estabilidade social e econômica das relações laborais. O presente trabalho tem como objetivo analisar e discutir os principais conceitos, princípios e casos relevantes relacionados à pejetização e à fraude nas relações de trabalho, além de explorar as perspectivas para a proteção do trabalhador. Para atingir esse objetivo, utilizou-se o método de pesquisa dedutivo com enfoque teórico e qualitativo, baseado em uma revisão bibliográfica e documental, incluindo legislações e jurisprudências.

**Palavras-chave:** Pessoas jurídicas prestadora de serviços intelectuais. Precarização das relações de trabalho. Fraude às leis trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

**ABSTRACT:** Today's labour market is characterised by fast-paced dynamics and a growing trend towards more flexible forms of employment. Traditional employment relationships are being replaced by more flexible models, providing greater autonomy for both service providers and service takers. In this context, the phenomenon of the creation of Legal Entities Providing Intellectual Services, known as pejetization, stands out. This paper aims to analyze and discuss the main concepts, principles and relevant cases related to pejetization and fraud in labour relations, as well as explore the prospects for worker protection. To achieve this objective, the deductive research method was used with a theoretical and qualitative approach, based on a bibliographical and documentary review, including legislation and case law.

**Keywords:** Keywords: Legal entities providing intellectual services. Precarious labour relations. Fraud against labour, social security and tax laws.

## 1 INTRODUÇÃO

O contexto social e histórico do Brasil marcou a evolução do direito do trabalho, com um impacto significativo na criação dos institutos e padrões que regulam as relações laborais. Desde a Constituição de 1934, que incluiu regras específicas sobre o trabalho, até a criação

da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em 1943, houve um movimento para organizar e unificar as leis trabalhistas em resposta às demandas da época.

Nesse sentido, o princípio fundamental do Direito do Trabalho é a proteção dos direitos dos trabalhadores, que orienta toda a legislação e jurisprudência relacionada ao assunto e tem sido expandido para incluir toda a classe trabalhadora, não apenas o proletariado. Isso reflete a busca por igualdade nas relações de trabalho.

Com base nessa premissa, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como proteção, irrenunciabilidade de direitos, continuidade da relação de emprego e primazia da realidade orientam a aplicação das leis e preenchem lacunas legais. Além disso, abordam a modernização da legislação trabalhista nas perspectivas do empregado e do empregador, bem como as suas implicações sociais e jurídicas.

É mister que o contexto atual do mercado de trabalho é marcado por uma dinâmica acelerada e uma tendência crescente de flexibilização das formas de contratação. As tradicionais relações empregatícias estão sendo substituídas por modelos que proporcionam maior autonomia tanto para os tomadores quanto para os prestadores de serviços. Nesse cenário, destaca-se o fenômeno da criação de Pessoas Jurídicas Prestadoras de Serviços Intelectuais, frequentemente referida como pejetização.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar e discutir os principais conceitos, princípios e casos relevantes relacionados à pejetização e à fraude nas relações de trabalho, e perspectivas para a proteção do trabalhador.

Para alcançar esse objetivo, escolheu-se o método dedutivo com enfoque teórico e qualitativo, por meio da pesquisa bibliográfica e documental, incluindo legislações e jurisprudências. Essa abordagem envolveu livros, artigos científicos e legislações relevantes sobre o tema. Além disso, foram consideradas jurisprudências dos tribunais trabalhistas, visando uma compreensão abrangente e atualizada das questões analisadas.

O artigo foi estruturado por meio de introdução, apresentando uma visão geral sobre o tema, o objetivo e a metodologia, além dos conceitos e bases teóricas que fundamentam a discussão.

Na sequência, foi analisada a pejetização, prática crescente de contratação de pessoas jurídicas para a realização de serviços personalíssimos, permitindo que os empregadores se isentem de obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias que seriam aplicáveis em uma relação de emprego formal. Também buscou-se compreender se essa prática pode configurar uma fraude trabalhista passível de penalidades, conforme estipulado pela legislação trabalhista e previdenciária, com os apontamentos das considerações finais.

## 2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS

### 2.1 DIREITO DO TRABALHADOR

O surgimento do Direito do Trabalho está estritamente ligado ao contexto histórico das transformações sociais e econômicas ocorridas a partir da Revolução Industrial, no século XVIII. Até então, as relações de trabalho eram predominantemente regidas por contratos de natureza civil e mercantil, focados principalmente no trabalho autônomo e artesanal. Com a industrialização, surgiram novas formas de organização do trabalho, especialmente nas fábricas, que trouxeram desafios significativos em termos de condições de trabalho e proteção dos trabalhadores.

A Constituição Brasileira de 1934 foi pioneira ao introduzir disposições específicas do Direito do Trabalho, influenciada pelo constitucionalismo social. Antes disso, existiam diversas normas dispersas relacionadas a diferentes aspectos do trabalho. Na lição de Garcia (2013), diante da necessidade de organizar e unificar essas regras, foi promulgado o Decreto-lei nº 5.452, em 1º de maio de 1943, instituindo a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. O objetivo da CLT foi agrupar as leis trabalhistas esparsas existentes no Brasil até então, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo.

Com efeito, no início do surgimento do Direito do Trabalho, a proteção normativa se dirigia ao proletariado e com o passar dos tempos, as normas trabalhistas passaram a proteger toda a classe trabalhadora, pois o aspecto econômico deixou de ser elemento necessário à conceituação da relação de emprego.

A CLT, em seu artigo 8º, atribui aos princípios a responsabilidade de preencher as lacunas legais, estipulando que as autoridades devem fundamentar suas decisões nos princípios em caso de ausência de lei, sem conferir-lhes o poder de corrigir as inadequações na aplicação de determinadas normas.

Este artigo direciona as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho a recorrerem a várias fontes de direito para fundamentar suas decisões, priorizando uma abordagem que garanta justiça e equidade, orienta a aplicação da jurisprudência, ou seja, decisões anteriores dos tribunais que servem de guia para casos semelhantes, promovendo a uniformidade e a previsibilidade nas decisões judiciais. A analogia, por sua vez, permite que os juízes apliquem normas que regulam casos semelhantes para resolver situações não previstas explicitamente pela legislação. O uso da equidade assegura que as decisões levem em conta os princípios de justiça e razoabilidade, adaptando-se às circunstâncias específicas de cada caso.

Ainda, o artigo menciona o recurso a outros princípios e normas gerais de direito, especialmente os do direito do trabalho, e a consideração dos usos e costumes, que refletem práticas aceitas e estabelecidas no ambiente de trabalho. Também enfatiza que nenhuma decisão deve favorecer interesses de classe ou particulares em detrimento do interesse público, reafirmando a primazia do bem comum e da justiça social nas relações trabalhistas. Nessa seara, infere-se que o artigo 8º fornece leque de ferramentas interpretativas para assegurar que, na falta de disposições legais ou contratuais específicas, as decisões das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho sejam justas, equilibradas e centradas no interesse público.

Assim, o Direito do Trabalho é um ramo jurídico especializado que se baseia em uma estrutura complexa de princípios e normas jurídicas, todas derivadas de um contexto histórico específico. É crucial identificar sua categoria básica para compreender sua natureza e função.

## 2.2 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios jurídicos desempenham função essencial no ordenamento jurídico, servindo como alicerces que orientam a criação, interpretação e aplicação das normas jurídicas. Segundo Nascimento (2007, p.110), os “princípios jurídicos são valores que o direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins.”

Esses princípios encapsulam os valores fundamentais que a sociedade deseja preservar e promovem a justiça e a equidade. As regras jurídicas, ao serem alinhadas com esses princípios, garantem que o direito cumpra adequadamente os seus fins, assegurando um sistema legal eficaz, coerente e justo.

Nessa linha de pensamento, Rodrigues (2000) traz seis princípios do Direito do Trabalho: o princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, tendo, assim, dois princípios que não se aplicam somente no Direito do Trabalho sendo eles o princípio da razoabilidade, e o princípio da boa-fé.

Segundo Martins (2009), o princípio protecionista mostra que as normas trabalhistas devem ser estabelecidas com objetivo de proteger o trabalhador, que é o polo mais fraco da relação trabalhista.

Com a mesma perspectiva do autor, entende-se ser princípio protecionista fundamental das normas trabalhistas, uma vez que têm como objetivo principal proteger o trabalhador,

considerado o polo mais vulnerável na relação de trabalho. Esse princípio reflete uma preocupação ética e legal em equilibrar as disparidades de poder entre empregador e empregado, garantindo condições dignas de trabalho, saúde, segurança e direitos trabalhistas.

Para Delgado (2017) e Sussekind (2000), o princípio da proteção é específico do Direito do Trabalho e serve como base para todos os outros princípios, regras e institutos desse ramo. Sua aplicação visa corrigir as desigualdades sociais entre empregados e empregadores. As normas trabalhistas são imperativas e de interesse público, restringindo a liberdade de contratação entre as partes e permitindo a intervenção estatal e das autoridades administrativas. Seu propósito principal é garantir a proteção dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Apreende-se que os autores enfatizam a importância do princípio da proteção no Direito do Trabalho, destacando-o como fundamental para todos os demais princípios, regras e institutos desse campo jurídico. É, então, princípio essencial porque visa corrigir as desigualdades sociais inerentes à relação entre empregados e empregadores. Ainda, as normas trabalhistas não apenas regulam as relações individuais de trabalho, mas também limitam a liberdade de contratação das partes. Isso significa que o Estado e as autoridades administrativas têm o papel de intervir para proteger os trabalhadores e garantir condições dignas e justas no ambiente de trabalho.

Reforçam essa concepção Almeida e Severo (2014) quando afirmam que ao intérprete da norma trabalhista não é permitido afastar a aplicação do princípio da proteção no caso concreto. A proteção conferida ao trabalhador pelo Direito do Trabalho limita a autonomia da vontade, e as normas e princípios incompatíveis com essa tutela devem ser afastados do ordenamento jurídico laboral, pois, na essência, não são normas trabalhistas, porque colidem com a função protetiva desse ramo especializado do direito.

Seara em que se percebe, a aplicação intransigente do princípio da proteção no Direito do Trabalho, de forma que normas e princípios que não estejam alinhados com essa tutela protetiva devem ser excluídos do ordenamento jurídico trabalhista, há, então, a necessidade de coerência e consistência dentro desse ramo do direito. Abordagem que rejeita qualquer interpretação ou aplicação da lei que possa enfraquecer essa proteção. Assim, o Direito do Trabalho não se limita a regular as relações laborais, mas sua aplicação visa garantir a promoção do bem-estar e da equidade no ambiente de trabalho.

O princípio da continuidade da relação de emprego sugere que os contratos por prazo indeterminado devem ser priorizados legalmente, que os contratos por prazo determinado devem ser limitados, e que as leis e convenções coletivas devem incorporar várias estratégias destinadas a controlar a saída de um funcionário, impedindo-a sem motivo legal ou dificultando-a bastante (Sena, 2000).

Apreende-se que o princípio da continuidade da relação de emprego é um pilar no direito do trabalho, refletindo a ideia de que a estabilidade no emprego é fundamental para garantir segurança econômica e social aos trabalhadores. Segundo este princípio, como observado por Sena (2000), existem várias implicações legais e normativas que visam fortalecer a proteção ao emprego, como ser norma os contratos de trabalho por prazo indeterminado, uma vez que se pressupõe que estabilidade no emprego proporciona base sólida para o planejamento de vida dos trabalhadores, além de contribuir para um ambiente de trabalho mais produtivo e coeso.

Ainda, legislações trabalhistas, muitas vezes, impõem restrições sobre a duração e a renovação de contratos por prazo determinado, garantindo que não sejam usados de forma abusiva para evitar a estabilidade no emprego. Com a mesma concepção de Sena (2000), compreende-se que o controle da saída de um funcionário é um componente do princípio da continuidade que busca evitar demissões arbitrárias e proteger a estabilidade do emprego, as leis trabalhistas frequentemente exigem que a demissão seja justificada por um motivo

legal. Isso pode incluir a necessidade de aviso prévio, indenizações e, em alguns casos, a aprovação de sindicatos ou outras entidades representativas dos trabalhadores.

Ademais, conforme apontado pelo autor, as convenções coletivas desempenham um papel imperativo na implementação do princípio da continuidade. Elas podem incluir cláusulas que reforçam a estabilidade no emprego, como a proibição de demissões em massa sem negociação prévia com os sindicatos,

Nesse diapasão, o princípio da continuidade da relação de emprego, sugere uma abordagem equilibrada e protetiva para as relações de trabalho. A priorização dos contratos por prazo indeterminado, a limitação dos contratos por prazo determinado, e a incorporação de estratégias legais e convencionais para dificultar a demissão sem motivo legal são medidas que buscam garantir a estabilidade no emprego e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Para Delgado (2017), um dos pilares do Direito do Trabalho é o princípio da irrenunciabilidade, que surge do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, pois essas normas servem de barreira à renúncia dos direitos e garantias trabalhistas garantidos aos trabalhadores pela ordem jurídica. Isso significa que o reconhecimento explícito deste princípio não é necessário no direito positivo, uma vez que o trabalhador não pode renunciar voluntariamente à proteção que o Direito do Trabalho lhe concede para acabar com a “condição econômica desfavorável” do empregador.

No mesmo limiar de Delgado (2017), apreende-se que princípio da irrenunciabilidade estabelece que os trabalhadores não podem abdicar dos direitos e garantias assegurados pela legislação trabalhista. Este princípio está intrinsecamente ligado ao princípio da imperatividade das normas trabalhistas, que determina que tais normas são de ordem pública e, portanto, obrigatórias e inegociáveis.

Importante mencionar que a aplicação do princípio da irrenunciabilidade pode gerar debates

sobre sua rigidez e a flexibilidade das relações de trabalho. Por um lado, é essencial para assegurar que os trabalhadores não sejam explorados ou forçados a renunciar a direitos básicos. Por outro, há o entendimento de que, em situações específicas, uma flexibilização controlada poderia beneficiar tanto trabalhadores quanto empregadores, permitindo arranjos mais adaptáveis às necessidades de ambos.

No entanto, a experiência e a jurisprudência mostram que a flexibilização excessiva tende a prejudicar os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis. A manutenção do princípio da irrenunciabilidade como uma norma rígida e intransigente garante um mínimo de dignidade e proteção a todos os trabalhadores, prevenindo abusos e desigualdades no ambiente de trabalho.

O princípio da primazia da realidade, segundo Delgado (2017), um dos fundamentos do Direito do Trabalho, torna esse ramo jurídico único e especializado. Isso se deve à força imperativa de suas regras, que superam a vontade das partes, as formalidades ou as maneiras de fugir das regras trabalhistas. Na prática, é mais importante a verdade dos fatos que aparecem na vida cotidiana da relação de emprego. Com base nesse princípio, uma avença civil que aparenta ser civil pode ser desconsiderada se estiverem presentes os elementos característicos da relação de emprego: pessoa física, personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Na mesma direção do autor, compreende-se que princípio da primazia da realidade é um conceito no Direito do Trabalho, que estabelece que, na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, a realidade dos fatos prevalece sobre as formalidades contratuais ou qualquer outro artifício utilizado para disfarçar a verdadeira natureza da relação de emprego. Os fundamentos deste Princípio são: a proteção do trabalhador que geralmente está em uma posição mais vulnerável em relação ao empregador. Ele garante que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, independentemente de como a relação de trabalho foi formalmente documentada e a imperatividade das normas trabalhistas, o que significa que

elas não podem ser alteradas ou renunciadas por acordos entre as partes. O princípio da primazia da realidade assegura que essas normas sejam aplicadas com base na realidade prática da relação de trabalho.

Na prática, o princípio da primazia da realidade significa que as condições reais e diárias da relação de trabalho têm prioridade sobre qualquer contrato ou acordo que pretenda disfarçar a natureza empregatícia da relação.

Como resultado, as regras do Direito do Trabalho não podem ser alteradas ou revogadas por simples manifestação de vontade das partes, pois têm natureza de ordem pública. O Direito do Trabalho contém normas imperativas que garantem a proteção mínima aos trabalhadores, garantem vantagens e garantias mínimas que não podem ser suprimidas ou reduzidas, mas podem ser aumentadas de acordo com as disposições legais e as convenções coletivas (Rodrigues, 2000).

Concorda-se com Rodrigues (2000), que as regras do Direito do Trabalho, por serem de ordem pública, não podem ser alteradas ou revogadas por simples manifestação de vontade das partes envolvidas. Nesse contexto importa mencionar que a natureza de ordem pública das normas trabalhistas é fundamental para garantir que a proteção dos trabalhadores não seja comprometida por acordos individuais que possam surgir da pressão econômica ou da desigualdade de poder. Essa característica das normas trabalhistas assegura um padrão mínimo de condições de trabalho dignas e evita a precarização das relações de emprego.

Assim, o art. 9º visa impedir práticas que tentem burlar as obrigações trabalhistas, como a “pejotização ao declarar nulos atos fraudulentos, assegura que os direitos previstos na CLT, como o salário mínimo, o descanso semanal remunerado, as férias, o décimo terceiro salário, entre outros, sejam efetivamente garantidos. Nesse limiar, este artigo reforça a necessidade de transparência e boa-fé nas relações de trabalho, protegendo os trabalhadores contra práticas desleais que buscam evadir as leis trabalhistas.

Com base no 9º da CLT, pode-se inferir a imperatividade desse artigo, uma vez que função preventiva está explícita, pois desestimula empregadores de tentar burlar as leis trabalhistas por meio de práticas fraudulentas, ao declarar nulos os atos que visam fraudar, impedir ou desvirtuar a aplicação das normas trabalhistas. Sabendo que tais atos serão considerados nulos e sem efeito, empregadores são incentivados a seguir as normas estabelecidas

Desta feita, conclui-se que os princípios têm dupla função, a primeira é voltada ao legislador, o qual deve observá-los no momento de elaboração da norma jurídica, e a segunda se dirige ao intérprete do direito, no momento da aplicação e saneamento de omissões (Sussekind *et. al.* 2000).

É certo que os princípios no Direito do Trabalho desempenham um importante papel como diretrizes para o legislador durante o processo de elaboração das leis, visto que representam valores fundamentais que devem ser incorporados nas normas jurídicas, garantindo que estas reflitam os objetivos de proteção dos trabalhadores e de equilíbrio nas relações laborais. Ao mesmo tempo guiam os intérpretes do direito, como juízes e advogados, durante a aplicação das normas e no preenchimento de eventuais lacunas legislativas. Nesse sentido, os princípios atuam como fontes de interpretação e de integração do ordenamento jurídico trabalhista.

### 2.3 MODERNIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A flexibilização das normas trabalhistas é um fenômeno complexo e multifacetado, que envolve a busca por um equilíbrio entre a necessidade de adaptação às mudanças do mercado e a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores. Segundo discorre Pereira (2013, p.86), “a “flexibilização” pode ser conceituada como forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas jurídica trabalhista.” Nessa mesma perspectiva, Nascimento (2009) relata que no Brasil, as leis foram flexibilizadas pela primeira vez em 1966 com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

A legislação trabalhista é rígida ou flexível. Conforme discorre Martins (2009, p.131), no sistema rígido, há pouco ou nenhum espaço para a negociação coletiva devido à forte intervenção do governo. No sistema flexível, quase não há legislação; quando existe, elas estabelecem apenas regras mínimas, deixando a negociação coletiva determinar as condições de trabalho restantes. Nessa seara, segundo a concepção de Malhadas (1991, p. 143-144), a flexibilização significa que as partes – trabalhadores e empresas – podem chegar a um acordo ou medidas específicas a serem tomadas para facilitar o andamento das relações empregatícias. Eles podem regulamentar suas relações sem ficar totalmente subordinados ao Estado e chegar a um consenso que melhor atenda aos interesses de cada um, fazendo concessões recíprocas.

O fenômeno da criação de Pessoas Jurídicas Prestadoras de Serviços Intelectuais é observado nesse contexto, motivado pelo afastamento da tutela do Direito do Trabalho e pelas vantagens da ordem tributária relacionada à possibilidade de economizar tributos. Ao mesmo tempo, o Planejamento Tributário tem ganhado destaque na prática empresarial moderna, não apenas como um método eficaz para alcançar eficiência tributária, mas também como um fator importante que diferencia as empresas no mercado.

Nesse cenário, há a tendência crescente, no mercado de trabalho, da rigidez dos contratos de trabalho tradicionais ser substituída pela busca de maior autonomia por parte dos trabalhadores, muitas vezes, por meio da contratação de outras empresas para a prestação de serviços intelectuais de forma contínua, por meio da prática conhecida como pejetização.

#### 2.4 COMPREENSÃO DA PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO E IMPLICAÇÕES

A pejetização, que antes era escondida sob o nome de “terceirização”, começou a se tornar mais evidente durante a recessão dos anos 90. Por conseguinte, tornou-se comum devido a um aumento significativo no número de novos negócios que abriram suas portas em uma variedade de setores a partir de 1995.

O termo utilizado advém da sigla usada para a pessoa jurídica, isto é, PJ, usado para designar a “transformação” do empregado (sempre pessoa física) em uma PJ (pessoa jurídica). Neste prisma, Alvarenga (2013) é cirúrgico quando afirma que a pejetização é uma prática empresarial que envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ) em vez de como empregados formais. Essa estratégia é adotada por empregadores com o objetivo de descaracterizar a relação de emprego, evitando assim o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias associadas à contratação formal de empregados. Ao exigir que os trabalhadores constituam uma pessoa jurídica para prestar serviços, as empresas tentam escapar de custos como o pagamento de férias, 13º salário, FGTS, INSS, entre outros direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No entanto, essa prática pode ser considerada uma forma de fraude trabalhista, pois, na essência, mantém-se a subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade típicas de uma relação de emprego, apenas mascaradas sob o véu da contratação como PJ. A pejetização, portanto, pode ser contestada na Justiça do Trabalho, em que é possível o reconhecimento do vínculo empregatício e a consequente obrigação da empresa em arcar com todas as responsabilidades trabalhistas retroativas.

A criação de empresas com apenas um sócio, sem a necessidade de funcionários, foi facilitada pelo artigo 129 da Lei 11.196/2005, que aborda a prestação de serviços intelectuais e estabelece que, para fins fiscais e previdenciários, esses serviços, sejam de natureza científica, artística ou cultural, realizados em caráter personalíssimo ou não, devem seguir a legislação aplicável às pessoas jurídicas. Isso implica que tais serviços, quando prestados por uma sociedade, estão sujeitos às normas fiscais e previdenciárias destinadas às empresas, e não às pessoas físicas. Contudo, deve-se observar o disposto no art. 50 do Código Civil, que trata do instituto da desconsideração da personalidade jurídica em casos de abuso de direito.

Vale apontar que este artigo pode levar a entender que é válida a prestação de serviços por

meio de pessoas jurídicas, mesmo quando esses serviços são de caráter personalíssimo, desde que não haja simulação ou fraude. No entanto, é importante destacar que, apesar dessa orientação fiscal e previdenciária, o artigo não afasta a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica (art. 50 do Código Civil) se for comprovado que a pessoa jurídica está sendo utilizada de forma abusiva, como para fraudar direitos trabalhistas ou previdenciários.

Isso implica que, em casos de pejetização, nos quais se tenta disfarçar uma relação de emprego sob a forma de prestação de serviços por uma pessoa jurídica, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho podem intervir, podem desconsiderar a personalidade jurídica e reconhecer a existência de vínculo empregatício, caso se verifique que a estrutura empresarial está sendo utilizada para burlar a legislação trabalhista. Dessa forma, o artigo equilibra a possibilidade de legítima prestação de serviços por pessoas jurídicas com a necessidade de proteger os direitos trabalhistas e evitar fraudes.

Segundo ensina Pereira (2013), a partir da previsão legal em questão, tida como uma proteção do trabalhador intelectual, diversos empregadores se valeram dessa possibilidade legal para realizar contratações sob a “máscara” de pessoa jurídica, sem vínculo ou relação de emprego, desrespeitando, dessa forma, os princípios basilares do Direito do Trabalho.

A razão que justifica tal contratação geralmente é a decisão voluntária do funcionário de se tornar uma pessoa jurídica para prestar serviços, buscando autonomia e benefícios financeiros. No entanto, princípios fundamentais do Direito do Trabalho são violados por esse tipo de prática, muitas vezes imposta pelo empregador.

A pejetização é uma prática comum no ambiente empresarial, em que os empregadores recorrem à contratação de trabalhadores por meio de suas empresas individuais ou exigem que estes constituam uma pessoa jurídica para prestarem serviços, isso para descaracterizar

a relação de emprego entre o empregador e o trabalhador. Assim, mesmo existindo uma relação de subordinação e dependência econômica entre as partes, ela é formalmente disfarçada como uma relação entre empresas contratantes.

Reforça essa concepção a Receita Federal do Brasil (2016), no documento “O Fenômeno da Pejotização e a Motivação Tributária”, enfatiza que pejotização é uma forma artificial de contratar serviços intelectuais, principalmente em profissões regulamentadas, prática que resulta na descaracterização da relação de emprego, substituindo o tradicional contrato de trabalho pela contratação de uma pessoa jurídica. Reforça que a pejotização é frequentemente utilizada como um mecanismo para reduzir custos tributários e administrativos, uma vez que as rendas do trabalho de profissionais liberais, quando submetidas ao regime de tributação das pessoas jurídicas, proporcionam vantagens tributárias significativas e aliviam as empresas das obrigações trabalhistas.

Nesse limiar, a pejotização pode ser vista como uma forma de evasão fiscal, já que a tributação sobre pessoas jurídicas é geralmente mais favorável do que a sobre pessoas físicas, resultando em menor arrecadação de impostos para o Estado. Assim, empiricamente é possível entender como uma estratégia para que os empregadores se isentem das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias que normalmente seriam aplicáveis em uma relação de emprego formal, o que pode incluir o pagamento de salários e benefícios, contribuições previdenciárias e impostos sobre a folha de pagamento.

Ainda, destaca-se os impactos sociais e legais da prática de pejotização, a possível precarização das condições de trabalho e a perda de direitos trabalhistas por parte dos trabalhadores. Do ponto de vista legal, pode configurar uma fraude trabalhista e ser passível de penalidades legais, conforme estipulado pela legislação trabalhista e previdenciária.

### 3.1 A REAL MOTIVAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO: PERSPECTIVAS DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR

O estudo do IBGE de 2004 revela uma situação preocupante no mercado de trabalho brasileiro: uma grande quantidade de empresas cadastradas no CNPJ não possui empregados. Das 4,5 milhões de empresas registradas, cerca de 3,1 milhões, ou 68%, são empresas sem empregados. Esse dado sugere uma prática frequente de “pejotização”, em que trabalhadores são levados a constituir pessoas jurídicas para prestarem serviços, mascarando o vínculo empregatício real.

Segundo Turcato e Rodrigues (2008), essa prática é diagnosticada pelo próprio IBGE como uma tentativa de modificar o vínculo do trabalhador com a empresa para a qual ele realmente presta serviços. Ao constituir uma empresa, o trabalhador passa a ser enquadrado como prestador de serviços, e não como empregado, o que exime a empresa de cumprir diversas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Desse modo, como toda a fraude costuma ter dois lados, o empregador pode economizar muito dinheiro contratando uma pessoa jurídica. Ao eliminar o pagamento de direitos trabalhistas e reduzir os encargos tributários e previdenciários, esse arranjo elimina o vínculo empregatício. Além disso, o empregador se sente protegido pelo artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, pois justifica essa forma de contratação de acordo com previsões legais.

Por outro lado, os funcionários frequentemente aceitam essa forma de trabalho por vários motivos. Ao trabalhar como pessoa jurídica, eles podem ter mais autonomia e flexibilidade. Uma maneira de aumentar a renda e ter a chance de trabalhar para mais de um empregador, uma vez que a imposição feita pelo empregador é outro fator que leva à pejotização. Conforme afirmam Condé e Almeida (2015), o empregado pode se submeter a essa situação para manter seu emprego devido à pressão financeira ou familiar.

Considerando a desigualdade de renda e as necessidades de sobrevivência, os trabalhadores frequentemente se submetem à pejotização, mesmo diante da ausência de garantias trabalhistas. Com essa mesma perspectiva, Pereira (2013, p. 77 e 78), corrobora:

“há de ressaltar que a necessidade de subsistência do trabalhador e a péssima distribuição de renda em nossa sociedade acarretam a aceitação pelo trabalhador das precárias condições de trabalho”.

Explica Couto Filho (2008) que, na relação trabalhista, o empregado é hipossuficiente, porque sua vontade não é relevante para tomar decisões. Os antigos representantes dos trabalhadores, os sindicatos, têm se inclinado, cada vez mais, para os interesses econômicos, o que contribui para a adoção dessa prática.

Para Pereira (2013), os requisitos caracterizadores da relação de emprego são essenciais para definir quando um trabalhador deve ser considerado um empregado sob a legislação trabalhista, como a relação de emprego envolve necessariamente uma pessoa física que presta serviços a um empregador. Pessoas jurídicas não podem ser consideradas empregadas; a pessoalidade, quando o trabalho deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador contratado. Ele não pode ser substituído por outra pessoa sem o consentimento do empregador, destacando a importância do indivíduo específico na execução das tarefas; não há eventualidade, uma vez que o serviço deve ser prestado de forma contínua, regular e permanente, e não de maneira esporádica ou ocasional. A frequência e a regularidade da prestação do serviço são indicativos de um vínculo empregatício; onerosidade, quando o trabalho é realizado mediante pagamento de salário. A relação de emprego pressupõe uma contraprestação financeira pelo serviço prestado a onerosidade; há subordinação, o empregador, cumpri ordens, horários e tarefas definidas pelo empregador. A subordinação jurídica é um dos principais elementos que diferenciam a relação de emprego de outras formas de contratação; e alteridade, ou seja, os riscos do empreendimento são assumidos pelo empregador e não pelo empregado. O trabalhador não deve arcar com prejuízos ou lucros decorrentes da atividade econômica.

Na perspectiva do autor, os requisitos fundamentais que devem estar presentes para uma relação ser considerada de emprego incluem: trabalho realizado por pessoa física,

peçoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Destaca-se que esses requisitos não são apenas aspectos práticos do trabalho, mas também possuem uma dimensão jurídica. Isso significa que sua análise não se limita apenas aos fatos da situação, mas também considera sua interpretação à luz das normas e princípios do Direito do Trabalho.

Nesse contexto, a presença simultânea desses cinco requisitos configura uma relação de emprego. Por outro lado, a ausência destes pode descaracterizar o trabalhador como empregado. Isso significa que, se um dos elementos essenciais estiver ausente, a relação de trabalho não será considerada como de emprego, mas pode ser classificada de outras formas, como prestação de serviços autônomos ou terceirização.

Compreende-se que, ao estabelecer os critérios que definem uma relação de emprego, o Direito do Trabalho busca assegurar que os trabalhadores desfrutem dos direitos e garantias previstos na legislação trabalhista.

### 3.2 PROTEÇÃO ESTATAL CONTRA A PEJOTIZAÇÃO: GARANTINDO OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O Estado tem desempenhado um papel importante na proteção dos direitos dos trabalhadores nos últimos anos, principalmente combatendo a pejetização, de modo a impedir que as leis trabalhistas sejam burladas, escondendo as relações de emprego. O Ministério Público do Trabalho tem liderado os esforços para combater a fraude trabalhista, criando iniciativas como a Coordenadoria Nacional de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho (CONAFRET) em 2003, conforme preleciona Pereira (2013).

Além disso, segundo ensina Oliveira (2013), em parceria com o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos dos trabalhadores têm se envolvido ativamente, realizando campanhas de prevenção e conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e os riscos associados a essa prática. No entanto, apesar dos esforços do Estado e das entidades

envolvidas, a legislação e as políticas públicas relacionadas à pejetização ainda carecem de adequação.

De acordo a concepção de Hazim *et al* (2020), embora existam leis que preveem multas e reparação de danos para os trabalhadores prejudicados pela pejetização, como o Código Penal e a CLT, falta uma abordagem mais efetiva e específica para lidar com essa forma de fraude nas relações de trabalho.

Assim, como o mesmo pensamento de Hazim *et al* (2020), as medidas punitivas existentes podem não ser suficientes para desencorajar eficazmente essa prática fraudulenta. Portanto, entende-se fundamental implementar medidas mais rigorosas que garantam a proteção integral dos direitos dos trabalhadores e responsabilizem adequadamente os empregadores que utilizam a pejetização de forma abusiva.

No entanto, vale destacar que a norma tributária, ao contrário de outras normas jurídicas, não é imperativa. Isso significa que não impõe uma obrigação de fazer ou não fazer algo de forma direta e coercitiva sobre os contribuintes. Em vez disso, ela estabelece condições sob as quais o tributo será devido.

A norma tributária descreve um fato gerador, que é a situação ou evento que, ao ocorrer, cria a obrigação de pagar um tributo. A hipótese de incidência é a descrição na lei tributária dessa situação ou evento específico. Ainda assim, a autoridade fiscal não pode obrigar o contribuinte a realizar o fato gerador. A obrigação tributária surge apenas quando o contribuinte, por livre iniciativa, realiza o fato gerador.

Conseqüentemente, o contribuinte não deve ser condicionado ou coagido a incorrer em situações que se enquadrem na hipótese de incidência tributária. A norma tributária não pode forçar o contribuinte a agir de uma maneira específica que resulte na obrigação de pagar tributo conforme o Respeito à Liberdade Individual, princípio que respeita a liberdade dos contribuintes de escolherem suas atividades econômicas e pessoais sem coerção para

fins tributários.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos conceitos, princípios e casos relevantes relacionados à pejetização e à fraude nas relações de trabalho permitiu uma compreensão aprofundada desses fenômenos e das suas implicações legais e sociais, bem como as perspectivas para a proteção dos trabalhadores. Essas práticas prejudicam não apenas os direitos dos trabalhadores, mas também afetam negativamente a estabilidade social e econômica das relações laborais, demanda uma resposta eficaz do sistema jurídico.

Embora os direitos dos trabalhadores tenham sido protegidos ao longo dos anos, a legislação trabalhista brasileira ainda enfrenta grandes desafios ao combater a fraude nas relações de trabalho. Apesar da existência de leis e esforços para combater essas práticas, ainda há lacunas a serem preenchidas e medidas mais rigorosas a serem tomadas para garantir que os trabalhadores sejam protegidos adequadamente e que os infratores sejam responsabilizados.

A pejetização, ao mascarar a verdadeira natureza da relação de emprego, permite que os empregadores evitem as obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, resultando em um ambiente de precariedade e insegurança para os trabalhadores.

Ainda que se reconheçam avanços significativos no combate à pejetização dos direitos dos trabalhadores por meio da proteção estatal, além de iniciativas como a Coordenadoria Nacional de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho e a participação dos sindicatos, é imperativa a intensificação dos esforços para garantir que os trabalhadores tenham um ambiente de trabalho digno e respeitoso.

Para tanto, necessária se faz a implementação de políticas públicas que garantam o emprego formal e o acesso aos benefícios previstos na legislação, assegurando relações laborais justas

e equitativas.

Dessa forma, é fundamental que o Estado fortaleça a fiscalização e aumente a conscientização sobre os direitos trabalhistas, por meio de uma abordagem abrangente e colaborativa, envolvendo o Poder Público, os sindicatos, as organizações da sociedade civil e outros atores pertinentes.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito do trabalho**: avesso da precarização, v. I. – São Paulo: LTr, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A pejetização como fraude à legislação trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

BRASIL. **Lei nº. 10.406**, de 21 de nov, de 2005. Código Civil Disponível em:

[L10406compilada \(planalto.gov.br\)](http://L10406compilada(planalto.gov.br))

BRASIL. VADE MECUM. CLT. **Consolidação das leis do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Rideel, 2010.

BRASIL. VADE MECUM. CLT. **Consolidação das leis do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Rideel, 2013.

BRASIL.Receita Federal do Brasil. **O fenômeno da Pejetização e a Motivação tributária**.

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: 10 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](http://DEL5452(planalto.gov.br))

BRASIL. **Lei nº 11.196**, de 21 de nov. 2005. Disponível em: [Lei nº 11.196 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2005/11/lei11196.htm). Acesso em: 10 maio 2024.

CONDÉ, Robson Augusto D.; ALMEIDA, Carlos Otávio F.; QUINTAL, Renato S. Fraude Contábil: Análise Empírica à Luz dos Pressupostos Teóricos do Triângulo da Fraude e dos Escândalos Corporativos. **Gestão & Regionalidade**, v. 31, n. 93, p. 94-108, 2015.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Faculdade Mineira de Direito, PUC Minas. 2008. Disponível em: [https://fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejotizacao](https://fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao). Acesso em: 16 mar. 2024

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr – 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207p.

HAZIM, Leandro Matías; LIGUTTI Riva, María Agostina. (2020). **Promoción y formalización de las relaciones laborales en Argentina**:(Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.

MALHADAS, Júlio Assunção. A flexibilização das condições de trabalho em face da nova constituição. In A.S. Romita (Coord.), **Curso de direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento**. São Paulo: Ltr. 1991. P. 143-154.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo:Saraiva,2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Felipe de Medeiro. **Falso Contratado ou empreendedor?** um estudo sobre a atividade pj no BRASIL. 2013. dissertação (mestrado) – InspeR instituto de ensino e pesquisa, São Jaulo, 2013.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. – São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo [et. al.]. **Instituições de direito do trabalho**. v. 1., 19. ed. atual, LTr, São Paulo: 2000.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista ANAMATRA**, Brasil, Ano XVII. nº 55 p. 11-15, 2º semestre de 2008.

---

[1] Graduando do Curso de Direito da Faculdade Serra do Carmo, em Palmas/TO, e-mail:

[2] Professora da Faculdade Serra do Carmo, em Palmas/TO, e-mail:

[ramillacavalcante@gmail.com](mailto:ramillacavalcante@gmail.com). Mestranda pela UFT. Advogada pós-graduada em Direito Processual pela UNISUL e em Direito Eleitoral pela UFT.