



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

ALUNO(A)

Daniel Henrique de Almeida Alves Firmino

**PEJOTIZAÇÃO E O RISCO PARA AS PARTES NA RELAÇÃO
LABORAL**

**João Pessoa
2025**

ALUNO(A)

Daniel Henrique de Almeida Alves Firmino

TÍTULO DO TCC

**PEJOTIZAÇÃO E O RISCO PARA AS PARTES NA RELAÇÃO
LABORAL**




TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Dr. Marcos José de Oliveira Lima Filho

**JOÃO PESSOA
2026**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

F525p	Firmino, Daniel Henrique de Almeida Alves. Pejotização e o risco para as partes na relação laboral / Daniel Henrique de Almeida Alves Firmino. – 2026. 29 f. : il. TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2026. Orientação: Prof ^o Dr. Marcos José de Oliveira Lima Filho. 1. Pejotização. 2. Flexibilização das relações de trabalho. 3. Fraude trabalhista. 4. Reforma trabalhista. 5. Relação contratual. I. Título. CDU 349.22(043)
-------	---

 INSTITUTO FEDERAL Paraíba	CAMPUS JOÃO PESSOA COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - CAMPUS JOÃO PESSOA
---	--

AVALIAÇÃO 86/2026 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 14 de junho de 2026.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Daniel Henrique de Almeida Alves Firmino

Matrícula 20192460051

PEJOTIZAÇÃO E O RISCO PARA AS PARTES NA RELAÇÃO LABORAL

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **11/06/2026**, às **15:00** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 13 de junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Marcos José de Oliveira Lima Filho (IFPB)

Orientador(a)

Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Giorgione Mendes Ribeiro Júnior (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Marcos Jose de Oliveira Lima Filho PROF ENS BAS TEC TECNOLÓGICO-SUBSTITUTO, em 14/06/2026 17:49:22.
- Giorgione Mendes Ribeiro Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 15/06/2026 10:19:09.
- Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLÓGICO, em 15/06/2026 14:56:17.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 13/06/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 892139
Verificador: 199738477b
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

DEDICATÓRIA

À todos os que acreditaram em mim e que me guiaram nessa jornada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer à minha família pelo incentivo sempre, à minha mãe que sempre me incentivou a continuar o estudo, ao meu irmão por ser um exemplo e sem eles eu não teria chegado onde estou agora. Agradeço também aos professores do IFPB por todo conhecimento passado, em especial ao meu professor orientador Dr. Marcos Lima que aceitou me orientar e me trazer até aqui e sempre esteve lá para quando eu precisava dele. Aos meus colegas de curso que independente da turma que eram, sempre foram gentis e acolhedores. Por fim agradeço os demais integrantes do IFPB por garantir a integridade e o nível dessa grande instituição.

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso analisa o fenômeno da "pejotização", definido como a contratação de trabalhadores pessoa física sob a forma de pessoas jurídicas (PJ) para evitar a formação de vínculos empregatícios e reduzir custos operacionais. A pesquisa também analisa um caso prático e ressalta que a relação de emprego formal exige a presença fática de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Quando mascarada, a prática torna-se uma fraude trabalhista. Para o trabalhador, o resultado é uma precarização multidimensional, marcada pela perda de garantias vitais protegidas pela CLT, como o 13º salário, férias e FGTS. Mesmo que atraído por uma renda líquida inicial maior, o empregado passa a arcar com os riscos e custos da atividade econômica, ficando desamparado pela seguridade social. Para as organizações, essa "economia" financeira inicial é ilusória e constitui um perigoso passivo oculto. Com base no Princípio da Primazia da Realidade, o Judiciário frequentemente reconhece o vínculo de emprego, submetendo a empresa a pesadas condenações financeiras retroativas, sanções tributárias e indenizações por danos morais devido à violação da dignidade humana. O estudo conclui que, apesar da flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista de 2017, a pejotização fraudulenta permanece ilegal e gera forte insegurança jurídica.

Palavras-chave: Pejotização. Flexibilização das Relações de Trabalho. Fraude Trabalhista. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This final thesis examines the phenomenon of “pejotização,” defined as the hiring of individual workers through legal entities (LEs) to avoid the creation of employment relationships and reduce operating costs. The research also analyzes a practical case and emphasizes that a formal employment relationship requires the factual presence of subordination, habituality, remuneration, and personal performance. When disguised, the practice constitutes labor fraud. For the worker, the result is multidimensional precariousness, marked by the loss of vital guarantees protected by the CLT, such as the 13th-month salary, vacation pay, and FGTS. Even if attracted by a higher initial net income, the employee ends up bearing the risks and costs of economic activity, left unprotected by social security. For organizations, this initial financial “savings” is illusory and constitutes a dangerous hidden liability. Based on the Principle of the Primacy of Reality, the courts frequently recognize the employment relationship, subjecting the company to heavy retroactive financial penalties, tax sanctions, and compensation for moral damages due to the violation of human dignity. The study concludes that, despite the flexibility introduced by the 2017 Labor Reform, fraudulent “Pejotization” remains illegal and creates significant legal uncertainty.

Keywords: Pejotização. Flexibilization of Labor Relations. Labor Fraud. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PJ: Pessoa Jurídica
PF: Pessoa Física
STF: Supremo Tribunal Federal
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
MEI: Microempreendedor Individual
FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
TCC: Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS	16
1.1.1 Objetivo Geral	16
1.1.2 Objetivos Específicos	16
2 A Pejotização como Fraude à Relação de Emprego	16
2.1 CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	17
2.2 DANOS SEGUNDO A LEGISLAÇÃO	18
2.3 RISCOS DA PEJOTIZAÇÃO PARA AS EMPRESAS	19
2.4 DEBATE SOBRE A LEGALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO	20
2.4.1 Introdução ao Caso	21
2.4.2 Andamento do Caso	22
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	24
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	24
3.2 PERSPECTIVA DA PESQUISA	25
4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	31

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho contemporâneas têm sido marcadas por uma busca incessante das empresas pela redução de custos e flexibilização dos vínculos, afetados também pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Neste contexto, emerge o fenômeno da "pejotização", um artifício que consiste na contratação de trabalhadores (Pessoa Física) por meio da constituição de uma Pessoa Jurídica (PJ), visando evitar a criação do vínculo empregatício e as obrigações dele decorrentes. A presente pesquisa foi inspirada por casos observados na realidade e debates sobre a legalidade dos mesmos, norteado pelos fundamentos do direito do trabalho. Por isso, faz-se necessário primeiramente distinguir o que é trabalho e emprego. Trabalho poderia ser definido como, toda e qualquer forma de labor realizada por um indivíduo, que pode-se adequar a diversos modelos, como estágio, trabalho eventual, entre outros. Enquanto o emprego se define como um tipo de trabalho no qual o indivíduo se adequa a certas condições, sendo elas: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade, ser pessoa física e alteridade, ao seguir estes 6 requisitos tem-se formado uma relação de emprego com o contratante, conforme está presente no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Durante o julgamento de casos de pejotização, é comum de se ver o uso do princípio da Primazia da Realidade, que ensina que deve-se analisar e julgar o que verdadeiramente ocorre e não só aquilo que está documentado, dessa forma pode-se ter uma melhor visão de como se sucederam os fatos. Este é apenas um dos dos princípios do direito do trabalho, que, como descrito nas doutrinas, existem para proteger o lado hipossuficiente na relação de emprego, sendo separados em 5, o princípio da Proteção, que visa acatar aquilo que seja mais benéfico ao trabalhador, o da Primazia da Realidade que foi apresentado anteriormente, o princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que afirma que o contrato de trabalho teria prazo indeterminado presumindo que este seja a fonte principal de renda do trabalhador, o princípio da Irrenunciabilidade diz que nenhum empregado pode abrir mão de seus direitos básicos e o da Intangibilidade Salarial, afirmando

que o salário do trabalhador em hipótese alguma pode ser reduzido. Estes princípios circundam as relações de emprego e são cruciais, pois trazem uma rede de segurança para o empregado celetista que não existe para trabalhadores PJ.

Conforme define Orbem (2016), trata-se de uma prática que utiliza um contrato de natureza civil para mascarar uma relação que, na realidade, possui todos os elementos de um contrato de trabalho, "sem a incidência de qualquer direito trabalhista". A consequência mais imediata e debatida dessa prática é a precarização do empregado, sendo ele, a parte hipossuficiente da relação, sofre um "prejuízo enorme" ao ser privado de garantias fundamentais asseguradas pela CLT, como férias, 13º salário e FGTS e são admitidos desta forma apenas para trazer uma "vantagem" para a empresa contratante.. Apesar desses pontos, existe uma tendência do Supremo Tribunal Federal (STF) de julgar a causa ganha para as empresas, ainda que afirmem que cada caso tem sua especificidade e não se deve se ter um caso como regra geral.

Contudo, a aparente vantagem econômica para a empresa embute riscos jurídicos e financeiros significativos, que muitas vezes são negligenciados. A prática, quando contestada na Justiça do Trabalho, pode ser descaracterizada, revelando-se uma economia ilusória. O debate central acerca do assunto gira em torno da linha tênue entre a livre iniciativa e a fraude aos direitos sociais. Enquanto setores empresariais defendem a modalidade como forma de redução de custos e modernização, as doutrinas (leis, jurisprudências) vêem esse fato como prejudicial e gera uma precarização, tanto do trabalho, como da proteção do trabalhador.

O objetivo principal deste TCC é elencar quais são os riscos agregados à prática da "pejotização" para as próprias organizações. Para atingir este fim, a pesquisa propõe-se a: analisar o conceito de "pejotização" e suas consequências laborais; relacionar os danos ao empregado segundo a legislação; analisar o risco legal ao qual a empresa se submete; e, por fim, responder o questionamento: Quais os impactos causados para o trabalhador e para a empresa provenientes da "pejotização"?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Compreender os principais riscos agregados à prática da “Pejotização” para ambas as partes da relação de emprego.

1.1.2 Objetivos Específicos

:

- Analisar o que é “Pejotização” e suas consequências para as relações laborais.
- Relacionar os danos ao empregado segundo a legislação trabalhista.
- Analisar o risco perante a legislação que uma empresa se submete ao adotar a prática da “Pejotização”.

2 A Pejotização como Fraude à Relação de Emprego

Quando se fala de “pejotização”, uma das definições que pode-se encontrar no site oficial do Governo do Brasil é que se trata de um artifício utilizado pelas empresas para contratar Pessoas Físicas (PF) como Pessoa Jurídica (PJ) a fim de evitar a criação de um vínculo empregatício, desta forma, deduz-se que se trata de uma forma de contratar trabalhadores sem precisar se adequar às leis e burla o sistema trabalhista brasileiro. Uma parte desses mesmos empregados opta pelo modelo PJ para obter uma pseudo-remuneração líquida maior, livre dos descontos previdenciários e tributários incidentes sobre a folha de salários (Santos; Magalhães Junior; Pereira, 2024).

Na 'pejotização' o trabalhador, pessoa física, presta o serviço em uma empresa através da constituição de uma pessoa jurídica, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil, sem a incidência de qualquer direito trabalhista. (Orbem, 2016).

Nesta forma de se enxergar a “pejotização” o fenômeno pelo qual um empregador, em vez de contratar um funcionário pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho com carteira assinada, induz o trabalhador a constituir uma pessoa jurídica, muitas vezes como Microempreendedor Individual (MEI), tal qual utilizado de forma geral em estabelecimentos no ramo de salões de beleza, que inclusive possui uma nova lei para regulamentar essa prática. Com base no princípio da Primazia da Realidade, , visa-se desmascarar essa fraude: para a Justiça do Trabalho, não importa se existe um contrato cível ou de franquia assinado; se, na prática, houver subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, o vínculo de emprego deve ser reconhecido (Mendonça et al., 2025).

2.1 CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

No que se fala de consequências dessa prática, pode-se exemplificar a perda de direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas acrescidas de um terço, 13º salário, FGTS, aviso prévio, descanso semanal remunerado e proteção contra demissão arbitrária, além da perda da proteção em casos de acidentes no trabalho.

No entanto, ao realizar essa simulação, desvirtuando-se uma relação de emprego para uma prestação de serviços pela pessoa jurídica, diversos direitos trabalhistas são preteridos, e princípios inerentes ao âmbito trabalhista, como o da proteção ao trabalhador, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade de direitos são afrontados, sendo um prejuízo enorme a ser suportado pela parte hipossuficiente dessa relação, que é o trabalhador. (Magalhães, 2014).

Além desses desfalques que afetam diretamente a vida financeira do trabalhador, ainda temos custos e responsabilidades sobre as atividades realizadas recaindo sobre os empregados, sendo elas, fiscais, contábeis e/ou previdenciárias. Além disso, o “aumento” na remuneração acontece em virtude de todos esses fatores que *a priori* são benéficos, porém ao olhar para o todo, nota-se discrepâncias gritantes.

2.2 DANOS SEGUNDO A LEGISLAÇÃO

No contexto da pejetização, os principais riscos para as empresas, à luz da legislação, concentram-se na geração de um passivo trabalhista oculto e na insegurança jurídica. Quando a Justiça do Trabalho, guiada pelo Princípio da Primazia da Realidade, identifica que a constituição da pessoa jurídica serviu apenas para mascarar os elementos caracterizadores do vínculo de emprego (pessoalidade, habitualidade, onerosidade, a pessoa física e subordinação), a empresa contratante sofre o dano de ser condenada a pagar retroativamente todos os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que foram sonegados, tais como férias, décimo terceiro salário, FGTS, horas extraordinárias e recolhimentos previdenciários (Mendonça *et al.*, 2025). Este reconhecimento de fraude expõe a organização a litígios judiciais dispendiosos, que podem resultar em bloqueios de bens, multas severas e graves abalos à sua saúde financeira, convertendo aquilo que parecia ser uma redução de custos inicial num risco crítico a longo prazo para a sustentabilidade do negócio (Reis; Neta; Bernardes, 2023; Santos; Magalhães Junior; Pereira, 2024).

[...] ficou evidenciado que a pejetização pode ser usado para evitar custos trabalhistas e previdenciários, colocando o trabalhador em uma posição mais vulnerável, sem acesso a benefícios trabalhistas e sociais, como férias remuneradas, seguro saúde e outros direitos normalmente garantidos a funcionários com carteira assinada. (Ribeiro; Lopes, 2023).

A pejetização, neste contexto, pode ser tratada como fraude, como uma forma de burlar a legislação e como consequência direta disso é a quebra da relação do trabalhador como empregado e a privação dos direitos, outrora assegurado. O "prejuízo enorme" (Magalhães, 2014) sofrido pelo trabalhador que é a parte hipossuficiente da relação, como é tratado na doutrina, inclui a perda de direitos específicos, como férias remuneradas acrescidas de um terço, 13º salário, FGTS, benefícios previdenciários decorrentes da falta de recolhimento patronal e

desproteção em momentos de vulnerabilidade (doença, acidentes ou desemprego), uma vez que ele assume os riscos da própria atividade econômica sem a rede de proteção da seguridade social obrigatória do emprego formal (Reis; Neta; Bernardes, 2023).

2.3 RISCOS DA PEJOTIZAÇÃO PARA AS EMPRESAS

O principal risco é o passivo trabalhista. Apesar da atual inclinação favorável do STF, processos na Justiça do Trabalho geram custos de defesa, bloqueios judiciais e o risco de condenação caso a subordinação direta seja cabalmente comprovada (Reis; Neta; Bernardes, 2023). Se o trabalhador sob os aspectos da pejetização conseguir comprovar a existência dos elementos da relação de emprego já citados, o tribunal pode desconsiderar o contrato de PJ e declarar o vínculo empregatício, aplicando o Princípio da Primazia da Realidade. Além disso, a empresa fica sujeita a autuações da fiscalização do trabalho e aos efeitos fiscais-tributários decorrentes da contratação irregular.

A partir da revisão da jurisprudência trabalhista, são identificadas decisões judiciais que reconhecem o vínculo empregatício nos casos de pejetização, aplicando o princípio da primazia da realidade sobre a forma. (Silva; Souza e Rego, 2024).

Pode-se considerar, portanto, que a "economia" gerada pela pejetização é, na verdade, um "passivo oculto". Caso o Poder Judiciário ou a fiscalização do trabalho identifiquem os elementos da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, etc.), a empresa enfrenta não apenas a condenação trabalhista, mas também sanções administrativas e tributárias. As empresas podem ser condenadas ao pagamento de indenizações por danos morais (individuais ou coletivos). Os artigos argumentam que a pejetização ofende a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, ao precarizar as condições de vida do trabalhador e transferir para ele os riscos da atividade econômica.

A prática da pejetização traz consequências profundas para a empresa, que variam desde o risco financeiro imediato (passivo trabalhista) até implicações legais e éticas ligadas à fraude fiscal e à violação da dignidade humana. Embora a

motivação inicial da empresa seja a redução de custos (encargos sociais e trabalhistas), como já exposto, essa estratégia gera um "passivo oculto". Se o Poder Judiciário reconhecer a presença dos requisitos do vínculo empregatício (subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade), a "economia" inicial se transforma em uma dívida acumulada, acrescida de multas e sanções.

O empregador, visando a redução de custos, acaba por criar um passivo trabalhista oculto, pois, reconhecido o vínculo, terá que arcar com todas as verbas trabalhistas não pagas acrescidas de juros e correção monetária. (Magalhães, 2014).

Os autores enfatizam que a empresa que praticar a pejetização contribui para a desestruturação do sistema de proteção social. Ao transferir os riscos do negócio para o trabalhador, a empresa pode ser responsabilizada por violar o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o que pode ensejar condenações por danos morais. Ainda que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tenha trazido discussões sobre a terceirização, a "pejetização" (quando há subordinação) continua sendo ilegal. A empresa opera em uma zona de risco constante de ser autuada por fraude aos preceitos da CLT (Art. 9º).

2.4 DEBATE SOBRE A LEGALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO

Para debater sobre este assunto, foi observado os trâmites legais de um caso que está circulando pelo STF desde 2025, tendo grande visualização e caindo no olho do público após várias decisões e acórdãos e ainda estar sendo tramitado dentro do órgão no mês de junho de 2026. Separado em seções de introdução e desenvolvimento, o processo foi analisado para trazer um olhar na parte jurídica de um julgamento sobre pejetização, além disso, este caso tem grande peso por estar lidando com um processo extenso e delicado e que possivelmente pode ditar como futuros casos de pejetização possam ser julgados pelo tribunal no futuro.

2.4.1 Introdução ao Caso

Após evidenciar através da doutrina os pesos e as medidas da pejotização para as partes de uma relação trabalhista, tem-se que observar na prática como se dá a tomada de decisão para um caso de pejotização nos tribunais de justiça do Brasil. O caso em questão é o embate entre o empregado e uma seguradora, no qual o primeiro era encarregado de atrair clientes e vender planos para a segunda trazendo o dilema clássico entre se existia ou não vínculo empregatício, porém este traz uma ressalva a mais que pode ser trazido em forma de jurisprudência à outros casos que é a criação de um “novo” cargo na empresa no qual é atribuído funções de cargos celetistas mascarado de contrato entre empresas. No que concerne à vulnerabilidade do trabalhador na assinatura do contrato, a petição inicial argumenta:

Dentro da relação contratual, então, o empregado se apresenta - sempre e sem exceção - como mero aderente sem capacidade de debate, enfrentamento e discussão das cláusulas contratuais. Por argumento, não se trata de modelo contratual de novidade, pois mesmo no direito civil, privatista e, em tese, regulador das relações entre iguais, facilmente se debate a figura dos contratos de adesão com a expurgação de suas cláusulas. (Allan, 2020, p. 3).

Ao expor esse subterfúgio durante as argumentações iniciais, o autor do processo revela que a empresa recrutava os indivíduos e suportava os custos da constituição das suas pessoas jurídicas, bem como da sua formação profissional, que passou a realizar os serviços sem ter nenhum tipo de contrato formal assinado no espaço de tempo de 3 meses de seu ingresso à empresa. Após um ano de serviços como um franqueado, posição que o trabalhador ocupava, sem ter a autonomia que outros gozariam neste mesmo cargo sendo que em empresas distintas, foi afirmado pelo autor que existia um incentivo pecuniário tratado como “bolsa de treinamento” que somado às comissões geravam um retorno em cerca de 35% do valor de cada produto vendido e após tal ano corrido, esse apoio não passou a ser mais do que 8%, uma queda de 27% dos ganhos do empregado sobre as vendas realizadas.

2.4.2 Andamento do Caso

Em defesa a seguradora rebate o processo trazendo argumentos de que o trabalhador já estava com seu vínculo extinto com a empresa há mais tempo que a Constituição permite para se mover uma ação trabalhista contra a mesma, e ainda afirma a clara competência do autor para discernir e negociar os termos de seu contrato, vista sua rica formação acadêmica, desfazendo a imagem de operário hipossuficiente do empregado. As alegações da empresa trouxeram à luz o argumento de que o trabalhador teria se beneficiado dessa parceria por quase quatro anos e o acusa de agir de má fé após ter seu contrato finalizado, buscando se aproveitar de possíveis direitos trabalhistas e com isso, a empresa requer a total improcedência da ação movida.

A defesa repudia a tentativa do autor de invalidar a relação jurídica pré-estabelecida, argumentando que a sua atitude constitui um claro exemplo de "venire contra factum proprium, buscando pura e simplesmente o melhor dos dois mundos" (Zoratto; Santos, 2020, p. 30).

A contra-argumentação da empresa foi crucial para o andamento do processo, tendo em vista que as evidências apresentadas levantaram mais questões sobre o requerimento do autor do processo, no qual ao tentar trazer a acusação de fraude na prestação de serviço, acabou por não conseguir se desvincular desse argumento e com seu nível de instrução, a justiça decidiu por julgar a favor da seguradora, já que, ao analisar as provas orais e documentais comprovaram de que não havia a subordinação, um dos pilares basilares das relações de emprego (que o reclamante havia alegado anteriormente que existia) e para desconstruir a tese de subordinação jurídica, a contestação esclarece a dinâmica de funcionamento da agência.

A par disso, refira-se que as reuniões de que participava o Reclamante, na agência que dava suporte aos seus negócios, serviam unicamente para repasse de informações a respeito de

novos produtos, debates mercadológicos, troca de informações a respeito das melhores práticas de mercado e auxílio em eventuais dificuldades comerciais, algo salutar a qualquer negócio. (Zoratto; Santos, 2020, p. 28).

A mais recente atualização do processo foi feita em 25/06/2026, o que traz uma trajetória longa desse processo sendo julgado no tribunal, mas ainda um pouco antes disso o mesmo mostra um possível encaminhamento para sua finalização: o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) uma decisão foi proferida no âmbito do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 1.532.603) tendo como relator o Ministro Gilmar Mendes, no qual a Suprema Corte reconheceu formalmente elevou o processo à categoria de paradigma nacional e será utilizado para pacificar definitivamente três questões centrais no Brasil, tais quais, a competência da justiça do trabalho, a licitude da contratação civil de trabalhadores autônomos e a definição de quem detém o ônus da prova nestes litígios processuais. Tal posição significa que o processo passará a gerar um precedente e sua jurisprudência poderá ser utilizada para resolver questões além das de apenas de processos relacionados à pejetização em si.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este TCC possui uma abordagem qualitativa, apoiada em procedimentos técnicos bibliográficos e documentais. Essa escolha metodológica justifica-se pela natureza do objeto de estudo, a pejetização, que exige uma compreensão das relações sociais e jurídicas, para além da simples quantificação de dados. A natureza qualitativa da investigação permite compreender como o fenômeno da pejetização foi crescendo no âmbito trabalhista do Brasil. Diferente de uma análise puramente estatística, essa abordagem foca na interpretação dos fatos e nas implicações sociais e jurídicas da prática.

A pesquisa se classifica como pesquisa bibliográfica, tendo em vista que utilizou documentos e teorias já existentes para prover uma visão mais apropriada sobre o problema da pejetização, trazendo uma visão mais aprofundada e tendo como objetivo, levantar o conhecimento teórico já produzido sobre o tema, confrontando diferentes visões doutrinárias. Ribeiro e Lopes (2023, p. 1) descrevem esse processo como uma revisão baseada em "estudos científicos selecionados", essenciais para diferenciar conceitos fundamentais, como "trabalho" e "emprego". Sua abordagem é estritamente qualitativa que leva em consideração elementos mais abstratos e inumeráveis, em detrimento de quantidade, e sua tipologia se enquadra como uma pesquisa.

Adicionalmente, a pesquisa documental se dedica à análise de artigos que tratam do assunto em questão que ainda não receberam tratamento analítico aprofundado, diferindo da bibliográfica (que utiliza fontes secundárias). No contexto da pejetização, isso envolve a análise da legislação e da jurisprudência, e, com base nisso, Silva, Souza e Rego (2024, p. 1) ilustram a importância dessa etapa ao proporem uma "análise da jurisprudência trabalhista", examinando decisões judiciais (acórdãos e súmulas) para identificar como os tribunais aplicam o "princípio da primazia da realidade sobre a forma" em casos concretos.

Esta monografia também abrange um estudo de caso jurisprudencial para assim poder expor como, na prática a teoria pode ser vista, buscando ao mesmo tempo que elucida o caso observado, formar paralelos com as teorias visando o entendimento do assunto enquanto também se fundamenta nos parâmetros traçados por Machado ([201-?]) para a investigação empírica no Direito. De acordo com a autora, no ambiente acadêmico, a acepção de "caso" afasta-se do seu uso corriqueiro forense. Desta forma, o caso trazido para estudo foi modelado não apenas para relatar uma disputa individual por verbas rescisórias, mas para atuar como um microcosmo representativo de um fenômeno jurídico muito mais amplo: a licitude da "pejotização" e os conflitos de competência entre a Justiça do Trabalho e a Suprema Corte. Por fim, nesse TCC foi utilizado a I.A do *Google*, o *Gemini Pro*, para brainstorming e formatação de referências bibliográficas mais complexas, como links de sites, e a plataforma *DeepL Translate* para tradução do Abstract.

3.2 PERSPECTIVA DA PESQUISA

O ponto de partida do raciocínio é o estabelecimento das premissas fundamentais do Direito do Trabalho. A pesquisa inicia diferenciando os conceitos de "trabalho" e "emprego" e traz a conceituação e problemáticas da pejotização. Conforme destacam Santos, Magalhães Junior e Pereira (2024, p. 1), o presente estudo deve evidenciar "uma breve análise da evolução histórica do Direito do Trabalho, diferenciando os conceitos de trabalho e emprego", esta etapa é crucial para definir o que é a relação de emprego formal, caracterizada pelos requisitos do artigo 3º da CLT (Subordinação, Habitualidade, Onerosidade, etc.). Após se ter estabelecido a norma, a pesquisa traz o problema para ser analisado, a pejotização cujo argumento central é que, embora haja uma roupagem civil/comercial, a realidade fática demonstra a existência de um vínculo empregatício disfarçado.

O núcleo da argumentação confronta o fenômeno da pejotização com os princípios basilares do Direito do Trabalho. A pesquisa utiliza o Princípio da Primazia da Realidade sobre a forma como paradigma crítico central para refletir sobre a validade dos contratos de PJ. Segundo Silva, Souza e Rego (2024, p. 1), é

necessário examinar a pejetização "sob a ótica dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho", onde a realidade dos fatos se sobrepõe à formalidade contratual. Além disso, o raciocínio vincula a prática à violação de preceitos constitucionais, argumentando que a pejetização configura uma "afronta ao princípio constitucional da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana" (Tolentino; Souza, 2025, p. 1).

A análise do fenômeno da pejetização não pode ser dissociada do cenário legislativo inaugurado pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Conforme observam Remedio e Doná (2018), as alterações normativas, especialmente aquelas que ampliaram as possibilidades de terceirização, acabaram por criar um ambiente propício para a expansão da contratação de pessoas jurídicas na esfera trabalhista. Embora a legislação não legitime a fraude aos preceitos da CLT, a nova dinâmica legal é frequentemente utilizada por empresas como justificativa para mascarar relações de emprego tradicionais sob a roupagem formal de contratos civis ou comerciais.

Essa conjuntura normativa deságua diretamente na precarização das condições de trabalho, operando uma relação de causa e efeito. Ao substituir a proteção do vínculo celetista pelo contrato de prestação de serviços, o trabalhador é despojado de direitos sociais e econômicos fundamentais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e seguro-saúde, sendo colocado em uma posição de extrema vulnerabilidade (Ribeiro, Lopes, 2023).

4 INTERPRETAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Após todas as observações, a análise revela que a pejetização, que está longe de ser apenas uma tendência natural de modernização, consolida-se como uma estratégia empresarial deliberada de gestão voltada fundamentalmente para a redução de custos operacionais. Conforme apontam Tolentino e Souza (2025), essa prática não é acidental, mas sim um mecanismo articulado para contornar a legislação trabalhista, na qual o tomador do serviço impõe ou incentiva a constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador com o objetivo precípua de se desonerar dos encargos sociais e previdenciários. Nesse contexto, estabeleceu-se uma tensão constante entre a formalidade contratual e a realidade fática. Orbema (2016) interpreta esse fenômeno como uma "(re)construção" das relações de trabalho, pela qual a subordinação jurídica, elemento chave do vínculo de emprego, é mascarada sob a roupagem de um contrato de prestação de serviços civis.

Entretanto, a análise torna-se complexa ao observar a percepção do próprio trabalhador. Santos, Magalhães Júnior e Pereira (2024) trazem à tona a discussão sobre se a pejetização seria "fraude ou recompensa". Os dados sugerem que, para uma parcela da força de trabalho, a prática oferece um benefício paradoxal imediato através de uma remuneração líquida superior à de um celetista. No entanto, ao se utilizar a visão crítica do caso, percebe-se que, no longo prazo, essa "vantagem" nada mais é do que uma ilusão já que ela significa também transferir todos os encargos inerentes ao trabalho para o indivíduo, que não possui também acesso aos direitos fundamentais.

Esse cenário foi agravado pelo contexto normativo inaugurado pela Reforma Trabalhista de 2017. Remedio e Doná (2018) analisam que a flexibilização legislativa e a permissão da terceirização irrestrita criaram um ambiente propício para a expansão dessa modalidade, muitas vezes validando a precarização sob o argumento do empreendedorismo. Resta, então, ao Poder Judiciário conter o avanço dessa prática se baseando nos princípios do direito do trabalho para assegurar que as empresas sigam dentro da legislação vigente e que os trabalhadores evitem se tornar apenas fornecedores de insumos sem o mínimo de garantia, da qual eles têm direito, para acobertá-los.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do fenômeno da pejetização, fundamentada nas referências apresentadas, revela que essa prática não representa uma evolução natural das relações laborais, mas uma estratégia empresarial deliberada para a redução de custos e a evasão de encargos sociais. Conforme observado, o impacto imediato para o trabalhador é a precarização multidimensional, manifestada pela perda de garantias fundamentais como o 13º salário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o aviso prévio e as férias remuneradas acrescidas do terço constitucional. Essa transição do regime celetista para o de pessoa jurídica opera uma transferência indevida dos riscos da atividade econômica e dos custos fiscais e previdenciários para o indivíduo, que, por ser a parte hipossuficiente, suporta um prejuízo enorme em prol de um “benefício paradoxal”. Assim, as relações laborais sofrem um processo de desestruturação que afronta princípios basilares do direito do trabalho.

Simultaneamente, os riscos agregados à empresa que adota tal prática são severos e frequentemente subestimados pela busca de lucratividade imediata. A pejetização cria o que a literatura classifica como um “passivo oculto”, pois a economia gerada inicialmente pode ser revertida em condenações vultosas na Justiça do Trabalho. Caso seja comprovada a presença dos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, o Judiciário aplica o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, desconsiderando o contrato civil e reconhecendo o vínculo de emprego pleno (Silva; Souza; Rego, 2024). Os objetivos específicos do trabalho foram plenamente alcançados e podem ser compreendidos de forma integrada ao sintetizar os impactos finais causados para ambas as partes, o trabalho conclui que o trabalhador é submetido a uma precarização do trabalho e vulnerabilidade. Além da obrigatoriedade de arcar com todas as verbas trabalhistas retroativas com juros e correção, a empresa sujeita-se a autuações administrativas, sanções fiscais e possíveis indenizações por danos morais individuais ou coletivos, uma vez que a prática é interpretada como uma violação à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (Tolentino; Souza, 2025). Em suma, a pejetização configura uma zona de insegurança jurídica constante que compromete

a sustentabilidade ética e financeira da organização (Magalhães, 2014; Remedio; Doná, 2018).

A presente pesquisa é limitada, primordialmente, pela natureza predominantemente qualitativa e bibliográfica dos estudos analisados, o que privilegia a interpretação documental e normativa e a análise jurisprudencial em detrimento de dados estatísticos abrangentes que quantifiquem o fenômeno em todos os setores da economia brasileira. Embora os artigos fundamentem com precisão a precarização e a fraude sob a ótica dos princípios fundamentais, a concentração de análises em artigos de diversas áreas traz uma visão holística, mas ainda assim, limita a percepção da extensão da pejotização em áreas mais específicas, como nas áreas industriais ou de tecnologia de ponta (Santos, 2018). Além disso, a constante mutabilidade das decisões dos tribunais superiores, especialmente o conflito interpretativo entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF) após a Reforma Trabalhista de 2017, impõe uma barreira temporal à pesquisa, uma vez que o entendimento jurídico sobre a licitude da terceirização e da pejotização na atividade-fim ainda atravessa um período de transição e reajuste (Silva; Souza; Rego, 2024; Mendonça et al., 2025).

Pesquisas futuras podem realizar estudos empíricos e quantitativos que mapeiem o impacto da pejotização na sustentabilidade financeira da Seguridade Social a longo prazo, avaliando como a redução de arrecadação patronal afeta o sistema previdenciário nacional (Santos, 2018). É pertinente, ainda, o desenvolvimento de pesquisas que investiguem os novos modelos de negócios e analisem como se encaixam na legislação. Outra sugestão valiosa reside no acompanhamento longitudinal da saúde mental e do bem-estar social dos trabalhadores "pejotizados", a fim de verificar os efeitos da ausência de garantias como férias e descanso semanal remunerado na dignidade e na qualidade de vida dessas pessoas (Barbosa; Orbem, 2015; Ribeiro; Lopes, 2023). Por fim, propõe-se uma análise comparativa do cenário brasileiro com legislações de outros países que também enfrentam a flexibilização das relações de trabalho, buscando modelos que equilibrem a eficiência econômica empresarial com a proteção social mínima do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. **"Pejotização": precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas.** *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n. 2, 2015.

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://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=5452&ano=1943&ato=7da0TWq5kMjpmT218>. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 dez. 2025.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista. **Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 5, n. 1, jan./jun. 2014.

MENDONÇA, Luana Alves *et al.* A pejotização e seus impactos na relação de emprego. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 11, n. 6, jun. 2025.

MINISTROS alertam para os riscos da 'pejotização' de trabalhadores durante audiência pública no STF. **Secretaria de Comunicação Social**, Brasília, 6 out. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/10/ministros-alertam-para-os-riscos-da-2018pejotizacao2019-de-trabalhadores-durante-audiencia-publica-no-stf>. Acesso em: 18 dez. 2025.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (re) construção de uma "nova" modalidade de trabalho denominada "pejotização" no contexto sociocultural brasileiro. **Áskesis**, [s. l.], v. 5, n. 1, p. 143-156, 2016.

REIS, Eduarda de Assunção; NETA, Armanda Maria Vaz; BERNARDES, Rochele Juliane Lima Firmeza. Impactos da pejotização nas relações de emprego: uma análise jurídica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [s. l.], v. 9, n. 10, 2023.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. **A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista.** *Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho*, v. 4, n. 2, p. 61–79, 2018.

RIBEIRO, Letícia Barros; LOPES, José Augusto Bezerra. **O fenômeno da pejetização e a precarização do vínculo empregatício**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 9, n. 9, 2023.


RIBEIRO, Niskier Rodrigues. Diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego. **Estratégia Concursos**, [S. l.], 30 nov. 2024. Disponível em: <https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/relacao-emprego/>. Acesso em: 15 dez. 2025.

SANTOS, Andréa Dantas. **Pejetização e fraude nas relações de emprego**: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). [S. l.: s. n.], 2018.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. **A pejetização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa?** *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, v. 2, 2024

SILVA, Lucas André de Lima e; SOUZA, Carlos Eduardo da Cruz; REGO, Ithor Jean. **Jurisprudência trabalhista: a pejetização à luz dos princípios fundamentais do direito do trabalho**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 5, 2024.

TOLENTINO, Sandra Pereira Paulino; SOUZA, Andressa Luchiari de. Estratégia empresarial da pejetização e os impactos nos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal. **Revista Foco**, [s. l.], v. 18, n. 9, 2025.

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega da Versão Final TCC

Assunto:	Entrega da Versão Final TCC
Assinado por:	Daniel Firmino
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Daniel Henrique de Almeida Alves Firmino, ALUNO (20192460051) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 03/07/2026 13:19:19.

Este documento foi armazenado no SUAP em 03/07/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1903021

Código de Autenticação: 6ee5ffdf28

