VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Copyright © 2025 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-185-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejotização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Morais

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejotização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejotização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.ª Dr.ª Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.ª Dr.ª Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.ª Dr.ª Sinara Lacerda Andrade Caloche

FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO E A DESIGUALDADE NA PROTEÇÃO SOCIAL: IMPACTOS JURÍDICOS E TRABALHISTAS

FRAUD IN INDEPENDENT CONTRACTOR ONLY POLICY AND INEQUALITY IN SOCIAL PROTECTION: LEGAL AND LABOR IMPACTS

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento
Carlos Daniel Romão Dantas [1]
José Augusto Pacheco Viegas [2]

Resumo

Este estudo investiga como a fraude na pejotização afeta o direito à igualdade, gerando disparidades na proteção social e nos benefícios entre trabalhadores formalmente empregados e aqueles contratados como pessoas jurídicas. A hipótese sugere que a pejotização fraudulenta compromete a igualdade trabalhista, privando trabalhadores pejotizados de direitos fundamentais garantidos pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário e FGTS. A prática, comumente utilizada por empresas para reduzir encargos, cria uma distinção entre esses grupos, resultando em insegurança e desigualdade no mercado de trabalho. O estudo é estruturado em cinco seções: introdução, implicações legais da pejotização, análise do conceito de trabalho decente, investigação das disparidades causadas pela pejotização e considerações finais. A relevância jurídica e social da pesquisa reside na sua contribuição para o debate sobre a proteção contra fraudes trabalhistas e o impacto da pejotização na dignidade e seguridade social dos trabalhadores. Trata-se de uma pesquisa pura, com objetivos explicativos, que se baseia em uma análise bibliográfica e documental de obras acadêmicas e legislações relevantes. A metodologia qualitativa adota o método hipotético-dedutivo para esclarecer os efeitos da fraude na pejotização sobre a igualdade no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pejotização, Proteção social, Igualdade trabalhista, Fraude, Desigualdade

Abstract/Resumen/Résumé

This study investigates how fraud in the independent contractor only policy and inequality process affects the right to equality, generating disparities in social protection and benefits between formally employed workers and those hired as legal entities. The hypothesis suggests that fraudulent independent contractor only policy and inequality compromises labor equality, depriving pejotized workers of fundamental rights guaranteed by the Brazilian labor laws, such as paid vacations, bonus salary and social benefits. The practice, commonly used by companies to reduce expenses, creates a distinction between these groups, resulting in insecurity and inequality in the labor market. The study is structured in five sections: introduction, legal implications of independent contractor only policy and inequality, analysis

[1] Graduado em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

[2] Graduado em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

of the concept of decent work, investigation of the disparities caused by Independent-contract-only policy and inequality and final considerations. The legal and social relevance of the research lies in its contribution to the debate on protection against labor fraud and the impact of independent contract only policy and inequality on the dignity and social security of workers. This is a pure research, with explanatory objectives, which is based on a bibliographic and documentary analysis of academic works and relevant legislation. The qualitative methodology adopts the hypothetical-deductive method to clarify the effects of fraud in the pejotização on equality in the labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Independent contract only policy, Inequality, Social protection, Labor equality, Fraud, Inequality

1 INTRODUÇÃO

A pejotização é um fenômeno em que os trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas e não como empregados regulares, prática que existe em diversos setores no Brasil. Este modelo de contratação é tipicamente adotado quando se trata de uma relação contínua de prestação de serviços, mas levanta questões sobre o seu impacto nas relações de trabalho, nomeadamente em termos de igualdade entre trabalhadores.

Este contexto insere-se num cenário mais amplo de mudança nas relações laborais, em que a procura por menores custos e maior flexibilidade contratual desafia os limites do que é considerado justo e legal. A Pejotização desafia a proteção social, os direitos laborais e os benefícios disponíveis aos diferentes tipos de trabalhadores, destacando diferenças que merecem uma análise aprofundada. A elevada sensibilidade destas questões num país com um histórico de desigualdade no mercado de trabalho colocou o tema no centro dos debates jurídicos e sociais sobre a justiça nas relações laborais.

Nesse contexto, a investigação reúne informações com a finalidade de responder ao seguinte problema de pesquisa: como a fraude na pejotização afeta o direito à igualdade, criando disparidades na proteção social e nos benefícios entre trabalhadores formalmente empregados e aqueles contratados como pessoas jurídicas?

A hipótese é que a pejotização fraudulenta compromete o princípio da igualdade trabalhista ao criar disparidades significativas entre trabalhadores formais e aqueles contratados como pessoas jurídicas, especialmente no que diz respeito à proteção social e ao acesso a benefícios como o 13º salário, o terço constitucional e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O estudo tem como objetivo geral analisar como a fraude na pejotização afeta o direito à igualdade, criando disparidades na proteção social e nos benefícios entre trabalhadores formalmente empregados e aqueles contratados como pessoas jurídicas. Para tanto, a pesquisa está estruturada em cinco seções. A primeira é esta introdução. A segunda aborda os aspectos jurídicos da pejotização, destacando como a fraude nesse processo compromete o princípio da primazia da realidade. A terceira analisa o conceito de trabalho decente e sua relação com a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho. A quarta investiga as disparidades causadas pela fraude na pejotização, evidenciando as diferenças na proteção social e nos benefícios trabalhistas entre trabalhadores formais e contratados como pessoas jurídicas. A quinta e última seção apresenta as considerações finais.

Esta investigação justifica-se por sua relevância jurídica e social, ao abordar uma questão central do direito do trabalho: a proteção contra fraudes que desvirtuam a relação de

emprego. A pesquisa contribui teoricamente para o debate sobre trabalho decente e igualdade, fornecendo uma análise crítica da pejotização fraudulenta. Do ponto de vista social, destaca os efeitos dessas práticas sobre a dignidade dos trabalhadores, sublinhando o impacto negativo na seguridade social e nos direitos trabalhistas.

A pesquisa é de natureza exploratória, com objetivos explicativos, e visa esclarecer de forma aprofundada como a fraude na pejotização afeta a igualdade no mercado de trabalho. Os procedimentos adotados incluem pesquisa bibliográfica e documental, com análise de obras acadêmicas e da legislação pertinente. A coleta de dados será realizada por meio da análise de livros, artigos acadêmicos, teses, dissertações e legislação trabalhista, com foco específico na pejotização e suas implicações legais. A análise será conduzida de forma qualitativa, visando à conclusão da investigação por meio do método hipotético-dedutivo.

2 ASPECTOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO COMO UM INSTRUMENTO DE FRAUDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A origem da pejotização no Brasil remonta ao aumento das políticas de flexibilização das relações de trabalho nas décadas de 1990 e 2000, em um contexto de globalização e reestruturação produtiva que incentivou as empresas a buscar formas de reduzir custos operacionais, especialmente com a mão de obra (Krein, 2007).

O termo pejotização refere-se à contratação realizada por meio de contratos de pessoa jurídica (PJ), não com o objetivo de estabelecer uma relação autônoma genuína entre dois empreendimentos, mas com o intuito de evitar a caracterização de vínculo empregatício. Nesse modelo, a relação de emprego é disfarçada como uma relação jurídica civilista (Lasso et al., 2023). Embora essa prática tenha surgido inicialmente como uma forma de flexibilizar as contratações, atender à crescente demanda por serviços especializados e adaptar as operações empresariais à competitividade global, ela rapidamente se transformou em um instrumento de precarização do trabalho. Isso ocorreu devido às distorções em sua aplicação no ordenamento jurídico, resultando em seu uso para fraudar relações de emprego e retirar direitos trabalhistas conquistados (Rosenfield, 2011).

Vale destacar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispõe em seu artigo 9º que são “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação [das leis trabalhistas]”. Assim, qualquer tentativa de impor barreiras formais ao reconhecimento da verdadeira natureza do vínculo empregatício, como ocorre na pejotização fraudulenta, será

considerada nula de pleno direito. Isso inclui, por exemplo, atos que afastem direitos trabalhistas.

A pejotização fraudulenta viola o princípio da primazia da realidade, que estabelece que a situação fática deve prevalecer sobre a forma contratual (Brasil, 2022). Brito Filho (2023) ressalta que, se a prestação de serviços for caracterizada por subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, a relação de emprego deve ser reconhecida, conforme disposto na CLT, ainda que o trabalhador esteja formalmente contratado como pessoa jurídica. Por outro lado, a pejotização legítima respeita os princípios básicos do trabalho decente, conforme definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse modelo, o trabalhador que opta por constituir uma pessoa jurídica atua com plena autonomia, podendo negociar seus próprios contratos, definir condições de trabalho e prestar serviços para diferentes empresas, sem exclusividade ou subordinação.

Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal (STF) desempenha um papel crucial na interpretação e delimitação dos limites legais da terceirização e, mais especificamente, da pejotização no Brasil, sobretudo quando essa prática configura fraude nas relações de trabalho (Souza e Borges, 2020).

Um dos principais marcos regulatórios sobre a contratação de prestadores de serviços como pessoa jurídica no ordenamento jurídico brasileiro foi estabelecido pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5625/DF. A decisão da Corte Constitucional delineou premissas fundamentais para a análise de casos concretos envolvendo a configuração de pejotização fraudulenta. Entre essas premissas, destacam-se duas principais (Brasil, 2022, p. 14):

> Primeira: Há um inequívoco vetor de proteção trabalhista em nível principiológico, o qual estabelece presunção constitucional em favor do vínculo empregatício na hipótese de incontroversa prestação de serviços por pessoa natural. Este corpo de princípios tem assento nos seguintes dispositivos da Constituição da República: arts. 1º, III e IV; 3º, I, II, III e IV; 4º, II; 5º, caput e § 2º; 6º; 7º, caput, incisos e parágrafo único; 8º até 11; 170, caput e incisos III, VI e VII; 193.
> Segunda: Da inegável força normativa destes princípios, nomeadamente aqueles da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, do bem-estar individual e coletivo, da justiça social, da não discriminação e da igualdade, em especial no sentido material, e da vedação ao retrocesso social, decorre o dever do Estado de legislar para garantir sua efetivação.
> Terceira: A legislação infraconstitucional que tenha por intenção afastar a existência do vínculo de emprego tem contra si elevado ônus argumentativo, devendo necessariamente se fundar, a um só tempo, em interesse público e motivo social relevante. Esta é a exigência para, no caso concreto, delinear-se a relação de precedência sobre as normas constitucionais que impõem a presunção de prevalência em favor do vínculo empregatício.

Assim, o STF adota como premissas principais: (i) a centralidade do princípio da proteção ao trabalhador, que estabelece a presunção constitucional em favor do vínculo empregatício na prestação de serviços por pessoa natural; e (ii) a normatividade dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, do bem-estar individual e coletivo, da justiça social, da não discriminação, da igualdade e da vedação ao retrocesso social. Essa determinação é fundamental, pois são esses princípios que devem orientar a regulamentação da recente popularização da prática da pejotização no âmbito das relações laborais no Brasil.

A ADI nº 5625/DF também merece destaque. Nessa ação, o STF analisou a constitucionalidade da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016 – que regula os contratos de parceria entre profissionais do ramo da beleza, como cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures e maquiadores, e pessoas jurídicas registradas como salões. Conforme já indicado pela doutrina (Brito Filho, 2023), o STF reconheceu a possibilidade de contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas, desde que ausentes os elementos que configuram a relação de emprego: trabalho realizado por pessoa física, onerosidade, eventualidade, pessoalidade e subordinação jurídica (Américo, 2024). Esse caso, portanto, exemplifica uma situação em que a pejotização recebeu o aval do ordenamento jurídico brasileiro para existir de forma legal.

Essa decisão é, inclusive, uma das que oferecem fundamentação para compreender que, embora terceirização e pejotização sejam fenômenos jurídicos distintos, ambos tratam, em essência, da flexibilização das leis trabalhistas em busca de maior dinamismo nas relações laborais. As diferenças entre eles residem no fato de que, em tese, a terceirização é o gênero do qual a pejotização é uma espécie. Enquanto a terceirização pode ser definida como a transferência de responsabilidades da atividade econômica da empresa para terceiros – configurando-se, geralmente, como uma relação comercial que inclui uma terceira empresa entre a contratante e o trabalhador (Leite, 2021) –, a pejotização trata especificamente da contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas. Assim, a analogia entre os dois fenômenos é pertinente e contribui para a discussão sobre a natureza jurídica da pejotização fraudulenta no Brasil.

Dada essa relevância, outra decisão do STF sobre o tema merece atenção: a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF, que abordou a terceirização de atividades-fim e o uso de contratos de pessoa jurídica para a prestação de serviços. Entre os pontos destacados no acórdão, vale mencionar o trecho do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, que reconhece as transformações no mercado e, consequentemente, nas formas de trabalho, como inevitáveis (Brasil, 2019, p. 17):

> Como vejo, Presidente, queridos Colegas, Ministra Rosa, o Direito do Trabalho no contexto atual? É inevitável que, nesta realidade [de crescimento econômico e transformação tecnológica] que eu acabo de descrever, o Direito do Trabalho passe em todos os países de economia aberta por transformações extensa e muito profundas. Não se trata propriamente - e eu queria deixar claro - de escolhas ideológicas ou de preferências filosóficas. Trata-se, na verdade, do curso da história. E é nesse ambiente que nós todos estamos aqui para pensar a melhor forma de harmonizar os interesses e as demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores. E, do modo como eu penso a vida, é preciso assegurar a todos os trabalhadores empregos, salários dignos e a maior quantidade de benefícios que a economia comporte.

Assim, o STF considera como premissas iniciais: a necessidade de maior dinamismo nas relações laborais e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador. Em termos mais diretos, o Ministro Barroso destaca a importância de adaptar as relações de trabalho às rápidas mudanças de um mercado marcado por inovações tecnológicas e novas formas de trabalho. No entanto, entende que essa flexibilização não pode ocorrer em detrimento da dignidade do trabalhador e do trabalho decente.

Outro entendimento sobre a terceirização foi consolidado no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 48/DF, que analisou a constitucionalidade da terceirização irrestrita de serviços, abrangendo tanto atividades-meio quanto atividades-fim. Ao declarar essa prática constitucional, o STF reforçou a necessidade de observar o princípio da primazia da realidade e proteger os direitos sociais previstos na Constituição. Ressaltou, ainda, que a terceirização ou a pejotização não podem ser utilizadas como mecanismos para suprimir direitos trabalhistas, considerados "um dos fundamentos do Estado Democrático brasileiro" (Brasil, 2020, p. 33):

> O Estado – seja legislativamente, seja judicialmente – não poderá impor regras rígidas e específicas de organização interna das empresas; cabendo tal decisão aos próprios empreendedores, que, por sua conta e risco, devem realizar sua opção de modelo organizacional dentro das lícitas e legítimas possibilidades consagradas pelos Princípios Gerais da Atividade Econômica e estabelecidos no artigo 170 da Constituição Federal.
> Obviamente, essa opção será lícita e legítima desde que não proibida ou colidente com o ordenamento constitucional; bem como, desde que, durante a execução dessa opção – na hipótese de terceirização –, as empresas "tomadoras" e "prestadoras" não violem direitos sociais e previdenciários do trabalhador e a primazia dos valores sociais do trabalho, que, juntamente com a livre iniciativa, tem assento constitucional como um dos fundamentos do Estado Democrático brasileiro.

A partir das decisões recentes, o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento de que a terceirização é permitida, desde que não seja utilizada para fraudar direitos trabalhistas. Reafirma-se, assim, a necessidade de garantir a primazia da realidade e a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. Brito Filho (2023) analisa criticamente essa jurisprudência à luz do conceito de trabalho decente, destacando que, embora o STF tenha

flexibilizado a terceirização, isso não afasta o dever de proteger os trabalhadores contra fraudes, especialmente no caso da pejotização indevida.

Nessas decisões, o STF frisou a distinção entre a terceirização legítima e a pejotização fraudulenta. A Justiça do Trabalho, guiada pelo princípio da primazia da realidade, deve analisar o caso concreto e reconhecer a relação de emprego sempre que estejam presentes seus elementos essenciais, mesmo que o contrato formal indique outra forma de vínculo.

Tal compreensão é reforçada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar todas as relações de trabalho, inclusive aquelas marcadas por fraude. Segundo Conforti (2024), essa ampliação impôs ao Judiciário o dever de combater mecanismos que disfarçam vínculos empregatícios, como a pejotização, garantindo a restituição dos direitos suprimidos.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) segue sendo orientada pela Súmula 331, que, apesar de anterior às decisões do STF, permanece relevante. A súmula estabelece que, havendo pessoalidade, habitualidade e subordinação, a contratação por meio de pessoa jurídica pode configurar fraude, devendo a relação de emprego ser reconhecida.

Nesse sentido, o STF tem reafirmado que, quando a pejotização compromete direitos fundamentais como a dignidade, a seguridade social e a igualdade, é indispensável a atuação da Justiça do Trabalho. Brito Filho (2023) salienta que mesmo os profissionais contratados como pessoas jurídicas podem ter reconhecido o vínculo de emprego, desde que comprovem os elementos fáticos da relação laboral.

Dessa forma, a pejotização não é, em si, ilícita. Pode ser válida quando se tratar de profissional autônomo, sem subordinação jurídica, nem habitualidade ou pessoalidade. Contudo, quando esses elementos estiverem presentes, deve prevalecer o reconhecimento da relação de emprego, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que afasta os atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista (Peixoto, 2024, p. 71).

Conclui-se, portanto, que o papel da Justiça do Trabalho é essencial na identificação e repressão às fraudes que ocultam relações de emprego sob a forma de pejotização. A atuação judicial ativa é indispensável para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores (Peixoto, 2024).

3 TRABALHO DECENTE E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

O conceito de trabalho decente foi introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, consolidando-se como um pilar fundamental na promoção da igualdade de oportunidades no mercado laboral. A OIT define trabalho decente como aquele que assegura condições adequadas de remuneração, segurança no ambiente de trabalho, proteção social, oportunidades de desenvolvimento pessoal, igualdade de oportunidades e liberdade sindical, sem qualquer tipo de discriminação (Rosenfield e Pauli, 2012).

Esse conceito deve guiar a avaliação das condições laborais em todos os setores, abrangendo proteção social, estabilidade no emprego e equidade. No entanto, a realidade demonstra que práticas excludentes ainda persistem, especialmente em setores marcados pela informalidade e terceirização, como o de serviços e o trabalho rural (Brito Filho, 2023).

Segundo Brito Filho (2023), o trabalho decente transcende a simples relação de emprego, sendo um direito humano essencial à dignidade do trabalhador e ao desenvolvimento socioeconômico sustentável. Em análise de instrumentos internacionais – como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e as Convenções Fundamentais da OIT – o autor afirma que o trabalho decente compreende direitos mínimos indispensáveis à dignidade humana.

Esses direitos são organizados por Brito Filho (2023) em três planos: individual, coletivo e de seguridade.

No plano individual, incluem-se:

- Direito ao trabalho: considerado central, é por meio dele que o indivíduo garante sua subsistência e realiza seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- Liberdade de escolha profissional: o trabalhador não pode ser submetido a trabalho forçado;
- Igualdade de oportunidades: todos devem ter acesso ao trabalho em condições equitativas, sem discriminações;
- Ambiente laboral seguro e salubre: é direito do trabalhador exercer suas funções sem riscos à saúde;
- Remuneração justa: o salário deve garantir uma vida digna;
- Condições justas de trabalho: jornada limitada, intervalos adequados e períodos de descanso são indispensáveis;
- Proibição do trabalho infantil: fundamental para proteger o desenvolvimento de crianças e adolescentes.

No plano coletivo, destaca-se o direito à liberdade sindical, reconhecido tanto pela DUDH quanto pela OIT. Esse direito permite a trabalhadores e empregadores a livre associação para defesa de seus interesses, conforme previsto no art. 511 do Decreto-Lei nº 8.740/1946 (Brito Filho, 2023). A liberdade sindical viabiliza a negociação coletiva, por melhores salários e condições de trabalho, e protege o trabalhador contra represálias em razão de sua filiação ou participação em sindicatos.

Por fim, no plano de seguridade, evidencia-se o direito à proteção social contra riscos como o desemprego. Quando o trabalhador é impedido de exercer sua função, cabe ao Estado garantir instrumentos mínimos de proteção para que ele e sua família não sejam lançados à miséria (Brito Filho, 2023).

A organização desses três planos – individual, coletivo e de seguridade – oferece uma compreensão clara do que constitui o trabalho decente, evidenciando a centralidade da dignidade humana como fundamento para a construção de relações laborais mais justas e equitativas.

Quadro 1 – Direitos relacionados ao trabalho decente organizados nos planos individual, coletivo e de seguridade.

Planos do trabalho decente	**Direitos relacionados**
Individual	Direito ao trabalho; liberdade de escolha; igualdade de oportunidades; condições de trabalho dignas, salubres e seguras; direito à justa remuneração; direito a justas condições de trabalho e proibição do trabalho infantil.
Coletivo	Direito à liberdade sindical.
Seguridade	Direito à proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Fonte: Brito Filho (2023)
Elaboração dos autores.

Percebe-se que, para além de salários e segurança, o trabalho decente deve ser um instrumento de inclusão social, especialmente em sociedades marcadas por profundas desigualdades socioeconômicas. Sua concretização exige políticas públicas voltadas à inserção de grupos marginalizados, garantindo-lhes oportunidades equitativas de desenvolvimento no ambiente laboral (Alvarenga, 2020).

Essa exigência decorre da conexão entre trabalho decente e o princípio da igualdade de oportunidades. Abramo (2010) afirma que, nesse contexto, igualdade de oportunidades

significa assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de suas características pessoais ou sociais, tenham acesso a empregos dignos e possam competir em condições justas no mercado de trabalho. Isso envolve não apenas uma remuneração adequada e proteção social, mas também a eliminação de discriminações, promovendo um ambiente inclusivo e equitativo. Dessa forma, a igualdade de oportunidades não é apenas um imperativo de justiça social, mas um elemento fundamental para a eficiência e produtividade do mercado de trabalho.

A precarização das relações laborais representa uma das principais ameaças à realização do trabalho decente, especialmente diante da expansão de formas informais e não regulamentadas de trabalho (Rosenfield, 2011). Tal precariedade atinge, de forma desproporcional, trabalhadores em situação de vulnerabilidade — como mulheres, jovens e minorias étnicas —, violando diretamente o direito à igualdade de oportunidades. A fragilidade das condições laborais amplia a marginalização desses grupos, comprometendo a efetividade do trabalho decente.

Nunes, Silva e Tomé (2020) ampliam essa reflexão ao apontar que o direito fundamental ao trabalho deve ser analisado pela articulação entre redistribuição econômica e reconhecimento social. Para os autores, a igualdade nas relações de trabalho não se resume ao acesso ao emprego: é necessário reconhecer as desigualdades estruturais do mercado e integrar medidas de justiça distributiva com o respeito às identidades dos trabalhadores marginalizados.

Conforme apontado por Brito Filho (2023) e outros autores, o trabalho decente, nos termos propostos pela OIT, está indissociavelmente ligado ao princípio da igualdade. Promover o trabalho decente é garantir que todos os trabalhadores, independentemente de origem ou condição social, tenham acesso a empregos dignos, com respeito à sua dignidade e oportunidades reais de crescimento.

Assim, a formulação de políticas públicas e medidas de fiscalização eficazes é essencial para enfrentar práticas que aprofundam a precarização, como a pejotização fraudulenta (Ferreira e dos Santos, 2022), construindo, no Brasil, um panorama laboral que observe os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e promova, de fato, o trabalho decente.

4 FRAUDE NA PEJOTIZAÇÃO E AS DISPARIDADES NA PROTEÇÃO SOCIAL E TRABALHISTA

Com base no tópico anterior, compreendeu-se a importância de reforçar constantemente o trabalho decente e o princípio da igualdade nas relações de trabalho. O trabalho decente, por definição, assegura aos trabalhadores não apenas condições seguras e dignas, mas também uma remuneração justa, além de proteção contra discriminação e precarização (Brito Filho, 2023).

Nesse sentido, a pejotização irregular, ao negar direitos trabalhistas e sociais, viola diretamente esses princípios, criando um ambiente de trabalho que compromete a dignidade do trabalhador. A exploração de trabalhadores por meio desse modelo contratual pode, inclusive, ser equiparada a formas de trabalho indigno, dada a precariedade estrutural que a caracteriza, conforme se aprofunda a seguir.

Conforme mencionado, pejotização legítima — quando estabelecida uma relação comercial genuína entre uma empresa e uma pessoa física juridicamente não subordinada — não viola o conceito de trabalho decente. Essa visão é corroborada pelo Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto na Reclamação nº 47843/DF (Ramos, 2022, s.p.):

> Se nós estivéssemos diante de trabalhadores hipossuficientes, em que a contratação como pessoa jurídica fosse uma forma de frustrar o recebimento do fundo de garantia por tempo de serviço ou alguma outra verba, aí eu acho que uma tutela protetiva do estado poderia se justificar, mas diante de trabalhadores que não são hipossuficientes e que fazem uma escolha esclarecida por um modelo de contratação, eu gostaria de lembrar que não são só médicos, hoje em dia, que os professores são frequentemente contratados, assim os artistas são frequentemente contratados, assim os locutores são frequentemente contratados, e não são hipossuficientes, são opções permitidas pela legislação.

Por outro lado, o voto do Ministro evidencia que a contratação de indivíduos como pessoas jurídicas, mas que na prática atuam como empregados, carece de legitimidade, sobretudo pela ausência de encargos trabalhistas. Tais relações precarizadas não estão dissociadas das desigualdades de classe, raça e gênero que estruturam a sociedade, atingindo principalmente trabalhadores já em situação de fragilidade, como pessoas negras, pobres e marginalizadas (Machada e Emmel, 2023).

A dignidade nas relações de trabalho está intrinsecamente ligada ao princípio da igualdade. Nesse contexto, a pejotização fraudulenta intensifica as desigualdades no mercado, impactando especialmente grupos vulneráveis, como mulheres e minorias raciais (Nunes et al., 2020). Esses grupos, já enfrentando barreiras estruturais ao acesso a empregos formais e de qualidade, são frequentemente empurrados para relações informais ou precárias. Nessas condições, têm seus direitos restringidos, o que perpetua a exclusão social e dificulta o alcance de condições dignas e igualitárias de trabalho. Muitas vezes, esses trabalhadores enfrentam o dilema entre aceitar um trabalho precarizado ou permanecer no desemprego.

Conforme estudo de Oliveira Santos et al. (2024), a pejotização fraudulenta nas relações de trabalho está diretamente associada à violação de direitos fundamentais. Ao mascarar vínculos empregatícios sob a aparência de contratos com pessoas jurídicas, essa prática impede o acesso a garantias básicas como proteção social, remuneração justa e segurança no emprego.

Trabalhadores, em especial os de grupos vulneráveis, são excluídos de direitos assegurados pelo princípio da igualdade, o que reforça desigualdades e afronta a dignidade da pessoa humana, contrariando os preceitos do trabalho decente.

Essa violação ocorre porque o conceito de trabalho decente, conforme Abramo (2010), vai além da remuneração, abarcando segurança no trabalho e respeito à dignidade humana. No entanto, a pejotização fraudulenta impede que o trabalhador se insira em ambientes laborais que respeitem sua integridade física e emocional. Ao ser contratado como pessoa jurídica, o profissional perde direitos essenciais como jornada limitada, pausas para descanso e normas de segurança, ficando exposto a abusos que afetam diretamente sua dignidade.

Prerrogativas como segurança no trabalho, repouso semanal remunerado e jornada digna pertencem à pessoa humana — e não à figura jurídica. Na pejotização fraudulenta, o trabalhador, embora formalmente tratado como empresa, é materialmente excluído do sistema protetivo trabalhista, sendo privado de direitos como férias remuneradas, seguro-desemprego e liberdade sindical. Isso representa uma clara afronta aos direitos econômicos e sociais previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que garantem condições justas e favoráveis de trabalho (Alvarenga, 2020).

A fraude na pejotização tem acentuado disparidades na proteção social entre trabalhadores formais e aqueles contratados como pessoas jurídicas. Embora a pejotização legítima possa proporcionar autonomia e flexibilidade, sua forma fraudulenta opera como instrumento de supressão de direitos. Brito Filho (2023) ressalta que, ao ocultar uma verdadeira relação de emprego, essa prática compromete garantias previstas na CLT, como FGTS, férias, 13º salário e estabilidade.

Mesmo exercendo funções típicas de empregados, os trabalhadores pejotizados não acessam os direitos mínimos assegurados pela legislação trabalhista. Ao contrário, na pejotização legítima, há uma relação jurídica autônoma, com liberdade contratual e ausência de subordinação (Abramo, 2010). Na forma fraudulenta, contudo, o vínculo é dissimulado para escapar das obrigações legais, precarizando a relação de trabalho.

Além da perda de proteção social, a pejotização fraudulenta compromete a estabilidade financeira dos trabalhadores. Barzotto (2021) destaca que a ausência de benefícios como FGTS, férias e 13º salário limita o planejamento financeiro e a capacidade de enfrentar períodos de inatividade. A dignidade do trabalhador está ligada à possibilidade de prover sustento seguro a si e à sua família — o que é inviabilizado pela constante incerteza que acompanha esse modelo. Tal instabilidade, aliada à pressão por resultados, também afeta a saúde mental dos trabalhadores.

A gravidade se intensifica nos aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho. Empregados formais têm direito ao afastamento remunerado por doença, estabilidade em caso de acidente e demais garantias previstas na CLT. Já os pejotizados, excluídos desse arcabouço legal, permanecem desprotegidos, especialmente em setores de risco como construção civil e indústria. Vieira (2023) alerta que, nesses casos, a pejotização elimina a responsabilização do empregador por acidentes e doenças ocupacionais.

Por fim, a pejotização fraudulenta retira do trabalhador o direito ao seguro-desemprego e à proteção contra dispensas arbitrárias. Essa instabilidade o deixa à mercê das flutuações do mercado, sem qualquer rede de proteção social. Abramo (2010) observa que essa dinâmica perpetua um ciclo de vulnerabilidade, com menor acesso a benefícios e oportunidades de crescimento profissional, contribuindo para a exclusão estrutural no mundo do trabalho.

A principal diferença entre trabalhadores formalmente contratados e aqueles submetidos à pejotização fraudulenta está no acesso à proteção social. Enquanto os empregados registrados sob o regime da CLT contam com um conjunto de direitos que asseguram segurança e estabilidade, como recolhimento de contribuições previdenciárias e acesso à aposentadoria, os pejotizados são tratados como prestadores de serviço e, por isso, excluídos desse sistema de proteção. Tais trabalhadores devem arcar sozinhos com seus encargos previdenciários, caso optem por fazê-lo. Vieira (2023) ressalta que, em muitos setores — como o de diaristas e outros serviços informais —, essa forma de contratação é aceita por falta de alternativas, o que intensifica desigualdades no mercado de trabalho.

As disparidades entre os dois modelos também afetam o direito à representação sindical. Por serem considerados pessoas jurídicas, os trabalhadores pejotizados não podem se sindicalizar nem participar de negociações coletivas, o que os impede de reivindicar melhorias em suas condições laborais. Barzotto (2021) observa que essa exclusão enfraquece a capacidade coletiva desses profissionais para resistir à precarização. Assim, a pejotização opera como um mecanismo de isolamento, que esvazia os direitos coletivos e oculta relações de subordinação sob uma aparência de autonomia que, na prática, inexiste.

Apesar de apresentada pelas empresas como alternativa mais eficiente e flexível, a pejotização, quando utilizada de forma indiscriminada, compromete a sustentabilidade do sistema de seguridade social brasileiro. Alvarenga (2020) destaca que, ao ocultar vínculos empregatícios, as empresas deixam de recolher tributos trabalhistas e previdenciários, prejudicando não apenas os trabalhadores, mas a sociedade como um todo. A diminuição na base de arrecadação compromete a redistribuição de renda e a manutenção de políticas públicas essenciais.

Nesse sentido, Brito Filho (2023) alerta para os impactos estruturais desse modelo. A pejotização aprofunda a desigualdade social e trabalhista, criando um mercado de trabalho dual, no qual apenas parte dos trabalhadores goza de garantias legais. Machado e Emmel (2023) acrescentam que essa realidade acentua a exclusão dos direitos fundamentais e transforma o trabalho em uma atividade marcada pela insegurança e instabilidade.

Outro efeito expressivo é o aumento da litigiosidade. Segundo Rosenfield e Mossi (2020), a pejotização fraudulenta está na origem de diversas ações trabalhistas, nas quais os trabalhadores buscam o reconhecimento de vínculos e o acesso a direitos suprimidos. A ausência de garantias e a fragilidade do vínculo via pessoa jurídica levam esses profissionais ao Judiciário, sobrecarregando os tribunais e complexificando ainda mais as disputas trabalhistas.

Essa forma de contratação, ao mascarar relações subordinadas como prestação de serviços, compromete diretamente a dignidade do trabalhador. Retira-lhe o reconhecimento legal de sua condição, impedindo o acesso a direitos básicos como férias, 13º salário, FGTS e participação sindical. Como destaca Brito Filho (2023), a dignidade do trabalho está associada à existência de garantias e à possibilidade de participação ativa na construção de suas condições laborais. A pejotização impõe ao trabalhador um status de "empresário" fictício, desprovido dos benefícios da real autonomia.

Nesse cenário, Dissenha e Gonçalves (2019) discutem alternativas viáveis, como o cooperativismo e outras formas organizadas de trabalho, que podem oferecer caminhos para relações laborais mais justas, desde que devidamente regulamentadas. Quando há autonomia genuína e liberdade para decidir sobre as condições de trabalho, há preservação da dignidade. Porém, nas práticas fraudulentas de pejotização, o que se vê é apenas uma fachada para aprofundar a exploração.

Conforti (2024) destaca o papel crucial da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional nº 45/2004 no combate à pejotização fraudulenta. Essa atuação tem sido decisiva para o reconhecimento de vínculos empregatícios mascarados e para a restauração de direitos trabalhistas, reafirmando a função protetiva do Judiciário frente às novas formas de precarização.

Por fim, a pejotização fraudulenta não afeta apenas o trabalhador individual, mas gera consequências sistêmicas para a economia e para a sociedade. Ao excluir parte significativa da força de trabalho da rede de proteção social, compromete-se a função redistributiva do Estado e a coesão social. Para reverter esse quadro, é essencial fortalecer a fiscalização e aplicar rigorosamente as normas trabalhistas, garantindo que todos os trabalhadores,

independentemente do modelo contratual, tenham acesso a condições de trabalho decente (Brito Filho, 2023).

O combate à fraude na pejotização requer uma abordagem integrada, que envolva tanto o aprimoramento legislativo quanto o fortalecimento da fiscalização nas relações de trabalho. Oliveira Santos et al. (2024) propõem tornar a legislação mais clara e restritiva na definição de vínculos empregatícios, especialmente em setores como os de serviços e tecnologia, nos quais a pejotização é mais frequente.

Uma das estratégias legislativas seria o endurecimento das sanções às empresas que praticam essa forma de fraude. Moura (2021) defende a aplicação de multas mais severas e até a responsabilização criminal dos empregadores como forma de desestímulo. Além disso, o aumento da responsabilidade solidária das empresas contratantes poderia assegurar a efetiva reparação dos direitos dos trabalhadores. Essas medidas complementariam as disposições já previstas na CLT.

Outro aspecto importante é o fortalecimento da atuação da Justiça do Trabalho. Sousa (2020) destaca a importância de ampliar a competência dessa instância para o reconhecimento de vínculos trabalhistas disfarçados por pejotização. O autor propõe a criação de câmaras especializadas para análise desses casos, com magistrados capacitados a identificar fraudes contratuais. Segundo ele, decisões que reconheçam o vínculo devem ser acompanhadas de mecanismos de reparação imediata, como o recolhimento retroativo do FGTS e das contribuições previdenciárias.

A fiscalização também precisa ser aprimorada. Brito Filho (2023) ressalta a necessidade de investimentos em operações preventivas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, com o uso de tecnologias modernas que permitam identificar padrões suspeitos de contratação. A atuação proativa do Estado é essencial para coibir práticas abusivas antes que prejudiquem os trabalhadores.

Para além das medidas punitivas, é necessário estimular a formalização. Santos (2023) propõe políticas de incentivo para pequenas e médias empresas, como a redução de encargos trabalhistas para aquelas que contratam formalmente. Incentivos fiscais e tributários, nesse sentido, poderiam reduzir o apelo econômico da pejotização, criando um ambiente mais favorável à formalização e à valorização do trabalho decente.

Moura (2021) sugere ainda a criação de um programa de transição que permita aos trabalhadores regularizarem seus vínculos sem prejuízos, e às empresas, uma anistia temporária em caso de formalização voluntária. Tal iniciativa estimularia a conformidade com a legislação sem necessidade de longos processos judiciais.

No contexto das novas formas de trabalho, a regulamentação específica das atividades mediadas por plataformas digitais é urgente. Sousa (2020) argumenta que é necessário criar um marco legal que reconheça as especificidades desse modelo, garantindo aos motoristas e entregadores uma base mínima de direitos, sem comprometer a flexibilidade dessas ocupações. A ausência de regulamentação nesse setor tem favorecido a expansão da pejotização, tornando imprescindível um arcabouço normativo específico.

Ferreira e dos Santos (2022) afirmam que a simples existência de leis que proclamam igualdade não basta para corrigir as desigualdades entre trabalhadores celetistas e aqueles submetidos à pejotização fraudulenta. A efetiva igualdade exige políticas afirmativas, combate à discriminação e garantia de condições dignas de trabalho, em consonância com o conceito de trabalho decente. É preciso reconhecer barreiras estruturais e adotar medidas preventivas e reparatórias.

Por fim, a educação e a conscientização dos trabalhadores são fundamentais. Brito Filho (2023) ressalta a importância da atuação do Estado na defesa dos direitos humanos e das condições laborais dignas. Muitos trabalhadores aceitam condições precárias por desconhecerem os impactos dessa exploração sobre sua proteção social. Assim, é essencial que as instituições públicas ofereçam informações acessíveis, capacitando os trabalhadores a reconhecerem fraudes e exigirem seus direitos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da pejotização fraudulenta e sua relação com a desigualdade na proteção social evidencia um grave problema nas relações de trabalho no Brasil. Utilizada como mecanismo para ocultar vínculos empregatícios, essa prática priva os trabalhadores de direitos fundamentais garantidos pela legislação trabalhista, como férias, 13º salário, FGTS, aposentadoria, seguro-desemprego e estabilidade em caso de doença ou acidente (Brito Filho, 2023). Ao distorcer a realidade da relação de trabalho, a pejotização contribui para a precarização e amplia as desigualdades, criando um abismo entre aqueles que têm acesso à proteção social e os que, embora exercendo atividades típicas de empregados, são tratados como prestadores de serviço (Viera, 2023).

Essa situação desafia a capacidade do sistema jurídico de proteger os trabalhadores contra práticas que violam os princípios da justiça social (Abramo, 2010). A pejotização fraudulenta não compromete apenas os direitos individuais, mas afeta a dinâmica do mercado de trabalho, acentuando a urgência de uma legislação mais rigorosa e mecanismos de fiscalização eficazes.

A decisão do STF na ADI 5625 reconhece que a pejotização pode ser legítima quando se refere a atividades autônomas ou especializadas. No entanto, a realidade mostra que tal instrumento tem sido desvirtuado com frequência, utilizado para encobrir relações de emprego e reduzir custos empresariais por meio da supressão de direitos.

Nesse cenário, o princípio da primazia da realidade deve prevalecer. Sempre que houver subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade – ainda que o vínculo se formalize por meio de pessoa jurídica –, deve-se reconhecer a existência de relação de emprego (Brito Filho, 2023). Isso é fundamental para restabelecer o equilíbrio nas relações laborais e garantir a proteção jurídica adequada aos trabalhadores.

O crescimento da pejotização no Brasil está ligado às transformações estruturais do mercado de trabalho nas últimas décadas, que favoreceram formas de contratação mais flexíveis. Contudo, essa flexibilidade tem sido usada como instrumento de precarização, reduzindo direitos e benefícios. Nesse contexto, a Justiça do Trabalho exerce um papel central no enfrentamento da pejotização fraudulenta, garantindo a aplicação efetiva da legislação (Conforti, 2024).

Além disso, a noção de trabalho decente, conforme proposta pela OIT, transcende a garantia formal de direitos. Trata-se de promover condições dignas, igualdade de oportunidades, inclusão e segurança, fortalecendo um mercado de trabalho justo e equilibrado.

Apesar dos avanços, persistem desafios como a precarização e a desigualdade no acesso a oportunidades. Para superá-los, são indispensáveis políticas públicas voltadas à inclusão e ao combate à discriminação, de modo a construir um mercado de trabalho que valorize a diversidade e a justiça social (Alvarenga, 2020). A promoção do trabalho decente é elemento chave tanto para a dignidade do trabalhador quanto para o desenvolvimento econômico sustentável.

Importante destacar que a pejotização fraudulenta também prejudica a sustentabilidade do sistema de seguridade social. Ao sonegar encargos, as empresas comprometem o financiamento da previdência e de outros benefícios coletivos, colocando em risco a capacidade do Estado de prover proteção social (Alvarenga, 2020). Dessa forma, combater essa prática não é apenas uma exigência de justiça social, mas também uma medida de responsabilidade econômica.

Conclui-se, portanto, que o enfrentamento da pejotização fraudulenta exige uma resposta articulada do Estado, das empresas e da sociedade. O fortalecimento da fiscalização, a adoção de políticas públicas rigorosas e a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos são medidas essenciais para assegurar um ambiente laboral digno, justo e seguro. Combater

essa prática é um passo necessário para a construção de um mercado de trabalho mais equitativo e socialmente responsável.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 20, n. 2-3, p. 151-171, 2010. Disponível em: https://sei.ba.gov.br/images/publicacoes/download/aed/trabalho_decente.pdf. Acesso em 01 out. 2024

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. São Paulo: Editora Dialética, 2020.

AMÉRICO, Lana Larissa Ribeiro. Uberization and employment relationship: An analysis of flexibility and social protection. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 13, n. 6, p. e0713645951, 2024. DOI: 10.33448/rsd-v13i6.45951. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/45951. Acesso em: 20 nov. 2024.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Trabalho e Igualdade**: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. São Paulo: Livraria do Advogado Editora, 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) 48 / DF. DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. A Lei nº 11.442/2007 [...]. Relator: Roberto Barroso. 15 de abril de 2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041. Acesso em 18 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal.. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5625/DF. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI FEDERAL N. 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016, CONHECIDA COMO LEI DO SALÃO-PARCEIRO. CONSTITUCIONALIDADE. [...]. Relator: Ministro Edson Fachin. 28 de novembro de 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. [...].. Plenário. Relator: Min. Roberto Barroso. 30 de agosto de 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584 Acesso em: 17 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Primeira turma). Reclamação nº 47.843/BA. Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. [...]. Relator: Min. Cármen Lúcia, 08 de fevereiro de 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sin

onimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=47.843%20BAHIA&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 17 nov. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.740, de 19 de janeiro de 1946. Revoga e altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho concernentes à organização sindical. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jan. 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 109, 114, 116 e outros, promovendo a Reforma do Judiciário. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Brasília, DF. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr Editora, 2023.

CONFORTI, Luciana Paula. A competência da Justiça do Trabalho a partir da EC n. 45/2004, o contexto das reclamações constitucionais no Supremo Tribunal Federal e a litigiosidade trabalhista. In. ARAÚJO, André Eduardo Dorster; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães;

CONFORTI, Luciana Paula (org.). Os 20 anos da EC 45/2004 e a Competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr Editora, 2024. p. 317-333.

DISSENHA, Leila Andressa; GONÇALVES, Tiago Araújo. Direito ao emprego decente Cooperativismo e o Direito Fundamental ao Trabalho: Um Caminho de Acesso ao Trabalho Decente. In: **Seminário Internacional de Pesquisadores da Associação Iberoamericana de Direito Cooperativo**. p. 311, 2018.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DOS SANTOS, Murielly Nunes. In: Escravidão digital e trabalho decente. **Revista Direito UFMS**, v. 8, n. 2, p. 7-29, 2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. **Política & Trabalho**: Revista de Ciências Sociais, n. 54, p. 99-116, jan./jun. 2021

KREIN, José Dari. **Tendências Recentes na Relação de Emprego no Brasil: 1990 - 2005**. 2007. 347 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada - Área de Concentração: Economia Social e do Trabalho) - Universidade Estadual de Campinas. São Paulo, 2007.

LASSO, Alejandro *et al*. Bioeconomia e sociobiodiversidade na perspectiva agroecológica para o bem viver. **Revista Brasileira de Agroecologia**, v. 18, n. 1, p. 129–150, 2023. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/rbagroecologia/article/view/49925. Acesso em: 18 set. 2024.

LEITE, Marcia de Paula. Terceirização no Brasil: o embate entre sindicatos e patronato. **Caderno CRH**, v. 34, p. e021036, 2021. Disponível em:

https://www.scielo.br/j/ccrh/a/yttjrbPMqwNSbWxFfJGV7xD/#ModalHowcite. Acesso em: 20 nov. 2024.

MACHADA, Juliana; EMMEL, Adélia O Neoliberalismo e o Crescente Mercado Informal de Trabalho : Os Processos de Pejotização e Uberização como Políticas de Possível Violação dos Direitos da Mulher. **Direito Público**, [S. l.], v. 20, n. 105, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i105.6570. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/6570. Acesso em: 20 nov. 2024.

MOURA, Manuela D`Andrade. **Pejotização e fraude à lei trabalhista: reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores**. 2021. 94 p. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

NUNES, Danilo Henrique; SILVA, Juvêncio Borges; TOMÉ, Selma Cristina. O direito fundamental ao trabalho e a equidade racial e de gênero: a redistribuição e o reconhecimento como condição da efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 14, n. 42, p. 373-404, 2020.

PEIXOTO, Karen Dayana Pereira. **A Pejotização e o Supremo Tribunal Federal: Reflexões à Luz do Trabalho Decente.** 2024. 109 p. Dissertação (Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional) - Centro Universitário do Estado do Pará, Pará, 2024.

ROSENFIELD, Cinara L.. Trabalho decente e precarização. **Tempo Social**, v. 23, n. 1, p. 247–268, 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ts/a/Spsv6VwqHqsWsxxkLCmjYhf/abstract/?lang=pt#. Acesso em: 05 out. 2024.

ROSENFIELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Sociedade e Estado**, v. 35, n. 03, p. 741-764, 2020.

ROSENFIELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 319–329, 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/#. Acesso em: 20 nov. 2024.

SANTOS, Gilson Cássio Oliveira; JUNIOR, José Evandro Magalhães; PEREIRA, Alisson Diniz. A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135. Acesso em: 01 out. 2024.

SANTOS, Gustavo Romeiro dos. **A pejotização dos profissionais liberais forma de terceirização e fraude: uma visão dos tribunais**. 2023. 24 p. Monografia (Graduação). Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiás. 2023.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. Salão parceiro na prática: submissão ou autonomia?. **Psicologia & Sociedade**, v. 32, p. e218817, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/57vZgzb7tJGCTdBP9THjccB/#. Acesso em: 04 out. 2024.

VIEIRA, Humberto Ferreira. **A pejotização no trabalho das diaristas.** 2023. 34 p. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória. Espírito Santo. 2023.