

**III CONGRESSO INTERNACIONAL
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Andrea Alarcón Peña e Guilherme Forma Klafke – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-416-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 analisa os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e na proteção social do trabalhador. As pesquisas exploram temas como a precarização nas plataformas digitais, o controle de jornada à distância e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O grupo propõe reflexões sobre o papel do direito do trabalho diante da transformação digital e da necessidade de novas formas de regulação.

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA: PEJOTIZAÇÃO

LABOUR RELATIONS AND TECHNOLOGY: OUTSOURCING THROUGH LEGAL ENTITIES

Giovani Ferreira Giupponi¹

Iara Marthos Águila²

Lívia Castro Silva³

Resumo

A pejotização consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, ocultando vínculos empregatícios e precarizando as relações laborais. Este resumo analisa esse fenômeno à luz das transformações tecnológicas, questionando seus impactos nas relações de trabalho e os mecanismos legais de proteção aos trabalhadores. Utiliza método dedutivo, abordagem qualitativa e procedimentos bibliográfico e documental. O estudo busca compreender os efeitos da pejotização, identificar seus elementos caracterizadores e propor alternativas jurídicas que assegurem os direitos trabalhistas diante dessa prática crescente no cenário contemporâneo.

Palavras-chave: Pejotização, Relações de trabalho, Direitos dos trabalhadores

Abstract/Resumen/Résumé

Pejotization refers to the practice of hiring workers as legal entities, concealing employment relationships and leading to the deterioration of labor conditions. This abstract analyzes the phenomenon in light of technological transformations, questioning its impact on labor relations and the legal mechanisms available to protect workers' rights. The study adopts a deductive method, a qualitative approach, and bibliographic and documental procedures. It aims to understand the effects of pejotization, identify its defining characteristics, and propose legal alternatives to ensure the protection of labor rights in the face of this growing practice in the contemporary context.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Pejotization, Labour relations, Workers' rights

¹ Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF).

² Doutora em Direito pela Fadisp (2020). Mestre em Direito pela Unesp (1998). Professora titular da Faculdade de Direito de Franca, na disciplina Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (FDF).

³ Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF).

INTRODUÇÃO:

As relações de trabalho têm passado por profundas transformações diante da aceleração tecnológica e da crescente digitalização da economia. A incorporação de novas ferramentas digitais, o surgimento de plataformas de intermediação de serviços e a popularização do trabalho remoto têm promovido mudanças significativas na forma como os vínculos laborais são estabelecidos, organizados e regulados. Nesse novo cenário, destaca-se a pejotização, prática que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, muitas vezes com o objetivo de dissimular uma relação empregatícia formal.

Ainda que a contratação por meio de pessoa jurídica possa, em determinados contextos, representar uma relação lícita e autônoma, a pejotização tem sido frequentemente utilizada de maneira fraudulenta, com o claro intuito de reduzir custos e encargos trabalhistas por parte das empresas. Tal prática resulta na supressão de direitos fundamentais do trabalhador, como o acesso ao FGTS, ao 13º salário, às férias remuneradas, ao seguro-desemprego e à proteção previdenciária, entre outros previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diante desse panorama, esta pesquisa busca compreender os impactos da pejotização nas relações de trabalho, especialmente considerando o papel das transformações tecnológicas na sua expansão. A questão que norteia este estudo é: como a pejotização, impulsionada pelas mudanças tecnológicas, afeta as relações de trabalho e quais são os mecanismos legais existentes para proteger os direitos dos trabalhadores frente a essa prática?

Com base nessa problemática, o presente trabalho se propõe a analisar criticamente os contornos jurídicos da pejotização, distinguindo suas manifestações legítimas daquelas que configuram fraude trabalhista. Para isso, adota-se uma abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, a fim de refletir sobre a adequação do ordenamento jurídico brasileiro aos desafios impostos por essa realidade contemporânea.

DESENVOLVIMENTO:

A pejotização é uma prática cada vez mais recorrente nas relações laborais brasileiras. Em linhas gerais, consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, ocultando, sob a aparência de prestação de serviços autônomos, uma relação empregatícia tradicional. Nesse sentido, conforme destaca Mauricio Godinho Delgado, “há pejotização quando se substitui a contratação direta de um trabalhador por vínculo empregatício pela exigência de que ele se constitua como pessoa jurídica para receber pela prestação de serviços” (2016, p. 328).

Ainda que existam hipóteses nas quais a atuação por meio de pessoa jurídica se configure como legítima, com efetiva autonomia técnica e organizacional, observa-se que, na maioria dos casos, a pejotização tem se consolidado como estratégia empresarial voltada à supressão de encargos sociais e trabalhistas. Segundo Padilha (2020), “a pejotização muitas vezes visa burlar a legislação trabalhista, reduzindo obrigações como FGTS, INSS, 13º salário e férias remuneradas”.

Consequentemente, essa forma de contratação fragiliza o trabalhador, que passa a atuar sem o amparo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com o artigo 3º do referido diploma legal, são elementos essenciais do vínculo de emprego: pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade (BRASIL, 1943). Assim, uma vez constatados tais elementos na realidade da prestação de serviços, impõe-se o reconhecimento da relação empregatícia, ainda que formalmente disfarçada sob a constituição de pessoa jurídica.

Adicionalmente, a expansão da pejotização está diretamente relacionada às transformações tecnológicas que têm remodelado a organização do trabalho. O crescimento do trabalho remoto, a popularização dos modelos híbridos e a disseminação de plataformas digitais ampliaram os espaços para contratações flexíveis — e, por vezes, informais.

Sobre isso, Henrique (2025) aponta que “com o uso crescente de aplicativos e plataformas digitais, muitos trabalhadores são enquadrados como PJs, mesmo mantendo vínculos de subordinação, jornada fixa e dependência econômica com a empresa contratante”. Essa nova subordinação, mediada por algoritmos, metas e sistemas automatizados de controle, revela uma face atualizada da dependência jurídica, nem sempre visível à primeira análise.

Nessa mesma linha, Nunes e Santos (2025) ressaltam que “o STF passou a analisar com mais atenção os casos de pejotização, sobretudo nos setores onde há controle digital da prestação de serviços, exigindo das empresas provas da real autonomia do prestador”. Complementando essa análise, Fachini (2024) adverte que, com o uso intensivo de tecnologias, “o PJ pode parecer livre, mas está totalmente condicionado às regras e metas da empresa, com riscos transferidos para ele, sem qualquer rede de proteção”.

Sob o aspecto jurídico, a pejotização pode configurar fraude à legislação trabalhista. O artigo 9º da CLT é claro ao dispor que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943). Tal previsão é reforçada pelo artigo 203 do Código Penal, que tipifica como crime a frustração de direito assegurado por legislação do trabalho.

Nesse contexto, Delgado (2016, p. 334) observa que “mesmo diante da existência de contrato firmado com pessoa jurídica, deve-se aplicar o princípio da primazia da realidade

quando os fatos revelam a presença dos requisitos do vínculo empregatício”. Em outras palavras, o conteúdo da relação deve prevalecer sobre sua forma aparente.

Conforme destacado por relatório do Ministério do Trabalho, a fiscalização tem sido intensificada em empresas que adotam esse modelo de contratação. Em muitos casos, as auditorias identificaram que os trabalhadores exerciam suas atividades com exclusividade, jornada predefinida e subordinação direta, o que contraria o discurso de autonomia empresarial.

Há, contudo, formas legítimas de prestação de serviços por pessoa jurídica. Eduardo Koetz (2024) explica que “a pejotização lícita ocorre quando há real autonomia: o prestador atende diversos clientes, define seus horários, assume riscos e não tem exclusividade”. Trata-se da chamada “pejotização legal”, que se distingue substancialmente das situações fraudulentas.

Ainda assim, mesmo nesses casos considerados regulares, o trabalhador permanece à margem da proteção conferida pela CLT e pela seguridade social. Como destaca Henrique (2025), “o trabalhador PJ não tem direito a férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego, licença-maternidade, auxílio-doença e aposentadoria pelo regime geral do INSS”. Portanto, mesmo quando legal, a pejotização representa uma renúncia significativa a garantias fundamentais.

Além disso, Fachini (2024) adverte que “a contratação como PJ pode parecer vantajosa à primeira vista, mas a ausência de proteção previdenciária e trabalhista representa um grande risco, especialmente em casos de doença, invalidez ou aposentadoria”.

Nesse panorama, o combate à pejotização fraudulenta demanda não apenas a aplicação rigorosa da legislação vigente, mas também a modernização normativa para lidar com as novas realidades do mundo do trabalho. A atuação dos tribunais, somada à fiscalização do Ministério Público do Trabalho e dos auditores fiscais, revela-se essencial para a identificação e correção de vínculos dissimulados.

Sobre isso, Nunes e Santos (2025) esclarecem que “o STF tem assumido uma postura mais protetiva nos casos de pejotização: o tribunal reafirmou que a autonomia contratual não pode ser usada como subterfúgio para negar os direitos mínimos dos trabalhadores”.

Adicionalmente, o Ministério do Trabalho vem promovendo audiências públicas e estudos técnicos com o intuito de distinguir os casos em que há efetiva autonomia do prestador daqueles que dissimulam a relação de emprego.

Por fim, como bem conclui Delgado (2016, p. 341), é necessário que “o Estado atue tanto na repressão às fraudes como na proteção dos trabalhadores que atuam de forma independente, por meio de garantias mínimas de segurança e acesso à previdência social”.

O STF suspendeu a tramitação de todos os processos trabalhistas que tratam de pejotização. Aliás, o STF vem validando a contratação por PJ e afastando o reconhecimento de vínculo empregatício, contrariando decisões proferidas pela Justiça do Trabalho. É importante acrescentar este conteúdo no resumo expandido.

CONCLUSÃO:

A pejotização, como prática que tensiona os limites entre autonomia contratual e vínculo empregatício, representa um dos maiores desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho. Inserida em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reconfigurações produtivas, essa modalidade de contratação tem sido amplamente utilizada como estratégia empresarial para a redução de custos trabalhistas, muitas vezes à revelia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Verificou-se, ao longo deste estudo, que a pejotização pode assumir contornos legítimos em situações onde há real autonomia, ausência de subordinação e multiplicidade de contratantes. Contudo, na maior parte dos casos analisados, a contratação por pessoa jurídica serve como artifício para mascarar relações de emprego típicas, gerando grave precarização das condições laborais e fragilizando a proteção jurídica do trabalhador.

As transformações tecnológicas desempenham papel central na expansão desse fenômeno, ao facilitar novas formas de intermediação laboral e ao contribuir para a difusão de arranjos contratuais cada vez mais flexíveis, porém menos protegidos. A ascensão de plataformas digitais, o trabalho remoto e os modelos híbridos intensificam os dilemas entre inovação, eficiência e dignidade no trabalho, exigindo novas respostas do ordenamento jurídico.

Diante disso, torna-se imprescindível que o Estado brasileiro atue de forma assertiva na atualização da legislação trabalhista, no fortalecimento da fiscalização e na promoção de uma cultura jurídica que valorize os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social. A simples formalização por meio de pessoa jurídica não pode servir de escudo para fraudes, tampouco justificar a supressão de garantias fundamentais.

Ademais, é necessário fomentar um ambiente de segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores que atuam de forma lícita, estabelecendo critérios objetivos para a distinção entre pejotização legal e fraudulenta. A revalorização da primazia da

realidade, a atuação proativa do Ministério Público do Trabalho e o protagonismo do Poder Judiciário Trabalhista são fundamentais para a efetividade dos mecanismos de proteção laboral.

Portanto, mais do que combater a pejotização em si, é preciso enfrentar a lógica que a sustenta: a flexibilização desproporcional e o esvaziamento das garantias sociais em nome da competitividade econômica. Cabe à doutrina, à jurisprudência e às instituições públicas construir alternativas que conciliem inovação com proteção social, assegurando que o avanço tecnológico não ocorra às custas da dignidade do trabalho humano.

REFERENCIAS:

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FACHINI, Thiago. Projuris O que é pejotização? Riscos para empregados e empregadores. Projuris, 14 maio 2024. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/pejotizacao/>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GOV.BR. Pejotização é tema de audiência no Ministério do Trabalho e Emprego. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/pejotizacao-e-tema-de-audiencia-no-ministerio-do-trabalho-e-emprego>. Acesso em: 29 jun. 2025.

HENRIQUE, Layane. Pejotização: o que é, como funciona e debate no STF. Politize, 8 maio 2025. Disponível em: <https://www.politize.com.br/pejotizacao/>. Acesso em: 29 jun. 2025.

KOETZ, Eduardo. Pejotização: o que é e o que fazer para evitar. ADV Box, 14 maio 2024. Disponível em: <https://advbox.com.br/blog/pejotizacao/>. Acesso em: 29 jun. 2025.

NUNES, Júlia Bonventi; SANTOS, Rayane Moura Ferreira dos. ‘Pejotização’: o que a nova decisão do STF muda para o trabalhador PJ?. G1 - Trabalho e Carreira, São Paulo - SP, 24 abr. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e->

carreira/noticia/2025/04/24/pejotizacao-o-que-a-nova-decisao-do-stf-muda-para-o-trabalhador-pj.ghml#0. Acesso em: 29 jun. 2025.

PADILHA, Tassia. Pejotização no direito do trabalho. **Jusbrasil**, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-no-direito-do-trabalho/1144975526>. Acesso em: 29 jun. 2025.