



B1

ISSN: 2595-1661

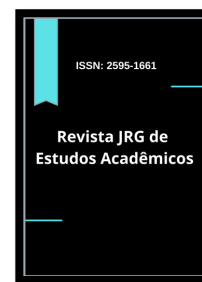
ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



A Pejotização no Brasil: Impactos nas Relações de Trabalho e na Sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social

Pejotization in Brazil: Impacts on Labor Relations and on the Sustainability of the General Social Security Regime

DOI: 10.55892/jrg.v9i20.3329

ARK: 57118/JRG.v9i20.3329

Recebido: 08/05/2026 | Aceito: 13/05/2026 | Publicado *on-line*: 14/05/2026

Danilo Rios Sampaio Oliveira¹

<https://orcid.org/0000-0003-0864-1454>

<http://lattes.cnpq.br/7762449094499628>

Faculdade Evangélica de Valparaíso, Valparaíso de Goiás, Brasil

E-mail: rios.danilo84@hotmail.com



Resumo

O presente artigo analisa a pejotização no Brasil e seus efeitos jurídicos e socioeconômicos nas relações de trabalho e na sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A pesquisa parte do seguinte problema: em que medida a pejotização, quando utilizada para mascarar vínculo empregatício, impacta as relações de trabalho e compromete a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)? Parte-se da hipótese de que a pejotização, embora possa aparecer como forma contratual lícita em situações específicas, é amplamente empregada como mecanismo de burla da legislação trabalhista, com transferência de riscos ao trabalhador e redução de contribuições para o sistema de seguridade social, o que fragiliza a proteção social e o equilíbrio financeiro do sistema previdenciário. O objetivo geral consiste em analisar os impactos da pejotização nas relações de trabalho e na sustentabilidade do RGPS. Como objetivos específicos busca-se: (i) delimitar o conceito de pejotização e distingui-la da contratação civil/empresarial legítima; (ii) discutir seus efeitos sobre direitos trabalhistas e dinâmica de subordinação jurídica; (iii) investigar as repercussões previdenciárias, com ênfase na arrecadação e no financiamento da proteção social. Este trabalho revela-se relevante para os operadores do Direito por sistematizar critérios de identificação da pejotização fraudulenta e seus reflexos nas esferas trabalhistas e previdenciárias. Contribui para a ciência jurídica, por integrar a discussão trabalhista e previdenciária sob enfoque crítico. Além de apresentar relevância social, ao evidenciar riscos de precarização e de erosão do financiamento do sistema de seguridade social, especialmente no que concerne a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social. Trata-se de pesquisa qualitativa teórica, de revisão bibliográfica e documental, bem como na análise da legislação pertinente ao tema, com duração prevista de seis meses.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Evangélica de Valparaíso (FACEV). Graduado em Serviço Social. Especialista em Gestão Social: Políticas Públicas, Redes e Defesa de Direitos.



Palavras-chave: Pejotização. Relações de trabalho. Precarização. Regime Geral de Previdência Social. Sustentabilidade.

Abstract

The article analyzes the practice of pejotization in Brazil and its legal and socioeconomic effects on labor relations and the sustainability of the General Social Security System (RGPS). The research starts from the following problem: to what extent does pejotization, when used to mask an employment relationship, impact labor relations and compromise the sustainability of the General Social Security System (RGPS)? It is hypothesized that pejotization, although it may appear as a legitimate contractual form in specific situations, is widely used as a mechanism to circumvent labor legislation, transferring risks to the worker and reducing contributions to the social security system, which weakens social protection and the financial balance of the pension system. The general objective is to analyze the impacts of pejotization on labor relations and the sustainability of the RGPS. Specific objectives include: (i) defining the concept of pejotization and distinguishing it from legitimate civil/business contracting; (ii) discuss its effects on labor rights and the dynamics of legal subordination; (iii) investigate the social security repercussions, with an emphasis on the collection and financing of social protection. This work proves relevant to legal professionals by systematizing criteria for identifying fraudulent outsourcing and its effects on labor and social security spheres. It contributes to legal science by integrating the labor and social security discussion from a critical perspective. In addition to presenting social relevance, it highlights the risks of precariousness and erosion of the financing of the social security system, especially with regard to the sustainability of the General Social Security Regime. This is a qualitative theoretical research, based on bibliographic and documentary review, with a planned duration of six months.

Keywords: Pejotization. Labor relations. Precarization. General Social Security Regime. Sustainability.

1. Introdução

Este artigo delimita o debate sobre a pejotização como forma de contratação que desloca uma prestação de serviços, tipicamente pessoal e contínua, para uma moldura civil ou empresarial. O foco recai sobre situações em que o contrato celebrado entre pessoas jurídicas encobre elementos caracterizadores da relação de emprego, momento em que a discussão ultrapassa a esfera organizacional e passa a impactar direitos fundamentais do trabalho e o financiamento da proteção social no Brasil.

No âmbito do Direito do Trabalho, a relação de emprego se configura quando se encontram presentes, de modo concomitante, requisitos como pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, sendo este último o principal elemento de caracterização de vínculo. Quando a forma contratual se afasta desses requisitos, pode haver relação de trabalho sem que se configure relação de emprego, o que exige distinção entre arranjos lícitos e práticas de fraude. É nesse contexto que a pejotização se expande, sobretudo quando a prestação subordinada é reorganizada sob aparência empresarial (SANTOS et al., 2024, p. 2).

Diante desse cenário, o artigo busca responder ao seguinte problema: em que medida a pejotização, quando utilizada para mascarar vínculo empregatício, impacta as relações de trabalho e compromete a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)? A análise concentra-se na substituição da contratação celetista por



contratos civis firmados com pessoa jurídica e seus efeitos sobre a proteção social e o financiamento previdenciário.

Parte-se da hipótese de que a pejetização funciona, predominantemente, como mecanismo de burla à legislação trabalhista, ao transferir riscos ao trabalhador e reduzir o recolhimento de contribuições sociais. Ainda que possa assumir forma lícita em situações específicas, sustenta-se que sua utilização recorrente tende a fragilizar a proteção jurídica do trabalho subordinado e a base contributiva do sistema previdenciário.

Em diversos setores econômicos, observa-se a exigência de constituição de pessoa jurídica como condição para contratação, ainda que a prestação ocorra de forma pessoal, contínua e subordinada. Esse arranjo tende a gerar prejuízos ao trabalhador e efeitos fiscais relevantes, sobretudo pela diminuição de tributos e contribuições previdenciárias associadas ao vínculo de emprego (SOUZA, 2021, p. 114-115).

O objetivo geral do trabalho é analisar os impactos da pejetização nas relações de trabalho e na sustentabilidade do RGPS. Como objetivos específicos, busca-se delimitar o conceito do fenômeno, distingui-lo da contratação civil legítima, examinar seus efeitos sobre direitos trabalhistas e subordinação, e investigar suas repercussões previdenciárias, com ênfase na arrecadação.

A análise fundamenta-se em literatura recente que aponta a pejetização como prática que, embora apresentada como alternativa moderna de contratação, frequentemente é usada para mascarar vínculos empregatícios, eximindo o empregador de responsabilidades legais e deslocando os riscos ao trabalhador, principalmente no que tange aos encargos sociais e previdenciários, ao mesmo tempo em que pressiona o financiamento da seguridade social (ANDRADE, 2025, p. 4-5).

Nesse sentido, o estudo adota abordagem integrada entre o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário, orientada pelo princípio da primazia da realidade, tomando a efetiva prestação laboral como critério central de análise.

2. Metodologia

A presente pesquisa se caracteriza como teórica e bibliográfica, com apoio em revisão de literatura e em análise documental, direcionada a compreender a pejetização sob perspectiva jurídico-dogmática e crítica. O estudo descreve e interpreta conceitos, categorias e argumentos centrais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, articulando-os com os efeitos socioeconômicos indicados pela literatura recente, sem aplicação de questionários ou entrevistas.

Como instrumental metodológico, utiliza-se a leitura analítica de artigos científicos e de obras doutrinárias de referência, além do exame da legislação pertinente ao tema. Inicialmente, mobilizam-se artigos disponíveis em bases públicas online, obtidos por meio de buscas no Google Acadêmico e em repositórios institucionais, a partir de palavras-chave como “pejetização”, “fraude trabalhista”, “subordinação”, “precarização” e “previdência social”. Complementa-se o referencial com publicações literárias de juristas renomados sobre o tema, que trazem, por exemplo, a subordinação como elemento estruturante da relação de emprego e discute sua atualização diante de novas formas de organização produtiva.

O corpus inicial inclui artigos científicos selecionados por tratarem diretamente do conceito de pejetização, de sua relação com a precarização do trabalho e de seus efeitos jurídicos e previdenciários. Para a seleção do material, consideram-se como critérios de inclusão: aderência ao tema, disponibilidade integral do texto, identificação de autoria e de ano de publicação, e abordagem com densidade analítica. Excluem-se textos



meramente opinativos, materiais publicitários, conteúdos sem respaldo acadêmico e publicações em duplicidades.

A redação final segue o modelo institucional de artigo ou ensaio acadêmico, estruturado com introdução, metodologia, resultados e discussão, em diálogo crítico com o *referencial* teórico.

3. Pejotização no Direito do Trabalho brasileiro: fundamentos conceituais, marcos normativos e impactos trabalhista-previdenciários

3.1. Conceito, elementos e limites jurídicos da pejotização

A pejotização é comumente descrita como a contratação do trabalhador por meio de pessoa jurídica constituída em seu nome, atribuindo ao vínculo uma aparência civil, embora a execução do trabalho, em certos casos, reproduza padrões típicos da relação de emprego. A literatura destaca que essa forma contratual pode se apresentar como “prestação de serviços” enquanto, na prática, o tomador organiza a atividade, define rotinas, controla entregas e integra o prestador à dinâmica empresarial. Por isso, a delimitação conceitual da pejotização não se resolve pelo rótulo do contrato, mas pela forma como a relação se realiza no cotidiano laboral, especialmente como em como se dá a direção do trabalho, quais instrumentos de controle existem e se há dependência na inserção produtiva. Nessa perspectiva, o conceito juridicamente relevante da pejotização no debate jurídico é aquele associado ao mascaramento do vínculo, e não a mera contratação de PJ em sentido amplo. (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024, p. 1).

Para distinguir licitude e ilicitude, a literatura frequentemente retoma os elementos previstos do art. 3º da CLT e traz grande enfoque que contrato civil e emissão de nota fiscal não impedem o reconhecimento do vínculo quando a realidade aponta pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A conclusão recorrente é que a presença desses elementos desloca o centro da análise para a relação material, neutralizando estratégias formais voltadas a afastar o regime protetivo. Quando a prestação ocorre de modo contínuo, integrado e subordinado com o prestador inserido em fluxos internos, a tendência interpretativa é considerar que a PJ não pode funcionar como barreira artificial para excluir a incidência trabalhista. Desse modo, o debate não é sobre a validade abstrata do contrato civil, mas sobre sua adequação à realidade fática do labor. (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024, p. 2).

A jurisprudência trabalhista acompanha essa compreensão. O Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento consolidado no sentido de que a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. No julgamento do processo TST-Ag-AIRR-1001557-43.2021.5.02.0016, a 3ª Turma do TST destacou que a pejotização somente pode prevalecer quando houver efetiva autonomia do prestador de serviços, não sendo admissível sua utilização como mecanismo destinado a afastar a aplicação do Direito do Trabalho. O acórdão ressaltou, ainda, que eventuais vantagens tributárias decorrentes da contratação por pessoa jurídica não descaracterizam o vínculo empregatício quando demonstradas pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Além disso, o Tribunal enfatizou que a relação de emprego permanece como principal forma de integração do trabalhador ao sistema de proteção social e previdenciário brasileiro.

A compreensão do fenômeno da pejotização também é atravessada por uma dimensão socioeconômica. Parte da doutrina sustenta que essa prática se intensifica em ambientes marcados pela competição econômica e pela busca de redução de custos, nos



quais o emprego formal é substituído por arranjos contratuais que diminuem encargos trabalhistas e deslocam riscos ao trabalhador. Nesse cenário, a linguagem do “empreendedorismo” e da “autonomia” funcionam como justificativa cultural e econômica para tais formas de contratação, embora nem sempre corresponda a situação concreta do trabalhador, que pode permanecer materialmente dependente do tomador de serviços. A crítica central reside justamente no fato de que a autonomia retórica não elimina a possibilidade de comando, controle e integração, ao contrário, ela pode apenas redescrever uma relação assimétrica em termos mais aceitáveis ao mercado. Assim, o conceito de pejotização, quando associado à precarização do trabalho ganha força por explicar como a mudança da forma contratual pode reduzir o patamar de proteção social sem necessariamente modificar o modo de organização do trabalho. (SOUZA, 2021, p. 115).

Outra vertente doutrinária destaca que a pejotização contribui para os processos de precarização do trabalho ao individualizar os riscos e fragilizar mecanismos coletivos de proteção social, aumentando a exposição do trabalhador a instabilidade de renda e as oscilações impostas pelo tomador do serviço. A literatura sugere que, ao retirar o trabalhador do regime celetista, esse arranjo pode reduzir a previsibilidade das condições laborais, enfraquecer a capacidade de negociação e limitar garantias que dependem da existência de vínculo formal, sobretudo quando a PJ é “de fachada” e não representa empreendimento autônomo real. O resultado prático, tende a ser a expansão de relações mais voláteis e menos protegidas, com efeitos de longo prazo sobre a segurança econômica do trabalhador. Ao mesmo tempo, é ponto comum na literatura de que não é a existência de PJ que define precarização, mas a combinação entre dependência, controle e ausência de autonomia empresarial efetiva. (ANDRADE, 2025, p. 4).

A delimitação dogmática do fenômeno da pejotização encontra fundamento no Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual a qualificação jurídica da relação deve recair sobre o que efetivamente acontece na prestação do trabalho, e não sobre o que o contrato afirma. Em termos práticos, isso significa reconstruir a rotina de trabalho e examinar indícios típicos de direção empresarial, tais como ordens, metas impostas, cobrança de presença, controle de jornada (inclusive por meios digitais), integração a sistemas internos e sujeição a padrões e protocolos definidos pelo tomador de serviços. Nesse quadro, a subordinação pode se manifestar de forma menos visível, por meios de mecanismos de gestão por metas e de controle de desempenho, sem a figura clássica do superior hierárquico emitindo ordens diretas. Assim, a avaliação precisa considerar a governança do trabalho e o grau de inserção do prestador na organização produtiva do tomador de serviços. (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024, p. 6).

Embora o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheça a licitude constitucional da terceirização e da contratação civil de trabalhadores autônomos, a jurisprudência trabalhista continua afirmando que essas modalidades contratuais não afastam o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os requisitos da relação de emprego. Nesse sentido, o STF, ao julgar o ARE 1.532.603/PR, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, reafirmou os entendimentos firmados na ADPF 324 e no Tema 725 da repercussão geral, reconhecendo a liberdade de organização produtiva e a licitude da contratação civil e empresarial de trabalhadores autônomos e pessoas jurídicas. Contudo, o próprio Tribunal destacou que a existência de fraude contratual continua sujeita à análise da Justiça do Trabalho quando presentes pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Sob esse enfoque, a subordinação é apresentada como elemento decisivo para a caracterização da relação de emprego, especialmente quando se observa o controle dos



meios e dos fins do trabalho pelo tomador de serviços. Esse controle pode ocorrer por meio de protocolos operacionais, sistemas de registro, auditorias de qualidade, reuniões de alinhamento, padronização de condutas e monitoramento contínuo do desempenho, compondo um quadro típico de subordinação estrutural. Nessas hipóteses, embora a remuneração seja formalmente definida como “prestação por serviços”, o trabalhador se comporta como parte integrante da estrutura empresarial, respondendo a comandos e metas que não decorrem de negociação típica entre empresas. Por essa razão, a caracterização do vínculo não se limita a verificar a existência de ordens diretas, mas se há constatação de controle organizacional suficiente para reduzir significativamente a liberdade do trabalhador na condução de sua atividade. (ANDRADE, 2025, p. 13).

A jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho também tem reconhecido a pejetização fraudulenta quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. No julgamento do processo TST-Ag-AIRR-1001557-43.2021.5.02.0016, a 3ª Turma do TST manteve o reconhecimento do vínculo empregatício ao constatar que a contratação do trabalhador por meio de pessoa jurídica serviu apenas para mascarar verdadeira relação de emprego. O Tribunal ressaltou a incidência do princípio da primazia da realidade e afirmou que a subordinação pode ocorrer de forma objetiva ou estrutural, harmonizando-se o trabalhador à dinâmica organizacional da empresa. No caso concreto, verificou-se prestação habitual de serviços, pessoalidade, onerosidade e subordinação, elementos suficientes para a caracterização do vínculo empregatício, ainda que houvesse emissão de notas fiscais por pessoa jurídica constituída pelo trabalhador. O acórdão destacou, ainda, que a pejetização não prevalece quando utilizada como simulacro destinado a afastar a aplicação da legislação trabalhista e dos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

Em segmentos de profissionais liberais, o debate ganha um refinamento específico. A autonomia técnica pode coexistir com subordinação jurídica ou estrutural, sobretudo quando o tomador de serviços impõe horários, metas, exclusividade fática, avaliações permanentes de desempenho e padrões de conduta. A literatura destaca para a diferença entre decidir “como” executar um ato técnico e estar submetido a “quando, onde e sob quais parâmetros” o trabalho deve ocorrer, bem como ao poder disciplinar do tomador, manifestado por advertências, punições, desligamentos. Ademais, a inserção do profissional em rotinas internas e a exigência de disponibilidade contínua podem revelar integração organizacional incompatível com a autonomia empresarial. Nesse sentido, a análise precisa distinguir prestação autônoma real de um arranjo que apenas preserva a aparência civil. (SANTOS, 2023, p. 11).

Ainda no âmbito dos profissionais liberais, parte da literatura sustenta que a autonomia real pode ser aferida por critérios como liberdade de agenda, possibilidade de manter clientela própria, poder de negociação de preço, ausência de exclusividade e efetiva capacidade de substituição por terceiros. Quando esses elementos não existem e o trabalhador depende quase integralmente de um único tomador, a PJ tende a funcionar como rótulo, e não como expressão de empreendimento autônomo. A presença de metas rígidas, relatórios, inserção em equipes e obediência a fluxos internos reforça esse diagnóstico. Assim, o ponto não é negar a possibilidade de contratação civil em profissões liberais, mas verificar se há autonomia econômica e organizacional suficiente para justificar o afastamento do regime de emprego. (SANTOS, 2023, p. 13).

A literatura também diferencia terceirização e pejetização para evitar confusões analíticas. A terceirização pressupõe empresa prestadora dotada de organização própria e assunção dos riscos da atividade econômica. Já a pejetização, em sua dimensão problemática, costuma envolver o trabalhador individual, formalmente constituído como



PJ, mas sem estrutura empresarial compatível com atuação autônoma efetiva. Essa distinção revela-se importante, porque, quando se confunde terceirização com pejetização, abre-se espaço para legitimar intermediações que não possuem substância empresarial e que apenas funcionam como mecanismo de redução de custos e pulverização de responsabilidades. Assim, a diferenciação conceitual contribui para identificar quando há contratação empresarial efetiva e quando há apenas reetiquetagem de vínculo pessoal de trabalho. (SILVA; SOARES, 2023, p. 220).

Do ponto de vista econômico, Souza (2021) aponta que a pejetização é estimulada pelas assimetrias de custo existentes entre o regime celetista e a contratação civil, com redução de encargos e de responsabilidades típicas do emprego formal. O argumento é que, ao converter uma relação contínua em “prestação de serviços”, o tomador tende a diminuir custos diretos e indiretos e a ampliar a flexibilidade de desligamento. Porém, quando a forma de organização do trabalho se mantém com controle, integração e dependência, a alteração contratual passa a operar como deslocamento de riscos e de proteção, e não como mudança real de natureza jurídica. Essa leitura sustenta que a motivação econômica, por si só, não define fraude, mas explica por que a prática se dissemina e por que costuma ser acompanhada de disputas judiciais. (SOUZA, 2021, p. 6).

Há estudos que qualificam expressamente a pejetização fraudulenta como mecanismo de mascaramento da relação de emprego, voltado para afastar direitos trabalhistas e limites protetivos, mantendo, em substância, a direção empresarial do trabalho. A fraude é reconhecida quando coexistem os elementos do vínculo e, apesar disso, se utiliza um contrato de natureza civil para evitar obrigações associadas ao emprego, como férias, 13º, FGTS e disciplina de jornada. Nesse contexto, a pejetização passa a ser interpretada como tentativa de neutralizar a proteção trabalhista por meio de uma forma jurídica inadequada à realidade fática, convertendo o trabalho subordinado em “prestação de serviços” apenas no papel. (SOUZA, 2021, p. 7).

No plano normativo, quando se verifica desvio de finalidade para fraudar a legislação trabalhista, a interpretação se ancora na regra antifraude prevista no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que invalida atos destinados a impedir a incidência do regime trabalhista. A lógica é que, se a relação material preenche os elementos típicos do emprego, o instrumento civil não pode prevalecer para afastar direitos e deveres, ao contrário, deve-se reconhecer a realidade jurídica correspondente à prática efetivamente desenvolvida. Com isso, o sistema protege a coerência entre forma e substância e preserva o patamar mínimo de tutela social do trabalho, impedindo que a autonomia contratual seja usada como cobertura para relações subordinadas, reforçando a função protetiva do Direito do Trabalho diante de estratégias de simulação. (BRASIL, 1943, art. 9º).

3.2. Marcos normativos: CF/88, CLT e leis sobre terceirização e reforma trabalhista

A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamentos da ordem social e econômica a valorização do trabalho humano, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (arts. 1º, III e IV; 170, caput, CF/88). No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho define, em seus arts. 2º e 3º, os elementos caracterizadores da relação de emprego, especialmente a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica. Esses critérios permanecem como parâmetros centrais para a qualificação das relações laborais, inclusive diante das novas formas de organização produtiva decorrentes da terceirização e da contratação de pessoas jurídicas.



A literatura que examina as transformações recentes do trabalho no Brasil costuma situar a pejetização dentro de um movimento mais amplo de flexibilização contratual, no qual a terceirização e outras modalidades de contratação reconfiguram a noção clássica de subordinação. Em vez de relações lineares de mando direto, o controle pode se manifestar por integração do trabalhador a fluxos, metas, sistemas e padrões internos, criando vínculos materialmente dependentes sob formas jurídicas diversas. Assim, a pejetização aparece como uma prática que, em certos contextos, se vale dessa ambiência de flexibilização para converter relações contínuas de trabalho em aparente “prestações de serviços”, mantendo elementos de controle e integração. O debate, portanto, não se limita a análise do contrato de forma isolada, mas envolve também as dinâmicas estruturais do mercado de trabalho que amplia incentivos para substituição do emprego formal por arranjos contratuais de natureza civil. (SILVA; SOARES, 2023, p. 220-221).

A diferenciação conceitual entre terceirização e pejetização é relevante porque evita que se trate como equivalentes fenômenos juridicamente distintos. A terceirização, quando legítima, pressupõe a existência de uma empresa prestadora efetivamente organizada, dotada de gestão própria, capacidade operacional e assunção de riscos empresariais compatíveis com a atividade contratada. Já a pejetização, em sua feição problemática, tende a envolver o trabalhador individual convertido em Pessoa Jurídica, sem estrutura empresarial real e com inserção direta na rotina do tomador de serviços, aproximando-se da lógica típica da relação de emprego. Essa fronteira se torna mais sensível quando o tomador do serviço utiliza intermediários ou contratos civis não para contratar um serviço empresarial autônomo, mas para reorganizar o mesmo posto de trabalho sob menor proteção.

O marco legal da terceirização ganhou relevo porque influenciou o ambiente interpretativo e os incentivos econômicos presentes no mercado de trabalho. A Lei nº 13.429/2017, ao alterar a Lei nº 6.019/1974, ampliou e detalhou a disciplina da terceirização ao acrescentar dispositivos específicos sobre a prestação de serviços a terceiros. Na sequência, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, aprofundou a flexibilização das relações laborais em diversos pontos do ordenamento. Esses movimentos são descritos como catalisadores de disputas interpretativas e de reacomodações empresariais, nas quais a terceirização e outros formatos contratuais passam a ser utilizados de forma mais intensa. Nesse contexto, surge a preocupação de que a ampliação normativa possa, em certos casos, abrir espaço para intermediações artificiais e para a migração de vínculos formais para formatos contratuais de natureza civil, exigindo rigor na qualificação do vínculo concreto. (OLIVEIRA, 2023, p. 11).

No julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, o Supremo Tribunal Federal consolidou o entendimento de que é lícita a terceirização de quaisquer atividades empresariais, inclusive atividade-fim, desde que preservada a responsabilidade da empresa contratante e inexistente fraude na contratação. A Corte afirmou que a Constituição Federal não estabelece modelo produtivo único de produção, devendo ser compatibilizados os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da proteção ao trabalho.

Ao admitir a terceirização ampla como mecanismo legítimo de organização produtiva, o STF reduziu a centralidade da distinção entre atividade-meio e atividade-fim, deslocando o foco da análise para a verificação concreta de fraude, simulação contratual e efetiva autonomia do trabalhador. A jurisprudência passou a exigir exame mais aprofundado das circunstâncias fáticas da prestação de serviços, especialmente quanto à



presença de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, elementos essenciais para eventual reconhecimento do vínculo empregatício.

A experiência prática do mercado revela que terceirização e pejetização podem operar como estratégias concorrentes de reorganização da força de trabalho. Em alguns setores, a substituição do emprego formal pode ocorrer por meio da contratação de prestadoras de serviços, em outros, pela conversão do próprio trabalhador em pessoa jurídica. A diferença entre essas formas é decisiva. Quando há uma empresa prestadora real, com autonomia gerencial e estrutura própria, há um desenho típico de contratação empresarial. Diversamente, quando a “empresa” é apenas o trabalhador rebatizado, o risco de descaracterização e fraude se torna maior. Por essa razão, a análise do caso concreto precisa distinguir a terceirização como forma legítima de organização empresarial de serviços da chamada terceirização “de fachada” ou da pejetização disfarçada sob a forma de contrato empresarial.

Essas transformações repercutem diretamente na proteção social, e, embora possam ampliar a flexibilidade organizacional das empresas, também podem gerar preocupações relacionadas a precarização das relações de trabalho, desproteção e o aumento da rotatividade, sobretudo quando utilizadas como mecanismo para reduzir garantias e fragmentar responsabilidades. A flexibilização, quando não acompanhada de mecanismos eficazes de proteção e responsabilização jurídica, pode resultar na expansão de vínculos frágeis e a substituição do emprego por arranjos que mantêm, na prática, a lógica de subordinação, mas esvaziam o núcleo protetivo do direito do trabalho. Nesse contexto, terceirização e pejetização passam a integrar um debate que exige leitura sistemática: nem toda flexibilização é ilícita, mas a flexibilização não pode ser pretexto para esvaziamento de direitos trabalhistas e sociais. (SILVA; SOARES, 2023, p. 223-224).

Quando a pejetização passa a ser utilizada como estratégia de gestão da força de trabalho, é comum que venha combinada de mecanismos característicos das formas contemporâneas de subordinação, como metas rígidas, controle por softwares, padronização de entregas, disponibilidade contínua e integração funcional a equipes e rotinas organizacionais. Isso não significa que toda prestação por pessoa jurídica seja fraudulenta, mas que, em contextos de direção organizacional intensa, o risco de simulação da relação contratual aumenta significativamente. Em termos analíticos, a fronteira relevante não reside na oposição abstrata entre “CLT” e “PJ”, e sim no nível de autonomia real, econômica, técnica e organizacional, que o prestador possui para definir sua atividade, gerir seus riscos e estruturar sua forma de trabalho.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também vem reconhecendo formas contemporâneas de subordinação nas relações marcadas pela pejetização. No julgamento do processo TST-Ag-AIRR-1001557-43.2021.5.02.0016, a 3ª Turma do TST afirmou que a subordinação não se restringe ao modelo clássico de ordens diretas e fiscalização ostensiva, podendo ocorrer de forma objetiva ou estrutural, quando o trabalhador se encontra integrado à dinâmica organizacional da empresa. O acórdão destacou que, mesmo sem controle hierárquico tradicional, a inserção do trabalhador nos objetivos sociais e operacionais do empreendimento é suficiente para caracterizar a subordinação jurídica, desde que presentes os demais elementos da relação de emprego.

A evolução histórica desses institutos aponta que a terceirização, enquanto modelo de organização produtiva, foi sendo progressivamente absorvida pelas dinâmicas empresariais. Paralelamente, a pejetização foi se difundindo como mecanismo contratual que desloca o trabalhador para fora do regime celetista. Na análise desse percurso, nota-se que a noção tradicional de subordinação tende a ser tensionada por novas formas de controle e coordenação do trabalho, o que pode produzir disputas quanto à qualificação



jurídica e sobre a incidência do regime protetivo trabalhista. Isso explica por que a pejetização frequentemente se apresenta como uma verdadeira “zona de fronteira” entre a contratação civil e a relação de emprego, beneficiando-se de ambiguidades estruturais e das dificuldades probatórias, sobretudo quando o comando se apresenta por integração e por metas. (SILVA; SOARES, 2023, p. 224).

Do ponto de vista institucional, uma resposta consistente ao problema passa pela redução das zonas de ambiguidade que permeiam essas formas de contratação. Isso envolve a definição de critérios mais claros para distinguir a autonomia empresarial genuína de situações de integração subordinada, bem como o fortalecimento da capacidade de fiscalização e responsabilização, e preservação do núcleo protetivo quando os elementos do vínculo aparecem na prática. Tal abordagem não exige tratar todo contrato civil como ilícito, mas exige impedir que o contrato civil seja usado como ferramenta automática de redução de custos pela supressão do emprego formal. Isto posto, a efetividade da proteção jurídica depende menos do “nome” do contrato e mais da coerência entre forma e execução.

A prática empresarial, ao invocar justificativas normativas para a contratação de pessoas jurídicas, não pode afastar a função protetiva do Direito do Trabalho nem esvaziar direitos fundamentais sociais. Assim, mesmo diante de ambientes de flexibilização das formas de contratação, permanecem como limites a necessidade de qualificação jurídica da relação conforme a realidade da prestação laboral e a preservação do patamar mínimo de direitos sociais, inclusive aqueles de matriz constitucional. Em termos de limites, o ponto decisivo não consiste em impedir a contratação de serviços, mas impedir que a forma contratual seja utilizada como mecanismo para deslocar integralmente o risco econômico da atividade ao trabalhador e para suprimir garantias básicas quando a prestação ocorre sob direção e integração do tomador de serviços. (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024, p. 6; BRASIL, 1988, art. 7º).

A partir desses elementos, a relação entre terceirização e pejetização pode ser compreendida como um campo de tensões. Ambas podem ser utilizadas de modo legítimo como instrumentos de organização produtiva, mas também podem ser instrumentalizadas para reduzir custos mediante erosão do vínculo formal de emprego. Nesse contexto, o critério jurídico decisivo reside no exame da substância da relação. No caso da terceirização, deve-se verificar a existência de empresa prestadora efetiva, dotada de autonomia organizacional e capacidade empresarial própria; no caso da pejetização, é necessário examinar se há autonomia empresarial real do prestador de serviços. Quando esses requisitos não se verificam, a requalificação jurídica do vínculo e a correspondente responsabilização mostram-se medidas coerentes com a lógica do sistema de proteção do trabalho.

3.3. Pejetização, precarização e impactos sobre direitos e seguridade social

A pejetização quando empregada para substituir vínculos formais de emprego, altera significativamente o equilíbrio das relações de trabalho. Isso ocorre porque desloca para o indivíduo riscos que tradicionalmente eram suportados pelo empregador e mitigados pelo sistema protetivo trabalhista. Esse deslocamento se manifesta na redução de previsibilidade da renda, na ampliação da instabilidade contratual e na fragilização de mecanismos de tutela associados ao vínculo formal.

Além disso, a reconfiguração do vínculo afeta a disciplina de jornada e a capacidade de reivindicação de direitos. O trabalhador passa a depender mais das condições contratuais negociadas e menos de garantias mínimas legalmente asseguradas. Assim, os impactos não se limitam à forma do contrato, mas atingem a dinâmica material da relação



laboral e a posição de vulnerabilidade do prestador em contextos de assimetria de poder. (SOUZA, 2021, p. 114).

No plano concreto das relações de trabalho, a pejetização modifica a forma como os direitos são percebidos e exercidos. Ao deixar o regime formal de emprego, o trabalhador perde a incidência direta de um conjunto de garantias estruturadas e se torna mais exposto a variações unilaterais impostas pelo tomador de serviços. Em muitos casos, a negociação não ocorre em condições de efetiva equivalência, de modo que a autonomia formal não corresponde à autonomia material.

Como consequência, o contrato civil pode funcionar como instrumento de transferência de riscos e de redução de proteção. Ainda assim, o trabalho permanece dirigido por metas, protocolos e integração organizacional. Por isso, a análise deve considerar o cotidiano da prestação laboral: quem define o ritmo de trabalho, os padrões de desempenho e as condições de permanência, bem como quais custos o trabalhador assume para manter-se “contratado”. (SOUZA, 2021, p. 118).

Outro ponto relevante é o incentivo econômico que sustenta a pejetização. Em muitos contextos, essa prática reduz custos relacionados a direitos trabalhistas e contribuições sociais, tornando atrativa a substituição do emprego formal por arranjos contratuais de natureza civil. Estudos indicam economia significativa para o tomador de serviços, sobretudo diante dos encargos associados ao vínculo celetista. Essa vantagem econômica, contudo, não é neutra do ponto de vista social. Ao incentivar a conversão de vínculos, a pejetização reduz a proteção do trabalhador e impacta o padrão de arrecadação previdenciária. Nesse sentido, o ganho imediato obtido pelo tomador pode corresponder a um custo difuso, distribuído entre o trabalhador, submetido a maior vulnerabilidade, e o próprio sistema de proteção social, que passa a suportar maior pressão sobre o custeio (SOUZA, 2021, p. 115).

Reformas e rearranjos contratuais podem repercutir de modo relevante na arrecadação previdenciária, especialmente quando ocorre expansão das contratações por pessoa jurídica e a redução do emprego formal. Estudos indicam que a migração de trabalhadores do regime celetista para arranjos contratuais de natureza civil tende a reduzir as contribuições vinculadas a folha de salários e a tornar o fluxo de recolhimentos mais instável.

Essa mudança não representa apenas alteração de natureza jurídica, mas uma reorganização do modelo de custeio da seguridade social. Parte das obrigações contributivas deixa de incidir diretamente sobre o tomador de serviços e passa a depender do comportamento contributivo individual do trabalhador. Esse fator pode gerar irregularidade nos recolhimentos, sobretudo diante da instabilidade de renda e da menor capacidade de planejamento financeiro (ANDRADE, 2025, p. 12).

Essa dinâmica se projeta para além do contrato individual. Quando replicada em escala, contribui para a erosão da base contributiva que financia a seguridade social. A pejetização passa, assim, a operar como mecanismo de ajuste privado de custos com impactos públicos relevantes.

Além da arrecadação, há impacto no padrão contributivo do próprio trabalhador. No regime celetista, as contribuições tendem a ser regulares e estruturadas. Já na pejetização, dependem da iniciativa individual e da estabilidade da renda. Esse cenário aumenta o risco de intermitência e insuficiência contributiva. Como consequência, podem surgir benefícios de menor valor e maior vulnerabilidade diante de eventos como doença, incapacidade ou interrupção de renda (ANDRADE, 2025, p. 21).

Do ponto de vista estrutural, a literatura aponta que o sistema brasileiro de seguridade social depende de uma base contributiva ampla e estável. A redução de



vínculos formais pressiona a sustentabilidade do sistema, especialmente em modelos de financiamento solidário. A diminuição da base ativa compromete o custeio dos benefícios e pode exigir ajustes institucionais. Soma-se a isso o risco de desproteção individual, pois muitos trabalhadores pejetizados não recolhem de forma contínua, o que pode gerar ausência de cobertura previdenciária futura e deslocar demandas para políticas assistenciais, agravando tensões fiscais e sociais. Nesse quadro, os impactos da pejetização ultrapassam a esfera trabalhista e alcançam o próprio desenho de financiamento da seguridade social. (ANDRADE, 2025, p. 26; BRASIL, 1988, art. 195).

No plano jurídico, a Lei nº 11.196/2005, especialmente o art. 129, é frequentemente invocada para justificar a contratação por pessoa jurídica. No entanto, sua interpretação não pode servir como autorização geral para substituir relações de emprego por contratos civis. A qualificação jurídica do vínculo depende dos elementos materiais da prestação laboral. Assim, a norma não afasta o dever de reconhecimento do vínculo quando a realidade revela subordinação, continuidade e integração organizacional, tampouco elimina a necessidade de aplicar os limites protetivos do Direito do Trabalho quando presentes os requisitos da relação de emprego. (BRASIL, 2005; SANTOS et al., 2024, p. 4).

No plano constitucional, a discussão envolve a proteção ao trabalho e o financiamento da seguridade social. A proteção do trabalho e a sustentabilidade do RGPS não são temas dissociados, tendo em vista que o vínculo formal de emprego influencia tanto a incidência de garantias trabalhistas quanto a previsibilidade do custeio previdenciário e o acesso a benefícios. Quando a pejetização é utilizada para afastar o vínculo empregatício, ocorre dupla erosão: individual, pela redução do nível de tutela jurídica e pelo aumento de vulnerabilidade do trabalhador; e coletiva, pela instabilidade do financiamento e pelo enfraquecimento dos mecanismos de proteção social.

Por isso, os impactos devem ser lidos de forma sistêmica, reconhecendo que a forma contratual, quando instrumentalizada para suprimir direitos, tensiona a matriz constitucional de proteção ao trabalho e o princípio do custeio solidário da seguridade social previstos nos arts. 7º e 195 da Constituição.

No plano infraconstitucional, a CLT oferece parâmetros claros por meio dos arts. 2º, 3º e 9º. Esses dispositivos priorizam a realidade dos fatos e afastam rótulos contratuais artificiais, pois reconduz a análise aos elementos materiais do vínculo. Assim, a pejetização fraudulenta pode ser compreendida como tentativa de contornar a aplicação da legislação trabalhista e, por consequência, de reorganizar indevidamente o padrão de proteção e de custeio associado ao emprego formal. As aplicações sistemáticas desses dispositivos funcionam, portanto, como mecanismo de preservação da coerência do sistema jurídico e de neutralização de estratégias contratuais de simulação.

Em síntese, os impactos da pejetização se manifestam em dois níveis complementares. No plano individual, há fragilização de direitos e aumento da vulnerabilidade do trabalhador. No plano coletivo, observa-se redução da densidade contributiva e instabilidade na arrecadação da seguridade social. Por isso, a análise do fenômeno exige integração entre as dimensões trabalhista e previdenciária. Não basta examinar apenas a forma do contrato, é necessário considerar o modo de organização do trabalho, seus efeitos sobre a proteção social e os incentivos econômicos que estimulam a conversão do vínculo. (ANDRADE, 2025, p. 14; BRASIL, 1988, art. 195).



3.4. Critérios de identificação, resposta institucional e diretrizes de enfrentamento

Na dimensão probatória, a identificação da pejetização fraudulenta depende da reconstrução da realidade laboral e da forma de inserção do prestador na organização do tomador. Em termos práticos, a análise não se esgota no instrumento contratual, devendo priorizar a forma concreta de execução do trabalho, como a existência de rotina e controle de jornada, metas e cobranças, reportes hierárquicos, integração a equipes, fornecimento de ferramentas e acesso a sistemas internos, além de indícios de exclusividade fática, pessoalidade e da possibilidade real (ou não) de substituição. Nesse contexto, também ganham relevo evidências documentais e digitais como, mensagens, e-mails, registros em plataformas corporativas, logs de acesso e checklists operacionais, que costumam revelar mecanismos de direção e fiscalização, ainda que o contrato descreva autonomia. Assim, a prova deve ser orientada por uma leitura material do vínculo, capaz de demonstrar se houve efetiva autonomia empresarial do prestador ou, ao contrário, subordinação e integração organizacional mascaradas por forma civil. (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024, p. 6).

No que tange aos profissionais liberais, a literatura especializada, em sua maioria, recomenda separar autonomia técnica de subordinação jurídica e estrutural, observando elementos como imposição de horários, metas, exclusividade, avaliação de desempenho e exercício de poder disciplinar. Na prática, isso significa reconhecer que a autonomia para decidir “como” executar um ato técnico não elimina, por si só, a possibilidade de controle sobre “quando”, “para quem” e “sob quais parâmetros” o trabalho é prestado. Por essa razão, o exame deve incluir a presença de rotinas impostas, padrões operacionais obrigatórios, formas de auditoria do desempenho e instrumentos de sanção ou advertência. Outro ponto relevante é a existência de integração do profissional em equipes e protocolos internos, que frequentemente revelam dependência organizacional. Assim, a chave está em verificar se o profissional atua efetivamente como agente econômico independente, com liberdade real de agenda e clientela, ou se se encontra inserido em uma cadeia hierárquica e de comando, mesmo que disfarçada por contrato civil. (SANTOS, 2023, p. 20)

Indicadores de dependência econômica, como remuneração concentrada em um tomador, ausência de clientela própria e baixa capacidade de negociação, são claros sinais de vulnerabilidade e de possível subordinação disfarçada. Esses indicadores são úteis porque auxiliam a identificar situações em que a autonomia é apenas formal: o trabalhador, ainda que pessoa jurídica, não define preço, não seleciona demandas, não diversifica contratantes e não dispõe de margem real para recusar condições sem perder a fonte de renda. A dependência econômica também costuma vir acompanhada de exclusividade de fato, imposição de metas e dificuldade de substituição por terceiros, circunstâncias que reforçam os elementos de pessoalidade e continuidade. Além disso, quando a remuneração decorre de rotinas internas da organização e não de entregas contratuais livremente negociadas no mercado, aumenta a probabilidade de que o “contrato civil” esteja, na prática, encobrendo uma típica relação de emprego. Assim, tais sinais não encerram a análise jurídica, mas funcionam como importantes elementos de reforço para a correta qualificação da relação jurídica no caso concreto. (SOUZA, 2021, p. 114).

Mudanças legislativas podem ampliar disputas interpretativas e incentivar a celebração de contratos simulados se não houver fiscalização efetiva, exigindo maior rigor na aplicação dos critérios de reconhecimento do vínculo empregatício e de responsabilização. Nesse contexto, o risco institucional não é apenas de natureza normativa, mas também prático: quanto maior a tolerância ao chamado “formato PJ” em



situações que revelam subordinação, maior a tendência de substituição do emprego formal por arranjos contratuais de menor proteção jurídica e social. Tal cenário gera um ambiente de incerteza, no qual as empresas passam a testar os limites da regulação, enquanto trabalhadores assumem custos e riscos que tradicionalmente seriam suportados pelo empregador. Por essa razão, a interpretação das reformas legislativas e de seus efeitos deve ser conduzida com cautela, distinguindo-se a flexibilização legítima das relações de trabalho da permissividade em relação a práticas de simulação contratual. Em termos dogmáticos, o ponto decisivo permanece sendo a realidade dos fatos e a forma como o trabalho é efetivamente organizado e comandado, especialmente quando há continuidade da prestação e a integração estrutural do trabalhador na atividade empresarial. (OLIVEIRA, 2023, p. 15).

A literatura aponta medidas de enfrentamento, como o fortalecimento da fiscalização, a adoção de critérios mais objetivos e implementação de mecanismos de responsabilização capazes de desestimular a substituição do emprego formal por contratos civis. Nessa linha, o enfrentamento é mais efetivo quando atua em três frentes combinadas: (i) capacidade de detecção (auditoria, cruzamento de dados e inspeção), (ii) clareza de parâmetros, para reduzir “zonas cinzentas” interpretativas; e (iii) consequências concretas, com a imposição de custos jurídicos e econômicos que tornem a fraude desvantajosa. A responsabilização, nesse contexto, deve considerar tanto a recomposição dos direitos do trabalhador quanto o desestímulo sistêmico à replicação desse modelo. Além disso, a previsibilidade do “*enforcement*” é fator determinante: quando o risco de fiscalização é baixo, o incentivo econômico à pejotização tende a crescer. Assim, a literatura converge para a ideia de que regras existem, mas a sua efetividade depende de instrumentos que façam o cumprimento normativo racional do ponto de vista econômico. (ANDRADE, 2025, p. 26).

No recorte da terceirização, destaca-se a relevância de exigir prestadoras efetivamente organizadas e de responsabilizar o tomador em cadeias complexas, reduzindo o espaço para intermediação fraudulenta. Isso inclui verificar se a prestadora possui estrutura própria, autonomia gerencial e capacidade operacional compatível com a execução do serviço, evitando a figura da empresa “de papel”, criada apenas para contratar mão de obra sob outra forma jurídica. Além disso, cadeias produtivas longas favorecem a opacidade das relações de trabalho, o que torna essencial delimitar responsabilidades e fortalecer os deveres de controle do tomador. Quando a terceirização serve como ponte para vínculos disfarçados, as garantias perdem efetividade e a proteção se fragmenta. Assim, responsabilização e os critérios de idoneidade empresarial funcionam como barreiras ao uso instrumental de formas contratuais voltadas para reduzir custos à custa de direitos. (SILVA; SOARES, 2023, p. 223)

Como diretriz metodológica, a qualificação jurídica pode seguir a seguinte sequência: identificar a atividade, verificar a pessoalidade e a possibilidade de substituição, avaliar a continuidade, mapear o controle sobre meios e fins e qualificar a subordinação (jurídica, estrutural ou por integração). Na prática, essa sequência organiza a análise e impede que o intérprete se prenda apenas ao rótulo contratual ou a um único indício isolado. Inicialmente, a identificação da atividade ajuda a perceber se há eventual inserção na dinâmica típica da empresa. Em seguida, a pessoalidade e a continuidade indicam estabilidade e dependência, enquanto o controle sobre meios e fins revela o grau de direção empresarial. Por fim, a subordinação, em suas formas contemporâneas, concentra o núcleo decisório, pois evidencia se o trabalhador atua com liberdade empresarial ou sob comando e integração organizacional. Esse roteiro, portanto, confere



maior consistência à fundamentação e reforça a exigência de avaliar a realidade fática do trabalho como critério principal de qualificação.

No plano normativo, além do art. 9º, a definição de empregado do art. 3º e a noção de empregador do art. 2º funcionam como âncoras interpretativas; em litígios, a dinâmica probatória deve considerar as assimetrias informacionais e preservar evidências digitais. O art. 2º delimita o polo do risco econômico e da direção da atividade, enquanto o art. 3º descreve os elementos do trabalho prestado sob dependência, com pessoalidade, continuidade e subordinação. Já o art. 9º reafirma a primazia da realidade ao invalidar atos destinados a fraudar a legislação trabalhista. Em contexto contemporâneo, a prova frequentemente se manifesta por registros eletrônicos, como mensagens, plataformas, logs de acesso, sistemas internos e rotinas de gestão, os quais podem evidenciar comando, fiscalização e integração. Assim, a aplicação articulada desses dispositivos permite que o intérprete reconstrua o vínculo real e neutralize a tentativa de ocultação por meio de contratos civis, preservando a função protetiva do sistema. (BRASIL, 1943, arts. 2º, 3º e 9º).

Sendo assim, o enfrentamento da pejotização demanda resposta combinada: interpretação dogmática consistente, fiscalização administrativa efetiva e desenho regulatório capaz de reduzir os incentivos econômicos à fraude, preservando direitos e o financiamento da seguridade social. Essa perspectiva conecta-se ao patamar constitucional dos direitos sociais, uma vez que a proteção do trabalho não constitui mero detalhe contratual, mas elemento estruturante da cidadania e da segurança social. Quando a pejotização é utilizada para afastar garantias mínimas, o resultado é dupla perda: individual, pela precarização das condições de trabalho, e coletiva, pela erosão do custeio e do pacto de solidariedade. Assim, a resposta institucional deve mirar não apenas o caso concreto, mas também para seus efeitos sistêmicos, estimulando a formalização e reprimindo simulações por meio de mecanismos proporcionais, previsíveis e eficazes. Nessa perspectiva, a Constituição fornece o horizonte normativo de proteção que limita a criatividade contratual quando esta opera com o propósito de reduzir direitos e desorganizar a cobertura social. (BRASIL, 1988, art. 7º).

4. Resultados e discussão

4.1 Achados econômicos previdenciários sobre arrecadação e sustentabilidade do RGPS

Os estudos reunidos apontam que a pejotização não pode ser analisada apenas como “escolha contratual” ou “estratégia empresarial”. Seus efeitos se manifestam simultaneamente em três planos: No primeiro, afetam a configuração concreta da relação de trabalho, com deslocamento de riscos e redução de garantias; No segundo, impactam a base contributiva do financiamento da seguridade social, com erosão de receitas associadas ao emprego formal; No terceiro, influenciam o ambiente institucional, no qual reformas normativas e lacunas de enforcement favorecem a expansão de arranjos que tensionam a função protetiva do sistema. A discussão desta seção organiza esses resultados com o objetivo de explicitar o nexos entre a dinâmica laboral e seus impactos previdenciários.

Um primeiro resultado relevante consiste na evidência de que a migração de vínculos formais para formatos simplificados de contribuição tende a produzir perda imediata de arrecadação. Isso ocorre quando o trabalhador mantém nível de renda equivalente ao do emprego anterior, mas passa a contribuir por alíquota reduzida. Ao examinar o regime do MEI, o estudo demonstra que seu desenho de inclusão, baseado em contribuição menor, possui racionalidade pública quando voltado a trabalhadores de



baixa renda e por conta própria. Contudo, torna-se fiscalmente disfuncional quando usado como substituto do emprego formal, precisamente por reduzir a contribuição total sem alteração proporcional da renda do trabalhador. Esse mecanismo configura um dos canais de desequilíbrio estrutural, já que a receita diminui enquanto a demanda por proteção social não necessariamente se reduz. (CAVALCANTE et al., 2020, p. 90).

Além disso, os dados apresentados indicam que, em períodos de crise econômica e mudanças regulatórias, há expansão do número de inscritos em regimes simplificados. Esse crescimento, contudo, não implica aumento proporcional da arrecadação líquida. A dissociação decorre, entre outros fatores, de níveis relevantes de inadimplência e da heterogeneidade dos perfis contributivos. Como consequência, o aumento quantitativo pode coexistir com a fragilidade no financiamento. Isso ocorre sobretudo quando parte das migrações decorre de incentivos empresariais, e não de empreendedorismo real. Desse modo, a expansão do MEI mostra-se ambígua: pode representar formalização de trabalhadores informais, mas também pode encobrir processos de substituição do emprego formal, que é a base tradicional do custeio previdenciário. (CAVALCANTE et al., 2020, p. 91).

Um segundo resultado, diretamente relacionado ao objetivo do trabalho, decorre de simulações de arrecadação previdenciária em diferentes cenários. Esses estudos indicam impactos expressivos da pejetização na receita ao longo do tempo. Nos cenários analisados, a pejetização tende a reduzir a arrecadação de forma consistente, mesmo em contextos de eventual elevação da renda média. Em termos analíticos, a conclusão é que a pejetização, ao deslocar trabalhadores do regime celetista para modalidades contributivas menos onerosas e mais instáveis, produz um vetor contínuo de erosão da base arrecadatória, com repercussões de médio e longo prazo. (WELLE et al., 2019, p. 17).

As simulações também evidenciam a magnitude desses efeitos. Em cenários ao qual a pejetização alcança percentuais mais elevados, a redução acumulada de receita ao longo de uma década atinge patamares expressivos, chegando a dezenas de bilhões de reais. Mesmo em cenários moderados, os impactos permanecem relevantes. Nesse sentido, o achado central não se limita à constatação de perda, mas que a perda tem escala compatível com discussões de sustentabilidade de longo prazo do RGPS. (WELLE et al., 2019, p. 18).

Por outro lado, os autores demonstram que a formalização efetiva, entendida como aumento real de vínculos com recolhimentos integrais, pode operar em sentido inverso, elevando a arrecadação em magnitude comparável às perdas associadas à pejetização. Isso reforça o argumento de que o problema não está na “existência de novos regimes” em si, mas na direção dos fluxos. Enquanto a formalização genuína fortalece o financiamento, a substituição do emprego por contratos civis contribui para a redução da receita. A análise exige, portanto, distinguir políticas de inclusão e simplificação de regimes que, na prática, funcionam como instrumentos de descontinuidade do vínculo e da contribuição previdenciária. (WELLE et al., 2019, p. 18).

4.2 Transformações do trabalho e incentivos a pejetização no contexto digital

Os estudos sobre transformação digital trazem um resultado relevante que ajuda a explicar o ambiente de expansão da pejetização: a reorganização produtiva aliada ao crescimento de intermediações por plataformas, amplia o espaço para relações de trabalho formalmente autônomas, mas materialmente dependentes. Nesse contexto, observa-se que novas formas de prestação mediadas por plataformas, frequentemente associadas a pejetização, contribuem para erosão da base econômica que sustenta o custeio previdenciário, justamente porque tais arranjos deslocam trabalhadores para



regimes com recolhimento mais incerto e com menor densidade contributiva. Assim, tecnologia e pejetização se somam como vetores que pressionam um sistema historicamente assentado na folha de salários e no vínculo formal de emprego. (PINHEIRO, 2022, p. 7).

Outro achado relevante consiste no reconhecimento de que o debate previdenciário ocupa posição central, e não periférico, no trabalho plataformizado. Na ausência de reconhecimento do vínculo empregatício, há tendência de enquadramento do trabalhador como contribuinte individual, o que transfere para ele o ônus do recolhimento. Na prática, isso frequentemente resulta em redução da proteção social efetiva, sobretudo em razão da descontinuidade contributiva. Nessa leitura, o problema se agrava porque o desenho jurídico que admite a atividade sem vínculo não estabelece, automaticamente, mecanismos eficazes de custeio, gerando risco de subproteção no presente e insuficiência contributiva para o futuro. As consequências são duplas: aumento da exposição ao risco por parte do trabalhador e perda de previsibilidade de receita para o sistema previdenciário. (GMACH; SIQUEIRA, 2023, p. 121).

O mesmo estudo destaca, ainda, que a adoção de planos simplificados e regimes com alíquotas reduzidas pode aprofundar o descompasso entre a renda efetivamente auferida e a contribuição recolhida, especialmente quando a atividade é contínua e com dependência econômica. Esse descolamento assume particular relevância para o RGPS, na medida em que fragiliza o princípio da solidariedade e compromete o equilíbrio atuarial no médio prazo, criando uma espécie de “competição regulatória” dentro do próprio sistema de custeio: quanto mais se normaliza a contribuição reduzida em atividades com alta recorrência e economicamente dependente, maior tende a ser a redução da capacidade de financiamento do sistema. (GMACH; SIQUEIRA, 2023, p. 122).

Além disso, evidencia-se um ponto institucional sensível, no qual a regulamentação setorial pode, em determinadas hipóteses, abrir margem para a migração a regimes contributivos mais leves sem a correspondente base legal primária suficiente, o que aumenta a litigiosidade e tensiona a legitimidade do modelo de financiamento. Nesse sentido, aponta-se o risco de configuração de “benesses tributárias” e renúncia de arrecadação quando se permite a migração do plano tradicional de contribuição para regimes simplificados em atividades de plataforma, tal dinâmica opera como incentivo econômico a redução da contribuição, sem necessariamente garantir proteção social ou estabilidade contributiva. Em termos práticos, cria-se um ciclo regressivo: menor contribuição → maior vulnerabilidade futura → maior pressão por cobertura pública. (GMACH; SIQUEIRA, 2023, p. 124).

4.3 Síntese dos resultados e quadro interpretativo de impactos

A leitura conjunta dos estudos permite consolidar três resultados-síntese: Em primeiro lugar, a pejetização apresenta efeito potencialmente relevante de erosão da arrecadação, sobretudo quando substitui vínculos formais de emprego por regimes contributivos de menor alíquota. Em segundo lugar, a transformação tecnológica, associada a plataformização do trabalho, amplia as zonas cinzentas de qualificação jurídica e reforça incentivos econômicos a adoção de arranjos contratuais sem reconhecimento de vínculo. Em terceiro lugar, a sustentabilidade do RGPS é afetada não apenas pela redução direta de receitas, mas também pelo aumento indireto da vulnerabilidade social, que tende a pressionar a proteção estatal no futuro.

Em síntese, trata-se de um fenômeno que não se esgota na dimensão trabalhista nem na previdenciária: seus efeitos são estruturais e interdependentes, projetando-se



sobre o equilíbrio financeiro do sistema, a efetividade da proteção social e a própria coerência do modelo de regulação do trabalho.

Síntese de evidências e impactos da pejetização (trabalho e RGPS)

Dimensão	Evidência/Achado	Impacto principal	Fonte-base
Arrecadação	Migração para regimes simplificados pode reduzir receita ao substituir emprego formal.	Erosão de base contributiva e perda imediata de arrecadação	(CAVALCANTE et al., 2020, p. 90-91)
Simulação fiscal	Cenários de pejetização geram redução acumulada relevante; formalização pode compensar no sentido inverso	Impactos fiscais expressivos no longo prazo, conforme hipóteses	(WELLE et al., 2019, p. 18)
Transformação digital	Plataformas ampliam formas “autônomas” com dependência econômica	Instabilidade contributiva e pressão sobre custeio baseado no emprego	(PINHEIRO, 2022, p. 7)
Proteção Previdenciária	Ausência de vínculo, a tendência é o enquadramento como contribuinte individual, com ônus de recolhimento no trabalhador	Subproteção por descontinuidade e perda de previsibilidade arrecadatória	(GMACH; SIQUEIRA, 2023, p. 121-122)
Ambiente regulatório	Planos reduzidos e permissividade institucional incentiva migração	Redução da contribuição, aumento da litigiosidade e risco ao equilíbrio atuarial	(GMACH; SIQUEIRA, 2023, p. 124)

Do ponto de vista crítico, o quadro evidencia que o debate não se resolve na dicotomia simplificadora entre “modernização” e “proteção”. A modernização pode coexistir com níveis adequados de proteção social, desde que haja alinhamento entre a forma contratual, a realidade da prestação de trabalho e a estrutura de custeio previdenciário. O problema surge quando se normaliza a separação entre a renda gerada e contribuição recolhida, convertendo o RGPS em receptor residual de contribuições reduzidas, ao mesmo tempo em que permanece como garantidor final da proteção social. Esse desalinhamento constitui o núcleo do impacto sobre a sustentabilidade do sistema.

Outro aspecto recorrente nos artigos analisados é a presença de incentivos econômicos claros. Do lado das empresas, há redução de custos ao se deslocar trabalhadores do vínculo formal para estruturas contratuais civis. Do lado dos trabalhadores, a adesão pode decorrer de necessidade, assimetria de barganha ou da promessa de remuneração nominal maior. Contudo, os estudos observados indicam que esse ganho nominal não se traduz automaticamente em proteção social equivalente, nem repõe os componentes do regime celetista, nem garante regularidade contributiva. Assim, a “racionalidade individual” do contrato pode produzir irracionalidade sistêmica, ao converter proteção coletiva em risco individualizado.

4.4 Discussão normativa: limites jurídicos e implicações para políticas públicas

Em termos normativos, os resultados discutidos ganham maior densidade quando conectados aos marcos legais que estruturam a proteção trabalhista e o financiamento da seguridade social. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece os elementos caracterizadores da relação de emprego, notadamente nos conceitos de empregado e empregador, e consagra a primazia da realidade sobre a forma, especialmente ao vedar atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos. (BRASIL, 1943, arts. 2º, 3º e 9º). No plano constitucional, a centralidade dos direitos sociais



trabalhistas reforça a compreensão de que arranjos contratuais não podem operar como mecanismos de esvaziamento do patamar civilizatório mínimo assegurado aos trabalhadores. (BRASIL, 1988, art. 7º).

A Lei nº 6.019/1974 e suas alterações posteriores, são relevantes porque regulam hipóteses específicas de intermediação e terceirização, impactando diretamente a organização das cadeias produtivas. A discussão aqui é que, nos casos em que a lei admite a intermediação por terceiros, pressupõe-se a existência de estrutura empresarial efetiva e a correspondente assunção de riscos e responsabilidades. Quando essa lógica é substituída por contratações via pessoa jurídica individual desprovida de organização econômica própria, abre-se uma zona de risco caracterizada tanto pela potencial fraude trabalhista quanto pela degradação da base contributiva, uma vez que a intermediação deixa de cumprir função produtiva e passa a operar como mecanismo de redução de custos sociais (BRASIL, 1974).

As Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 inserem-se nesse contexto como marcos de reconfiguração do ambiente normativo, ao ampliarem o debate sobre flexibilização, terceirização e novas formas de organização do mercado de trabalho. O ponto, à luz dos resultados analisados, é que mudanças legais podem intensificar disputas interpretativas e, quando combinadas com baixa capacidade fiscalizatória, tendem a aumentar o uso de arranjos contratuais civis em contextos nos quais subsiste subordinação material. Em termos de políticas públicas, isso impõe a necessidade de distinguir claramente duas agendas: de um lado, a adaptação legítima do ordenamento a novas formas de produção; de outro, a repressão a simulações contratuais que externalizem custos para o trabalhador e para o RGPS.

A Lei nº 11.196/2005, em conjunto com regimes de simplificação tributária e incentivos à formalização, também se conecta diretamente ao debate. Tais instrumentos podem desempenhar papel relevante na inclusão previdenciária, sobretudo ao reduzir barreiras de entrada para trabalhadores anteriormente informais. Contudo, sua efetividade depende da direção da migração que promovem: enquanto a inclusão de trabalhadores sem cobertura tende a fortalecer o sistema, a substituição de vínculos formais por regimes de menor alíquota pode gerar perda arrecadatória e redução da densidade de proteção social. Os resultados empíricos e as simulações disponíveis reforçam, assim, a necessidade de calibragem normativa fina: mecanismos de simplificação desacompanhados de salvaguardas antifraude podem converter-se em vetores de precarização e de erosão do custeio previdenciário. (BRASIL, 2005; CAVALCANTE et al., 2020, p. 90-91).

Diante desse quadro, os resultados indicam um nexos consistente entre pejetização e risco de sustentabilidade do RGPS. Quando a pejetização opera como substituição estrutural do emprego formal, há tendência de reduzir a arrecadação e de aumentar a vulnerabilidade social futura. Em contrapartida, quando há formalização efetiva e ampliação de vínculos contributivos regulares, o efeito pode ser inverso, com reforço da base de financiamento. A discussão, portanto, converge para uma diretriz: a sustentabilidade do regime depende da coerência entre a realidade da prestação do trabalho, o regime contributivo aplicável e a capacidade institucional de distinguir autonomia legítima de subordinação disfarçada. (WELLE et al., 2019, p. 18; PINHEIRO, 2022, p. 7).



5. Considerações Finais

A pesquisa demonstrou que a pejetização quando utilizada para mascarar relações de emprego, compromete a proteção trabalhista e impacta negativamente a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Ao substituir vínculos formais por arranjos civis com menor densidade de garantias e recolhimentos mais instáveis, essa prática reduz a previsibilidade do financiamento previdenciário e amplia a vulnerabilidade do trabalhador.

Os resultados evidenciam que a pejetização não se limita a uma escolha contratual, mas produz efeitos estruturais. No plano individual, há fragilização de garantias e transferência de riscos ao trabalhador. No plano coletivo, observa-se a erosão da base contributiva do sistema previdenciário, especialmente com a migração para regimes de menor densidade contributiva.

Verificou-se, ainda, que as transformações no mundo do trabalho, sobretudo com a expansão de modelos flexíveis e digitais, ampliam zonas de indeterminação jurídica e favorecem arranjos formalmente autônomos, mas materialmente dependentes. Esse cenário reforça a necessidade de análise orientada pela realidade da prestação laboral.

Do ponto de vista normativo, conclui-se que a resposta institucional não reside na rejeição da contratação por pessoa jurídica, mas na distinção rigorosa entre autonomia empresarial efetiva e subordinação disfarçada. A efetividade da proteção jurídica depende da aplicação de critérios materiais de identificação do vínculo, aliados ao fortalecimento da fiscalização e à coerência entre a forma contratual e realidade fática.

Por fim, destaca-se que a sustentabilidade do RGPS está diretamente relacionada a manutenção de uma base contributiva estável. A expansão da pejetização como substituto do emprego formal tende a fragilizar esse equilíbrio, exigindo respostas institucionais que preservem direitos sociais e assegurem a integridade do sistema de seguridade social.

6. Referências

- ANDRADE, T. A. D. "Pejetização" como forma de precarização do trabalho. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Dispõe sobre incentivos fiscais e dá outras providências (art. 129).
- BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974 e dispõe sobre trabalho temporário e terceirização.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Reforma Trabalhista).
- BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Processo nº TST-Ag-AIRR-1001557-43.2021.5.02.0016. 3ª Turma. Relatora: Desen. Adriana Goulart de Sena Orsini. Julgado em 13 mar. 2024.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 1.532.603/PR**, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgado em 11 abril de 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF. Rel. Min. Luís Roberto Barroso. Tribunal Pleno. Julgado em 30 agosto 2018.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958252/MG. Rel. Ministro Luiz Fux. Tribunal Pleno. Julgado em 30 agosto de 2018.



- CAVALCANTE, G. N. et al. O impacto do microempreendedor individual (MEI) na arrecadação do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). RAGC. Vol. 8, n. 37, 2020.
- GMACH, D. Capitalismo de plataforma e direitos de personalidade: estudo sobre o bem-estar previdenciário da presente e das futuras gerações. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Vol. 10, n. 1, 2024.
- OLIVEIRA, J. R. R. D. Terceirização e “pejotização” a partir da Lei nº 13.429/2017. 2023.
- PINHEIRO, R. D. S. Revolução digital e seus impactos no custeio da Previdência Brasileira. 2022.
- SANTOS, G. C. de O. et al. A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa?. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro. Vol. 2, n. 1, 2024.
- SANTOS, G. R. D. A pejotização dos profissionais liberais: forma de terceirização e fraude: uma visão dos tribunais. 2023.
- SILVA, A. D. F.; SOARES, C. H. A evolução da terceirização da atividade-fim e da pejotização no Brasil. Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais. Vol. 24, n. 2, 2023.
- SOUZA, L. Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho. Revista Eletrônica Discente do Curso de História. Vol. 5, p. 105-122, ano 2021.
- WELLE, A. et al. Os impactos da pejotização e da formalização no financiamento da Previdência Social: uma simulação pautada pela reforma trabalhista. Juslaboris. Ano VIII, 2019.