

[artigo original]

## ASPECTOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

Henrique Regis De Almeida Silveira<sup>1</sup>

### Resumo

Trata-se de Artigo Científico que tem por escopo conceituar a “pejotização”, apresentar seu desenvolvimento histórico e descrever seu status atual no âmbito jurídico brasileiro. Com fulcro na análise de doutrina e jurisprudência dos tribunais superiores, busca-se identificar e apresentar critérios que permitam a diferenciação da ocorrência do instituto da pejotização legal e do fenômeno da pejotização fraudulenta.

**Palavras-chave:** Pejotização; Terceirização; Vínculo de Emprego.

## LEGAL ASPECTS OF PEJOTIZATION IN BRAZIL

### Abstract

This is a scientific article which aims to conceptualize “Pejotization”, present its historical development and describe its current **status in the Brazilian legal context**. Based on the analysis of doctrine and jurisdiction of the higher courts, it seeks to identify and present criteria that allow the differentiation of the occurrence of the institute of legal pejotização and the appearance of fraudulent “Pejotization.

**Keywords:** Pejotização; Outsourcing; Labor Reform; Employment Bond.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a estrutura jurídica e trabalhista no Brasil é dinâmica, apresentando diversas formas lícitas de contratação e gestão da força de trabalho, em resposta às transformações advindas da Indústria 4.0.

Também os princípios constitucionais da valorização do trabalho e emprego, da livre iniciativa, da liberdade econômica, do direito à propriedade e da dignidade da pessoa humana estimulam novos formatos de contratação, sendo uma alternativa, a contratação, na forma da Lei nº 11.196/2005.

O propósito da Lei nº 11.196/2005 foi instituir o Regime Especial de Tributação Para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação (REPES), o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras (RECAP) e o Programa de Inclusão Digital, dispondo sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica.

O instituto da pejotização, por sua flexibilidade e foco na especialização da mão de obra, é uma modalidade de contratação de pessoa jurídica autorizada no art. 129 da lei em questão, que assim dispõe:

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela UNINOVE (2024). Possui graduação em Direito pela Universidade Paulista (2014).

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, **a prestação de serviços intelectuais**, inclusive os **de natureza científica, artística ou cultural**, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, **se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas**, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Ou seja, para as empresas beneficiadas com aqueles regimes previstos na lei, havia a possibilidade de contratação de pessoas dotadas das expertises necessárias para a prestação de serviços mediante a criação de pessoas jurídicas, sem que isso implicasse fraude à legislação trabalhista.

Por outro lado, o desvirtuamento de sua essência desloca o instituto, que em si é legítimo, para o fenômeno da fraude, prática combatida especialmente na Justiça do Trabalho – enfática ao condenar à nulidade todos os atos praticados com a intenção de fraudar a legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Nesse fenômeno, a pejotização, por não se enquadrar nas exigências legais, passa a suprimir direitos mínimos e indispensáveis aos trabalhadores não especializados, ou seja, não destinatários da norma.

Assim, as questões que se impõem no Brasil, entre outras, quanto à pejotização são: i. quais elementos distinguem a pejotização fraudulenta, fenomenológica, da lícita, que é o instituto; ii. se há possibilidade de contratar licitamente na forma do instituto da pejotização; iii. qual tem sido a indicação das decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema; e, iv, se há adesão da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) às decisões do STF.

## 2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL E A RELEVÂNCIA DA DISCUSSÃO SOBRE A PEJOTIZAÇÃO

O trabalho é o tempo em que uma pessoa emprega sua capacidade produtiva em favor de uma causa, instituição, pessoa física ou jurídica, em benefício próprio ou de outro, sendo a forma mais eficaz de o ser humano romper com o que é meramente orgânico, produzir riqueza, dignificar-se e transformar o ambiente e as circunstâncias, trazendo, assim, desenvolvimentos e avanços que beneficiam toda a humanidade.

Nos primórdios, era realizado principalmente nas economias domésticas, onde as relações trabalhistas se desenvolviam entre os familiares. Os ofícios eram aprendidos e executados. Os meios de produção eram geridos, na maior parte dos casos, pelo patriarca da família e as técnicas eram traduzidas de geração em geração, dentro de uma mesma casa.

Assim, foram consolidadas as bases de um modelo produtivo que seriam profundamente transformadas pela escravidão e mais tarde pelas revoluções industriais.

Em 1789, a Revolução Francesa, promovida sob o manto dos direitos fundamentais da liberdade, igualdade e fraternidade, deu impulso ao surgimento dos movimentos

antiescravagistas, alterando as formas e as relações de trabalho (Revolução Francesa, [2024]).

Na Inglaterra, por volta de 1780, conforme o historiador Eric Hobsbawm, iniciou-se a primeira Revolução Industrial, “que causou grandes transformações. Ela garantiu o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo (Silva, [2024]).”

No Brasil, essas mudanças ocorreram de forma gradual, principalmente com o surgimento das normas que garantiram a liberdade dos escravos, como a Lei Feijó de 07 de novembro de 1831, que declarou livres os escravos vindos de fora para o Império e impôs penas aos importadores de escravos (Brasil, 1831). Finalmente, a Lei Áurea, Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888, declarou extinta a escravidão no Brasil (Brasil, 1888).

A partir daí, os modelos tradicionais de produção e labor, primeiramente familiar e depois por meio dos escravos, foram drasticamente alterados. A Proclamação da República em 22 de novembro de 1889 e as mudanças que trouxe consigo, exigiram a criação de leis que regularam o trabalho livre, o qual passou a ser executado por meio de relações firmadas através de contratos de trabalho (Senado Federal, 2019).

O Memorial das Legislações Trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7), estado do Ceará, traz inúmeras leis confeccionadas para regular o contrato de trabalho e emprego a partir da República (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, 2024).

A exemplo, o Decreto nº 1.313/1891 impôs a idade mínima de 12 anos para o emprego de crianças e adolescentes. A Organização Sindical Rural passou a ser regulada pelo Decreto nº 979/1903. O Governo de Afonso Pena, através do Decreto nº 1.637/1907, autorizou a criação dos sindicatos de trabalhadores urbanos. Em 1911, a Lei municipal nº 1.350/1911, do Rio de Janeiro-RJ, fixou o horário do comércio e impôs que se as lojas permanecessem abertas por mais de 12 horas deveriam ter dois turnos e garantiu o domingo como repouso dos funcionários.

Além destas normas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu em 1919 (Organização Internacional do Trabalho, 2024), cuja “missão é promover oportunidades de trabalho decente e produtivo para todos, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (Tribunal Superior do Trabalho, 2024). O Brasil passou a ser signatário e abriu o primeiro escritório da OIT em 1950. Desde então, ratificou 82 convenções internacionais. Tudo isto, mudou a forma da execução do trabalho e a forma de contratação entre trabalhador e tomador da mão de obra.

A Segunda Revolução Industrial que teve início no século 19, finalizando-se no final da segunda guerra mundial, a partir de 1945, apresentando ao mundo um novo patamar de industrialização. Os avanços tecnológicos permitiram que o ferro, o carvão e a energia a vapor dessem lugar para o aço, a eletricidade e o petróleo, gerando assim, produção em massa e automatização do trabalho.

Neste contexto, também influenciado pelos efeitos da quebra da Bolsa de Valores de Nova York em 1929, as legislações laborais avançaram no Brasil para garantir condições dignas de trabalho. O cimo deste avanço foi a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na era de Getúlio Vargas, através do Decreto Lei nº 5.452 que foi publicado em 1 de maio de 1943, com as principais conquistas de direitos à classe operária.



Após a Segunda Guerra Mundial, em meados do século 20, surgiu a Terceira Revolução Industrial, chamada de técnica, científica e informacional, a qual foi fundamental no processo de evolução do trabalho e das relações de trabalho, porque a mão de obra começou a ser substituída por robôs, parte da produção passou a ser humana e parte passou a ser mecânica e automatizada (Sousa, 2024).

A Constituição Federal do Brasil até agora vigente foi promulgada em 05 de outubro de 1988, após esforços coletivos de representantes dos interesses públicos no que tange aos direitos sociais, apresentando o artigo 7º que trata sobre os direitos fundamentais e indispensáveis ao trabalhador, tanto recepcionando os direitos adquiridos até então, como avançando com princípios da livre iniciativa, da liberdade econômica e da representação sindical.

Em sua obra, fruto de sua tese de doutorado, “A Sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas”, o Professor, Doutor, Ministro do TST, Breno Medeiros, apresenta um desenho da evolução histórica da relação de trabalho e do modo de produção, partindo das revoluções industriais iniciais até a revolução industrial 4.0, evidenciando como as relações de trabalho e os métodos produtivos mudaram ao longo dos anos (Sousa, 2024).

Estas mudanças foram potencializadas com a popularização da internet. O WWW ou World Wide Web é a sigla para a rede de alcance mundial, um sistema de documentos interligados que circundam a internet, chegou no Brasil, em 1995. Porém, foi com a geração Z, a primeira a nascer num ambiente totalmente digital, que a Quarta Revolução Industrial, chamada também de Indústria 4.0, se materializou nas Fábricas Inteligentes, nas Tecnologias Digitais, na Internet das Coisas e nas conexões entre sistemas, gerando um aumento exponencial da produção em larga escala. Parte da mão de obra humana foi substituída por robôs, surgindo também as Inteligências Artificiais.

Neste contexto vê-se a necessidade de dinamismo na forma de contratação do tempo e do trabalho e o instituto da pejetização, baseado na Lei 11.196/2005, mostra-se como uma alternativa de contratação, mais flexível e adequada às novas demandas do mercado de trabalho mais especializado.

## 2.1 A relevância do tema da pejetização

Conforme pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022 existiam 14,6 milhões de microempreendedores individuais (MEIs) (Britto, 2024). Em outra pesquisa realizada pelo SEBRAE em 2024, demonstra-se a criação de mais de 2,8 milhões MEIs (SEBRAE, 2024). Estes dados podem indicar o aumento da utilização da pejetização.

O Instituto Lícito da Pejetização com fundamento no Artigo 129, da Lei 11.196/2005, é destinado a pessoas físicas dotadas de expertise para prestação de serviços autônomos, o que não se confunde com uma pessoa jurídica comum.

Dados do Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (CAGED) expõem que entre janeiro de 2023 e março de 2024, foram criados 2,2 milhões de empregos formais no Brasil com a CLT assinada (Brasil, 2024).

Comparando o número de novos MEIs e dos novos postos de trabalho e emprego formais, é perceptível uma mudança de paradigma quanto ao contrato de trabalho, onde

se prefere mais relações de pejotização.

Dada a significação que o tema tem atraído, o STF tem proferido decisões sobre o instituto da pejotização e formulado precedentes com o objetivo de definir balizadores que distinguem o instituto lícito do fenômeno ilícito.

Este estudo se propõe a responder as questões anteriormente arguidas sobre os elementos que caracterizam a pejotização lícita, diferenciando-a da fraude; se há possibilidade de contratar licitamente na forma do instituto da pejotização; qual tem sido o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema e se há adesão da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) às decisões do STF.

Justifica-se para trazer segurança jurídica para as partes que compõem o contrato de trabalho, fornecendo possibilidade para escolher uma ou outra forma de pacto laboral, se o instituto da pejotização ou o vínculo de emprego.

O raciocínio empregado é o do confronto entre o pensamento, historicamente construído pela doutrina e jurisprudência trabalhista, em face das inovações legislativas e dos recentes precedentes dos Tribunais Superiores, sobretudo o Supremo Tribunal Federal (STF).

Além das consultas às decisões e aos votos dos eminentes Ministros da Suprema Corte, também foram utilizadas doutrinas e artigos científicos que auxiliaram na composição da presente redação, o que garantiu a argumentação teórica que se descreve.

### 3 HISTÓRICO DO INSTITUTO E DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

Por muito tempo, no Brasil, não havia possibilidade legal da contratação através do instituto da pejotização. No entanto, diante das mudanças legislativas, da expansão do mercado de trabalho, das mudanças trazidas pelos avanços tecnológicos, sobretudo da Indústria 4.0, e da necessidade de aplicação adequada dos princípios constitucionais da valorização do trabalho, da liberdade econômica e da livre iniciativa, aliados aos novos parâmetros normativos e as decisões do STF, passou-se a ser possível contratar usando modalidade do contrato de trabalho baseada no instituto da pejotização.

Inicialmente, cabe dizer que pejotização lícita no Brasil tem seu marco temporal com o advento da Lei nº 11.196/05, que, em seu artigo 129, permitiu a contratação do profissional liberal como pessoa jurídica em serviços intelectuais de natureza científica, artística e cultural, para fins fiscais e previdenciários, nos termos do referido dispositivo.

No entanto, algumas empresas, com o intuito de reduzir custos trabalhistas, passaram a contratar trabalhadores em geral, exigindo que estes constituíssem a pessoa jurídica (PJ) à margem dos requisitos do artigo 129 da lei supracitada. Isto é, na prática, o contrato preenchia todos os requisitos do vínculo de emprego, mas no lugar de contrato de trabalho e emprego, era celebrado com o trabalhador um contrato na condição de autônomo (PJ), simulando o negócio jurídico, ocorrendo a fraude.

Maurício Godinho Delgado (Delgado, 2019, *apud*, Ferreira; Santos, 2021), destaca que essa fraude trabalhista utiliza o contrato de sociedade como um instrumento simulatório para ocultar o vínculo empregatício e a subordinação jurídica existente entre as partes, forjando a inexistência do requisito inerente à relação de emprego, qual seja, a prestação de serviço por pessoa física; porém, formalmente, tem-se uma situação fático jurídica de natureza cível/comercial.

Em artigo publicado pela Revista de Ciências Sociais, Vanessa Rocha Ferreira e Murielly Nunes dos Santos, em junho de 2021, falaram sobre a fraude da pejotização e as relações de trabalho, destacando que o Tratado de Versalhes, de 1919, do qual o Brasil foi signatário, resultou na criação da Organização Mundial do Trabalho (OIT) e que a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, de 1943, após grande pressão social dos trabalhadores, introduziu a previsão de diversos direitos trabalhistas, como o contrato de emprego, a limitação da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, horas extras, adicional noturno etc, valores esses que o fenômeno da pejotização fraudulenta passou a mitigar.

Diante das reclamações trabalhistas que se multiplicavam em torno da temática, a jurisprudência, atenta, começou a vislumbrar, quando havia provas no caso concreto, o fenômeno da pejotização fraudulenta, onde se encontravam presentes os requisitos do vínculo de emprego, maquiados pelo contrato de PJ. Essa percepção resultou na condenação de muitas empresas em obrigação de fazer e pagar, perdurando tal situação por alguns anos.

Porém, isto começou a mudar com a entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, Lei da Terceirização, no artigo 9º, § 3º, trouxe a possibilidade da terceirização tanto nas atividades-meio como nas atividades-fim da cadeia produtiva de uma empresa.

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

[...]

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (Delgado; Delgado, 2017, p. 207), ensinam que:

Do ponto de vista técnico-jurídico, a Lei n. 13.429/2017, não incluiu modificações substantivas no regime jurídico da terceirização trabalhista em geral. Ao invés, confirmou a compreensão interpretativa dominante a respeito das possibilidades e limites jurídicos da terceirização trabalhista, classicamente explicitados pela interpretação sufragada na Súmula 331 do TST.

A partir de 11.11.2017, através da Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, foi acrescentado o Artigo 4º-A, na Lei do Trabalho Temporário, Lei nº 6.019/74, permitindo a terceirização da atividade principal de forma expressa, não pairando nenhuma dúvida quanto à possibilidade ou não de terceirizar atividade fim.

Diante destas alterações legislativas, a contratação de pessoa física através do instituto da Pejotização, em atividade meio e atividade fim da cadeia produtiva do tomador, passou a ser praticada mais amplamente e de forma lícita, quando respeitados os requisitos legais.

Inclusive com a chancela da Suprema Corte do Brasil, conforme Precedente do STF, ADPF 324, 2018, que teve como relator o Ministro Luiz Roberto Barroso:

Decisão: O Tribunal no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio”. Nessa assentada, o Relator esclareceu que “a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Carmem Lúcia. Plenário, 30.08.2018.

O precedente supracitado, apesar de não tratar sobre a relação entre a terceirização e a fraude da pejetização, pois a discussão era de vínculo de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, ampliou a possibilidade de formas diversas de contratação.

Todos esses fatores fizeram com que o instituto da pejetização começasse a ser aplicado mais amplamente, não mais dando espaço ao fenômeno da pejetização fraudulenta, pois – apesar de a doutrina trabalhista e a jurisprudência trabalhista do TST entenderem que, se houvesse, no caso concreto, o preenchimento dos requisitos do vínculo de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, deveria ser reconhecido o vínculo de emprego -, os textos de lei, as decisões do próprio STF, a partir de 2018, diante das distinções que existem entre a pejetização lícita e a ilícita, permitiram tal forma de contratação.

A Exemplo da Decisão do STF, na Reclamação Constitucional 65.868, que cassou a decisão do TRT 15:

EMENTA Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Relação contratual autônoma havida entre pessoas jurídicas. Fenômeno jurídico da “pejetização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental não provido. 1. O tema de fundo, referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída para a prestação de serviço de assessoria e consultoria na área administrativa e financeira, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. Agravo regimental não provido (Supremo Tribunal Federal, 2024).

Outro exemplo, é a Decisão do STF, na Reclamação Constitucional 64.445, o resumo do acórdão traz:

Embargos de declaração no agravo regimental na reclamação. 2. Direito Constitucional, Civil e do Trabalho. 3. Terceirização. Pejotização. 4. Liberdade de organização produtiva dos cidadãos. Licitude de outras formas de organização do trabalho. 5. Aderência estrita do ato reclamado com o paradigma indicado. Autoridade reclamada violou o entendimento firmado na ADPF 324. 6. Diretor estatutário. Vulnerabilidade ou coação não demonstradas. 7. Ausência de omissão, contradição, obscuridade ou erro material. 8. Impossibilidade de atribuição de efeitos infringentes. 9. Embargos de declaração rejeitados (Supremo Tribunal Federal, 2024).

Para amplificar o uso do instituto da pejotização, em 2019, após ser provocado na Ação Declaratória de Constitucionalidade, ADC 66/2019, de relatoria da Min. Carmem Lúcia, o STF, decidiu pela Constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, fundamentando a decisão, entre outras razões, no princípio da livre iniciativa cotejado no artigo 1º, IV, mais o artigo 170 da Carta Magna de 1988.

O acórdão fundou-se também na Valorização do Trabalho, bem como no princípio da Liberdade Econômica, previstos no parágrafo único do artigo 170 da CF/88 e na definição da organização empresarial, trazida pela Lei nº 8.934 de 1994, que dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins, além do artigo 966 do Código Civil de 2002, ainda o artigo 3º da CF/1988 que diz estar dentro dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

Construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ao declarar constitucional o artigo 129 da Lei 11.196/2005, o STF trouxe maior segurança jurídica tanto para os trabalhadores contribuintes, quanto para as empresas contratantes, o instituto da pejotização à margem de qualquer fenômeno fraudulento fosse mais uma vez ampliado.

Em 2019, no governo do Presidente Jair Messias Bolsonaro, surgiu a Lei nº 13.784/2019, da Liberdade Econômica, que trata da proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividades econômicas, além de garantir, através de diversos dispositivos, o livre mercado, veio para endossar e proteger formas diversas de contratações nas relações de trabalho, o artigo 3º, Inciso VIII, traz no rol das Declarações de Direitos de Liberdade Econômica:

Ter a garantia de que os negócios jurídicos empresariais paritários serão objeto de livre estipulação das partes pactuantes, de forma a aplicar todas as regras de direito empresarial apenas de maneira subsidiária ao avençado, exceto normas de ordem pública.

A Lei da Liberdade Econômica, em seu art. 1º, § 2º, estabeleceu que: “Interpretam-se em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas.”

Pavimentou-se no Brasil, a possibilidade de utilização do instituto da pejetização como forma de contratação.

Atualmente, tanto pela segurança jurídica trazida nas alterações normativas, como pelas decisões do STF, tanto na possibilidade de terceirização das atividades fim ou de meio, estando a contratação dentro dos requisitos legais e sem que haja a intenção de fraudar as leis trabalhistas, é possível contratar utilizando o instituto da pejetização.

#### 4 PEJOTIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM

Uma discussão que as atualizações normativas trouxeram, no campo da pejetização, foi sobre se é ou não possível terceirizar a atividade fim de uma contratante/tomadora de mão de obra sem que haja com isso caracterização do reconhecimento do vínculo de emprego.

A partir entrada em vigor da Lei 13.429, Lei da Terceirização, pelo artigo 9º, § 3º, passou a ser possível a terceirização da atividade fim de forma expressa na legislação. “Artigo 9º, § 3º - O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.”

Ainda, com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que alterou a Lei do Trabalho Temporário, Lei nº 6.019/74, para acrescentar o Artigo 4-A, *in verbis*:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Assim, é possível terceirizar a atividade fim em contrato de trabalho temporário, como o texto de lei garante.

Agora, não somente a lei, mas a decisão do STF na ADPF 324, 2018, cujo relator foi o Ministro Luiz Roberto Barroso, observa-se que é legal a terceirização da atividade fim ou principal para qualquer atividade, ampliando a possibilidade de terceirização e de uso do instituto da pejetização:

Ementa: Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com

segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado (Supremo Tribunal Federal, 2019).

Isto vale para outros tipos contratos para além do contrato temporário, desde que também, sejam respeitados os requisitos da terceirização lícita: ausência da pessoalidade, pois o que se contrata é o trabalho e não a pessoa; ausência da subordinação, vez que o terceirizado tem autonomia técnica sobre o serviço prestado, pois deve ser o especialista na área e capacidade econômica da empresa prestadora de serviços.

Sendo preenchidos os requisitos pode ser terceirizada a atividade fim. A empresa contratante responderá apenas subsidiariamente em caso de inadimplemento da empresa que fornece a mão de obra.

Apenas à guisa de informação, há Projeto de Lei, proposto pelo Senador Paulo Paim do PT do RS, PL 859/2023, na Comissão de Assuntos Econômicos do Senado, o

qual traz que “*Apenas as atividades de meio poderiam ser terceirizadas.*”

Se este projeto for aprovado, tornando-se Lei e entrando em vigor, o STF terá que repensar seu posicionamento no sentido de que a atividade fim pode ser terceirizada.

Este ponto somente será analisado no futuro, no estado atual da arte, é possível terceirizar atividade meio, de fim e principal.

## 5 AS DUAS FACES DA PEJOTIZAÇÃO: INSTITUTO E FENÔMENO

### 5.1 O Instituto da Pejotização

A pejotização legítima, legal e constitucionalmente adequada é um instituto concebido para permitir que uma pessoa – geralmente um expert – crie uma pessoa jurídica para, por meio dessa, prestar serviços intelectuais, de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, conforme estabelecido no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005.

Assim, a constituição de uma pessoa jurídica para prestar serviços de forma personalíssima não pode ser considerada fraudulenta, se atende aos requisitos da lei.

A pejotização é uma alternativa legal utilizada por profissionais, como médico, advogado, consultor técnico, contador, entre outros, que se beneficiam desta forma de contratação para fins fiscais e previdenciários, evitando alíquotas que podem chegar até 27,5% de Imposto de Renda para pessoas físicas. Como PJs, pagam apenas a alíquota de 6% sobre a receita bruta, em empresa dentro do Simples Nacional e 16,33% em outros regimes de tributações. Apenas alguns exemplos de alíquotas de IR:

MEI, que fatura até R\$ 81.000,00 anual pagará de impostos apenas o valor de R\$ 76,00 por mês, valor fixo.

REGIME DE TRIBUTAÇÃO DO SIMPLES NACIONAL, que fatura anualmente até R\$ 4.800.000,00, inicia-se a tributação com alíquota de 6% ao mês

REGIME DE TRIBUTAÇÃO RPA, inicia-se a tributação com alíquota de impostos federais de 11,33%, fixo sobre o faturamento, podendo chegar com o ISS, na alíquota de 16,33% ao mês.

REGIME DE TRIBUTAÇÃO LUCRO, receita da empresa, menos as despesas e custos, chega-se no lucro real, sobre este lucro real, incide alíquota de 15% ao mês podendo chegar até 16,33%.

No site da Receita Federal, em nota de esclarecimento que toca a temática da pejotização, a Receita Federal do Brasil, informou que realiza procedimentos fiscais para verificar a adequação do instituto de pejotização, em inúmeros setores econômicos, desde a vigência das disposições contidas no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005; isto é, há constante fiscalização da Receita Federal do Brasil para evitar que este instituto legítimo e legal, seja indevidamente utilizado na área fiscal (BRASIL. Receita Federal, 2020). O desvirtuamento que a Receita Federal do Brasil visou combater é aquele no qual a pejotização é utilizada como meio de simular um contrato civil para que se recolha tributos a menor, ou seja, ao invés de recolher 27,5% como pessoa física, se recolhe

alíquota menor, por causa da PJ criada.

O Supremo Tribunal Federal, STF, na Ação Declaratória de Constitucionalidade, ADC 66/2019, de relatoria da Min. Carmem Lúcia, decidiu pela Constitucionalidade do artigo 129 da Lei 11.196/2005, fundamentando a decisão, entre outras razões, no princípio da livre iniciativa cotejado no artigo 1º, IV, e no artigo 170, todos da Carta Magna de 1988. A decisão fundou-se também na Valorização do Trabalho, bem como no princípio da Liberdade Econômica, previstos no parágrafo único do artigo 170 da CF/88, bem como na definição da organização empresarial, trazida pela Lei nº 8.934 de 1994 que dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins, além do artigo 966 do Código Civil de 2002, que define empresário, e do artigo 3º da CF/1988 que diz estar dentro dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e a marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A ação foi proposta para que a Suprema Corte do País declarasse a constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, porque a Justiça do Trabalho afastava o referido artigo para reconhecer o vínculo de emprego em hipóteses de fraude.

A Justiça Federal, por sua vez, o afastava para cobrar os impostos em alíquotas maiores, aplicadas para as pessoas físicas. O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, o CARF, distribuiu a ação requerendo que o STF dirimisse o conflito para declarar a constitucionalidade do artigo.

O STF, ao enfrentar o tema, decidiu pela constitucionalidade do artigo e que devem ser respeitadas outras formas de contratos de trabalho em nome dos princípios já acima elencados, quais sejam: o princípio da livre iniciativa, da valorização do Trabalho, liberdade econômica, e do não impedimento constitucional de outras formas de contratação.

Evidencia-se assim que a pejetização como instituto, se obedecidos os requisitos legais, para atividades especializadas, para fins fiscais e previdenciários, é constitucional, legal, assegurada como uma das formas de contratação válidas pelas decisões dos tribunais superiores e que se mostra como uma alternativa diante das mudanças trazidas pelas revoluções na seara trabalhista, que são marcadas por maior autonomia do trabalhador, menor hipossuficiência, acréscimos econômicos e adequação aos princípios da liberdade econômica, da livre iniciativa e da valorização do trabalho, e não necessariamente da valorização do emprego.

A Lei da Liberdade Econômica, Lei nº 13.784/2019, que trata da proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividades econômicas, além de garantir, através de diversos dispositivos, o livre mercado, veio para endossar e proteger formas diversas de contratações nas relações de trabalho. Assim, o artigo 3º, Inciso VIII, traz no rol das Declarações de Direitos de Liberdade Econômica:

VIII - ter a garantia de que os negócios jurídicos empresariais paritários serão objeto de livre estipulação das partes pactuantes, de forma a aplicar todas as regras de direito empresarial apenas de maneira subsidiária ao avençado, exceto normas de ordem pública.

A referida lei, em seu art. 1º, § 2º, estabelece que:

interpretam-se em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas, de forma a tutelar a boa-fé nas relações contratuais.

O instituto da pejetização relaciona-se com a autorização legal para a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços de forma autônoma, o que inclui a modalidade de terceirização de serviços.

## 5.2 O fenômeno da pejetização fraudulenta

Busca-se, aqui, distinguir, o instituto da pejetização -, que detém contornos legais-, do fenômeno pejetização - este de natureza fraudulenta -, que se refere à exigência, por parte do empregador no ato da contratação, de o trabalhador ter que constituir uma empresa para que a contratação ocorra entre pessoas jurídicas, muito embora esteja presente o requisito da subordinação, à margem de direitos trabalhistas básicos, tais quais, 13º Salário, Férias mais 1/3 constitucional de férias, FGTS, multa indenizatória de FGTS, Contribuição Previdenciária, Tempo de Contribuição para fins de aposentadoria.

A

[...] ‘Pejetização’ consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego. Daí se origina o neologismo ‘Pejetização’, no sentido de transformar artificialmente um empregado em pessoa jurídica. (Porto; Vieira, 2019).

Conforme Laura Machado de Oliveira, em artigo científico, publicado em (2013), diante da “Pejetização Fraudulenta”:

Na verdade ao empregado não será assegurado pela lei o direito ao décimo terceiro salário, às horas extras, às verbas rescisórias, os direitos previdenciários (e conseqüentemente à licença maternidade, auxílio reclusão, auxílio doença, etc.), ao salário mínimo, ao labor extraordinário, aos intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), aos direitos concernentes na ocorrência do acidente de trabalho, entre outros direitos garantidos pela Lei ou em acordos e convenções coletivas, além de trazer muita insegurança ao empregado que labora em tais condições, sem nenhuma garantia. Se não fossem apenas os direitos trabalhistas suprimidos, o empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não tem razão de existir (Oliveira, 2013).



Essa prática é fraudulenta na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que preceitua: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Ainda, viola as regras estabelecidas na CLT, suprimindo direitos trabalhistas como salário-mínimo, adicional noturno, pagamento de horas extras, DSR, entre outros.

O fenômeno da “Pejotização”, em suma, é uma fraude praticada contra o trabalhador que lhe impede de auferir direitos básicos, garantidos na Constituição Federal de 1988, na CLT de 1943 e nas Leis Esparsas, acontece quando os requisitos legais do instituto da pejotização não são respeitados, quando a atividade não é especializada, não significando aumento considerável no ganho do trabalhador, sendo usado essencialmente para burlar normas protetivas.

### 5.3 Características do fenômeno da pejotização fraudulenta

São características do fenômeno da pejotização o intuito de fraudar a legislação trabalhista, a ausência dos requisitos legais, previstos no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, a contratação de mão de obra não especializada, a mitigação dos ganhos do trabalhador, a imposição ao trabalhador para constituição de pessoa jurídica e a emissão de notas fiscais exclusivas, retirada de direitos.

O ato de distorcer o instituto da “Pejotização” é definido, pela doutrina e jurisprudência trabalhista, como uma fraude – e, por isso, um fenômeno-, pois suprime direitos dos trabalhadores.

Ainda, é uma fraude que gera danos contra terceiros, a exemplo do Fisco, como aclarado pelo Professor Dr. Ricardo Calcini:

O Fisco é prejudicado porque na “Pejotização”, temos uma contratação simulada, prevista no 167, §1º, II, do Código Civil, simulação do negócio jurídico. Tal previsão nos ensina que todo negócio jurídico é nulo se for simulado - se aparentemente conferir ou transmitir, conter declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira, o que também vai envolver a questão da boa-fé prevista no artigo 113, §1º, do Código Civil.

Se essa “Pejotização” falseia uma relação contratual colocando-a sob o manto de outra, há uma fraude que retira do fisco, valores e arrecadações, trazendo a ilicitude como característica desta prática.

O Supremo Tribunal Federal vem imprimindo em suas decisões, desde 2018, a compreensão de que o contrato comercial deve ser reconhecido como válido, visto que o contrato de trabalho e emprego não é a única forma de prestação de serviços nas organizações.

A decisão proferida nos autos da Rcl. 58.333/SP, Dje 04/12/2023, da 2ª Turma do STF, de relatoria do Ministro André Mendonça, em decisão liminar, confirmada em acórdão, traz em sua ementa os itens:

1. Na ADPF nº 324/DF, nas ADCs nº 48/DF e nº 66/DF, nas ADIs nº 3.961/DF e nº 5.625/DF, e no RE nº 958.252-RG/MG, Tema RG nº 725, esta Corte reconhece a validade de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho; 2. Na hipótese dos autos, a despeito da existência de contrato civil firmado entre as partes do processo originário, foi reconhecida a relação de emprego, em aparente desconformidade com o conjunto de decisões emanadas desta Corte, as quais não hesitam em admitir a validade constitucional de terceirizações ou qualquer outra forma de divisão do trabalho, firmadas para a consecução de objetivos comuns; 3. A Lei da liberdade econômica, Lei nº 13.784, de 2019, em seu art. 1º, § 2º, estabelece que “interpretam-se em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas”, de forma a tutelar a boa-fé nas relações contratuais.

Assim, para o STF, mesmo quando forem observados e estiverem presentes os requisitos do vínculo de emprego, se houver um contrato estabelecendo uma outra forma de prestação de serviços, este contrato deve ser respeitado e o vínculo de emprego não deve ser reconhecido, pois as demais formas de contratação não são vedadas na Constituição Federal/88.

Esse entendimento representaria o estabelecimento de limites para o princípio excelso do Direito do Trabalho, que é o da proteção do trabalhador, exaltando, assim, a figura do empregador em relação ao empregado?

O Ministro do TST, Breno Medeiros, em sua obra “A Sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas”, leciona sobre a mitigação da hipossuficiência do empregado, quando suscita a reflexão dos requisitos do vínculo de emprego, previstos no artigo 3º da CLT, qual sejam subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Para ele, a subordinação é o principal requisito, “cuja ausência prescinde da verificação da presença dos demais, de ‘per si’. Em volta dele orbita o princípio da proteção do trabalhador e nele reside a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador” (Medeiros, 2022, p. 50-53).

No entanto, essa hipossuficiência é mitigada nas relações contratuais modernas por diversos fatores. O trabalhador dos tempos modernos não pode mais ser visto, quanto ao empregador, em uma posição que se assemelha de curatela ou tutela, quando a vontade do representado se faz apenas pelo representante, o trabalhador é cidadão consciente e plenamente capaz. A subordinação-disciplina, na qual o empregado era subordinado ao empregador, que lhe impunha normas e comportamento, deu lugar à subordinação-controle, na qual o empregado passa a ser colaborador ou parceiro (Medeiros, 2022, p. 50-53).

As próprias modalidades de trabalho modernas, como trabalho *online*, a especialização da mão de obra, a assessoria jurídica e contábil ao trabalhador, bem como a graduação, o vínculo com a entidade de classe, os salários superiores ao dobro do teto do INSS, *etc*, mudaram a hipossuficiência, resultando no protagonismo do trabalhador em face do empregador e da empresa.

Essas mudanças visam o fortalecimento e a manutenção do estado liberal e

capitalista que permitem o acúmulo de riqueza, resultante da diversificação dos meios e processos de produção e dos contratos entre prestadores de mão de obra e contratantes de mão de obra.

Há de se dizer que, durante décadas, diversos autores da economia clássica procuraram estabelecer princípios e conceitos que permitissem a acumulação. Para Boltanski e Chiapello, uma característica mínima do capitalismo é a acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos; assim, o acúmulo do capital não consistiria num acúmulo de riquezas, mas no lucro, o fim último do capital, o dinheiro ou a própria acumulação (Ribeiro, 2015, *apud*, Boltanski; Chiapello, 2009).

O acúmulo não se daria, então, sem a produção, que se apoia na exploração do trabalho vivo, ou seja, na exploração da força de trabalho (Harvey, 1992). Diante disso, é necessário que se estabeleçam modos de controle sobre a força de trabalho, para que o capitalismo possa se manter em constante crescimento acumulatório.

Foi assim que, nas últimas décadas do século XIX, Frederick Winslow Taylor desenvolveu a ideia da gerência científica do trabalho, dos seus métodos e sua organização, o Taylorismo.

Taylor propõe um “empenho no sentido de aplicar os métodos científicos aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão” (Braverman, 1987).

Taylor sugere um modo de gerência que desenvolve, por meio de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras de executar o trabalho, a fim de que a eficiência fosse seu papel fundamental, otimizando a relação entre tempo e movimento.

Para Braverman (1987), sempre existiram métodos experimentais aplicados ao trabalho, até mesmo, os próprios trabalhadores nas oficinas esquadrihavam, através da experimentação, a melhor maneira de realizar o seu trabalho.

Entretanto, na perspectiva de Taylor, era necessário que houvesse um controle intenso do processo de trabalho. No modelo de trabalho de Taylor a produção deveria ser departamentalizada, e, na gerência dos setores das fábricas, estariam trabalhadores especializados e com conhecimento técnico. Sendo assim, o controle da mão de obra se concretizaria pela expropriação do conhecimento, tendo em vista que a ciência sobre a totalidade da produção se concentraria na mão dos gerentes, que concebiam modelos, não na mão dos trabalhadores, que os executavam.

Elevou o conceito de controle a um plano intelectual e técnico, no qual a divisão da produção se daria em duas dimensões: da concepção e da execução. Esse processo é marcado pela expropriação do conhecimento, ou seja, pelo domínio da técnica e da especialização na fase da concepção somente por algumas pessoas, que ocupariam cargos de gerência.

Coadunando com esse conceito, a pejetização representaria a contratação de poucos, mas especializados e técnicos, para gestão de atividades, por permitir relação trabalhista com quem desenvolve atividade especializada, mormente intelectual, cultural, científica e artística.

## 6 DECISÕES E PRECEDENTES DO STF

O STF tem sido amplamente acionado, recentemente, para garantir a autoridade de suas decisões, julgando decisões de reclamações propostas contra as decisões da justiça trabalhista; algumas destas decisões são:

A RCL 56.285/SP, do STF, onde o Ministro Luiz Roberto Barroso, em 06.12.2022, decidiu:

12. Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, pareceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação (Supremo Tribunal Federal, 2023).

Essa reclamação foi ajuizada no Supremo Tribunal Federal (STF) para tratar de uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), que reconheceu vínculo empregatício entre uma advogada sócia e um escritório de advocacia. O STF, por meio do ministro Luís Roberto Barroso, cassou essa decisão do TRT-15. Barroso argumentou que a decisão violava o entendimento consolidado do STF em relação à terceirização e contratos de prestação de serviços.

O ponto central foi que o STF já havia estabelecido, em julgamentos anteriores (como a ADPF 324 e o RE 958.252), que é lícita a terceirização de atividades, inclusive na atividade-fim das empresas, e que isso se aplica também a contratos de prestação de serviços intelectuais, como os de advogados. Barroso destacou que a advogada em questão tinha um alto grau de escolaridade e autonomia, o que justificava sua contratação em termos de parceria, sem caracterizar fraude trabalhista.

A decisão reforçou que, em casos envolvendo profissionais com capacidade de negociar contratos de forma autônoma, a contratação fora do regime celetista pode ser legítima e não implica, automaticamente, vínculo de emprego. Tal decisão reforçou a liberdade de modelos contratuais no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito a profissionais de alto nível, como advogados.

Na ADI 5.626, o STF, através do Ministro Nunes Marques, na decisão do Plenário de 28.10.2021, decidiu:

1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser re-



conhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores (Supremo Tribunal Federal, 2020).

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), 5.626 foi julgada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) em 28 de outubro de 2021. O caso envolvia a constitucionalidade de contratos de parceria firmados entre salões de beleza e profissionais do setor, conforme a Lei nº 13.352/2016, conhecida como “Lei do Salão Parceiro.”

Na decisão, redigida pelo ministro Nunes Marques, o STF, por maioria, considerou constitucional a celebração desses contratos civis de parceria. A Corte decidiu que os salões de beleza podem firmar contratos de parceria com profissionais como cabeleireiros, manicures, esteticistas e barbeiros, sem que isso configure vínculo empregatício, desde que observados os termos legais.

O ministro Nunes Marques destacou que tais contratos são válidos, mas podem ser declarados nulos se forem usados para disfarçar uma relação de emprego de fato existente. Ou seja, sempre que os elementos caracterizadores do vínculo trabalhista estiverem presentes, o contrato de parceria poderá ser invalidado, e o vínculo de emprego reconhecido.

A decisão reforça a liberdade contratual e permite maior flexibilidade no setor de beleza, sem violar os direitos dos trabalhadores, desde que as condições do contrato sejam respeitadas.

Na ADC 48 e ADI 3961 do STF, o Ministro Luiz Roberto Barroso, na decisão em sessão virtual 03.04.2020 até 14.04.2020, decidiu:

1 - A Lei nº 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 - O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei nº 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 - Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista (Supremo Tribunal Federal, 2020).

A Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48 e a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3961 foram julgadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) entre 3 e 14 de abril de 2020, em sessão virtual. Ambas ações tratavam da legalidade da terceirização de atividades-fim e de outras formas de contratação no mercado de trabalho.

ADC 48: Nesta ação, o STF foi chamado a confirmar a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que regula as atividades de transporte rodoviário de cargas, e permite a contratação de motoristas autônomos ou empresas para realizar essas atividades, sem a obrigatoriedade de vínculo empregatício. O STF, por maioria, decidiu que esses contratos são válidos e não configuram relação de emprego.

ADI 3961: Essa ação questionou a terceirização de atividades-fim no setor empresarial. O STF decidiu que a terceirização, inclusive de atividades-fim, é

constitucional, desde que respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores. O relator, ministro Luís Roberto Barroso, argumentou que a terceirização faz parte da liberdade contratual e que não pode ser proibida de maneira ampla, desde que os direitos dos trabalhadores terceirizados sejam preservados, como o direito ao trabalho digno e à responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Essas decisões consolidaram o entendimento do STF sobre a terceirização e a validade de diferentes formas de contratação no mercado de trabalho, reforçando a liberdade econômica e a possibilidade de modelos mais flexíveis, desde que observadas as proteções trabalhistas.

ADPF 324 e RE 958.252 (Supremo Tribunal Federal, 2019) do STF – Ministros Roberto Barroso e Luiz Fux, decidiram que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Pleno, 30/08/18).” (Supremo Tribunal Federal, 2019).

As Leis que estavam sendo questionadas eram a Lei dos Terceirizados (Lei 13.429/17) (Brasil, 2017a; Brasil 2017b) ambas foram consideradas constitucionais e é possível terceirizar sem reconhecer vínculo de emprego.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível concluir que atualmente, em virtude das alterações legislativas que conferem maior segurança jurídica, bem como dos recentes precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF), é juridicamente viável a terceirização tanto de atividades-fim quanto de atividades-meio, desde que sejam observados os requisitos legais pertinentes.

Para que a pejetização seja considerada válida e não configure fraude à legislação trabalhista, é necessário que a contratação obedeça a critérios específicos, tais como: a constituição prévia da pessoa jurídica, a emissão regular de notas fiscais pelos serviços prestados, a ausência de controle direto de jornada, e a contratação de mão de obra especializada para a execução de atividades terceirizadas, sejam elas meio ou fim.

Ademais, é imprescindível o cumprimento das obrigações tributárias e fiscais inerentes à prestação de serviços, garantindo que tais contratações não resultem em diminuição ou supressão dos direitos trabalhistas legalmente assegurados. Assim, o instituto da pejetização pode ser utilizado de forma legítima, desde que respeitadas as normas jurídicas aplicáveis, prevenindo possíveis fraudes trabalhistas e assegurando a integridade dos direitos dos trabalhadores envolvidos.

Por fim, é possível verificar que as demais instâncias da Justiça do Trabalho vêm construindo precedentes no sentido de distinguir o instituto da pejetização, não fraudulento, do fenômeno da pejetização, e não reconhecendo vínculo de emprego quando os requisitos do instituo são escorreitamente respeitados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O novo espírito do capitalismo. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. Apud RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>. Acesso em: 27 nov. 2024.

BRASIL. Receita Federal. Nota de esclarecimento. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/noticias/2020/janeiro/nota-de-esclarecimento>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Brasil chega a 2,2 milhões de empregos com carteira assinada em 15 meses**. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/04/brasil-chega-a-2-2-milhoes-de-empregos-com-carteira-assinada-em-15-meses>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Jurisprudência sobre salário-maternidade. Órgão julgador: Tribunal Pleno Relator(a): Min. Roberto Barroso Julgamento: 05/08/2020. Publicação: 21/10/2020. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=SAL%C3%81RIO-MATERNIDADE&sort=\\_score&sortBy=desc](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=SAL%C3%81RIO-MATERNIDADE&sort=_score&sortBy=desc). Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 37.659, de 7 de novembro de 1831**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1831]. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-37659-7-novembro-1831-564776-publicacaooriginal-88704-pl.html](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37659-7-novembro-1831-564776-publicacaooriginal-88704-pl.html). Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Lei n.º 3.353, de 13 de maio de 1888. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1888]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%B0%203.353%2C%20DE%2013%20DE%20MAIO%20DE%201888.&text=A%20Princesa%20Imperial%20Regente%2C%20em,lei%20a%20escavid%C3%A3o%20no%20Brazil](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%B0%203.353%2C%20DE%2013%20DE%20MAIO%20DE%201888.&text=A%20Princesa%20Imperial%20Regente%2C%20em,lei%20a%20escavid%C3%A3o%20no%20Brazil). Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm). Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017b]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 10 out. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no **Brasil**: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo, LTr, 2017

BRITTO, Vinícius. Em 2022, Brasil tinha 14,6 milhões de microempreendedores individuais.

Agência IBGE Notícias 2024. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41046-em-2022-brasil-tinha-14-6-milhoes-de-microempreendedores-individuais#:~:text=As%20Estat%C3%ADsticas%20dos%20Cadastros%20de,individuais%20\(MEIs\)%20no%20Brasil](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41046-em-2022-brasil-tinha-14-6-milhoes-de-microempreendedores-individuais#:~:text=As%20Estat%C3%ADsticas%20dos%20Cadastros%20de,individuais%20(MEIs)%20no%20Brasil). Acesso em: 10 out. 2024.

FERREIRA, V. R.; SANTOS, M. N. dos. Pejotização e relações de trabalho. **Política & Trabalho**: revista de ciências sociais, João Pessoa, v. 1, n. 54, p. 99–116, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n54.53463. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463>. Acesso em: 10 out. 2024.

HARVEY, David. Condição pós-moderna. São Paulo: Loyola, 1992. Apud RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>. Acesso em: 27 nov. 2024.

OLIVEIRA, Laura Machado. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3501, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23588>. Acesso em: 7 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conheça a OIT, 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso em: 10 out. 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **JusLaboris**, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162073>. Acesso em: 19 fev. 2024.

REVOLUÇÃO FRANCESA. Wikipédia, a enciclopédia livre, [2024]. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o\\_Francesa](https://pt.wikipedia.org/wiki/Revolu%C3%A7%C3%A3o_Francesa). Acesso em: 10 out. 2024.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>. Acesso em: 27 nov. 2024.

SEBRAE. Brasil tem 28 milhões de pequenas empresas criadas em 2024. Agência SEBRAE, 2024. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/brasil-tem-28-milhoes-de-pequenas-empresas-criadas-em-2024/#:~:text=Ag%C3%A2ncia%20Sebrae%20de%20Not%C3%ADcias,-Voc%C3%AA%20est%C3%A1%20na&text=A%20abertura%20de%20pequenos%20neg%C3%B3cios,e%20empresas%20de%20pequeno%20porte>. Acesso em: 10 out. 2024.

SENADO FEDERAL. **A Proclamação da República**. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/historias-do-brasil/2019/11/a-proclamacao-da-republica>. Acesso em: 10 out. 2024.

SILVA, Daniel Neves. **Revolução Industrial**: o que foi, resumo, fases. Brasil Escola, [2024]. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 10 out. 2024.

SILVA, Maria. **A análise da pejotização no Brasil**: aspectos jurídicos e sociais. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, 2024. Disponível em: <https://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3106>. Acesso em: 10 out. 2024.

SOUSA, Rafaela. **Terceira Revolução Industrial**. Brasil Escola. 2024. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 10 out. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961 Distrito Federal**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=EC5B-87D6-77D9-ACEB&senha=219F-533B-DCA7-6846>. Acesso em: 10 out. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação n. 65868**. Jurisprudência. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22Rcl%2065868%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22Rcl%2065868%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true). Acesso em: 27 nov. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamação n. 64445**. Jurisprudência. Órgão julgador: Segunda Turma. Relator(a): Min. Gilmar Mendes. Julgamento: 01/07/2024. Publicação: 25/07/2024. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22Rcl%2064445%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22Rcl%2064445%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true). Acesso em: 27 nov. 2024

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Agravante: Ministério Público Federal. Agravado: Martinelli Advogados Associados e outro. **Agravo regimental na reclamação nº 56.285 São Paulo**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF: STF, 2023. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp>. Acesso em: 10 out. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 1162672**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 10 out. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação por Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324**. Jurisprudência. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator(a): Min. Roberto Barroso. Julgamento: 30/08/2018. Publicação: 06/09/2019 Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20324%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=\\_score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ADPF%20324%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true). Acesso em: 27 nov. 2024.

Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1162672**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 10 out. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **Linha do Tempo**. 2024. Disponível em: [https://memo.trt7.siabi.cloud/linha\\_do\\_tempo](https://memo.trt7.siabi.cloud/linha_do_tempo). Acesso em: 10 out. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Convenções da OIT estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-estabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADnimos-para-o-trabalho-decente#:~:text=O%20Brasil%20%C3%A9%20um%20dos,formalmente%20incorporadas%20%C3%A0%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20interna>. Acesso em: 10 out. 2024.

UNITED NATIONS. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **General Recommendation nº 26 (2008)**: On Women Migrant Workers (CEDAW/C/2009/WP.1/R). Geneva: United Nations, 2009a. Disponível em: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2F2009%2FWP.1%2FR&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2F2009%2FWP.1%2FR&Lang=en). Acesso em: 7 jun. 2025.

UNITED NATIONS. General Assembly. **Resolution nº 2625 (XXV) adopted by the General Assembly on 24 October 1970**: Declaration on Principles of International Law concerning Friendly Relations and Co-operation among States in accordance with Charter of the United Nations (A/8082). New York: United Nations, 1970. Disponível em: [https://treaties.un.org/doc/source/docs/A\\_RES\\_2625-Eng.pdf](https://treaties.un.org/doc/source/docs/A_RES_2625-Eng.pdf). Acesso em: 5 jun. 2025.

UNITED NATIONS. General Assembly. **Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2023**: Strengthening United Nations Action in the Field of Human Rights through the Promotion of International Cooperation and the Importance of Non-selectivity, Impartiality and Objectivity (A/RES/78/197). New York: United Nations, 2023. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/RES/78/197>. Acesso em: 21 abr. 2025.

UNITED NATIONS. Secretary-General. **World Conference on Human Rights**: Report of the Secretary-General (A/CONF.157/24 [Part I]). Vienna: United Nations, 1993. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/CONF.157/24>. Acesso em: 21 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhist.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

VALTICOS, N. **International Labour Law**. Dordrecht: Springer, 1979.

Data de submissão: 28 nov. 2024. Data de aprovação: 26 maio 2025.