

O LABIRINTO DA PEJOTIZAÇÃO: ENTRE A MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA E A DISTORÇÃO DO MEI COMO FRAUDE À CLT

THE LABYRINTH OF "PEJOTIZAÇÃO": BETWEEN LABOR MODERNIZATION AND THE DISTORTION OF THE MEI AS A FRAUD AGAINST THE CLT

Álvaro Pereira da Costa

Docente da Faculdade SENAC

E-mail: costaap09@gmail.com

Jaime Martins de Sousa Neto

Docente da Faculdade de Ciências e Tecnologia do Nordeste – FACINE

E-mail: jaime-martins@hotmail.com

Francisco Danilo Amaral Ramalho

Docente da Faculdade SENAC

E-mail: costaap09@gmail.com

Recebido em: 6 de outubro de 2025

Publicado em: 16 de dezembro de 2025

RESUMO:

O presente artigo analisa as complexas transformações nas relações laborais brasileiras no cenário de 2026, sob a ótica do fenômeno da "pejotização" compulsória. Partindo do marco da Reforma Trabalhista de 2017 e das decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF 324 e no Tema 725, o texto investiga a fronteira tênue entre a livre iniciativa e a precarização do trabalho. O foco central recai sobre a utilização distorcida do Microempreendedor Individual (MEI) como ferramenta para mascarar vínculos empregatícios que reúnem os requisitos do Art. 3º da CLT. Discute-se o embate jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o STF, destacando a expectativa jurídica atual em torno da "Tese da Hipersuficiência Qualificada". Além da esfera trabalhista, o artigo aborda o impacto da "arbitragem tributária" e a consequente erosão do erário e da seguridade social. Conclui-se que a busca pela eficiência econômica não deve prescindir do compliance ético e da segurança jurídica, alertando para os riscos de passivos ocultos decorrentes de práticas contratuais fraudulentas que ferem a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Pejotização. MEI. Reforma Trabalhista. Segurança Jurídica. Compliance Trabalhista. STF.

ABSTRACT

This article analyzes the complex transformations in Brazilian labor relations in the 2026 scenario, from the perspective of the phenomenon of compulsory "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors). Starting from the framework of the 2017 Labor Reform and the decisions of the Supreme Federal Court (STF) in ADPF 324 and Theme 725, the text investigates the tenuous boundary between free enterprise and the precarization of work. The central focus is on the distorted use of the Individual Microentrepreneur (MEI) as a tool to mask employment relationships that meet the requirements of Article 3 of the CLT (Consolidation of Labor Laws). The jurisprudential clash between the Superior Labor Court (TST) and the STF is discussed, highlighting the current legal expectation surrounding the "Qualified Hypersufficiency Thesis". In addition to the labor sphere, the article addresses the impact of "tax arbitration" and the consequent erosion of public funds and social security. It is concluded that the pursuit of

economic efficiency should not disregard ethical compliance and legal certainty, highlighting the risks of hidden liabilities arising from fraudulent contractual practices that violate the dignity of the worker.

Keywords: Outsourcing. Individual Microentrepreneur (MEI). Labor Reform. Legal Certainty. Labor Compliance. Supreme Federal Court (STF).

Introdução: O Novo Paradigma das Relações Laborais

As relações de trabalho no Brasil contemporâneo estão alicerçadas sobre um dualismo previsto na própria Carta Magna de 1988. De um lado, o Art. 1º, inciso IV da Constituição Federal estabelece como fundamentos da República os "valores sociais do trabalho e a livre iniciativa". O grande desafio deste século, e o ponto nevrálgico deste artigo, é identificar o momento em que a livre iniciativa deixa de ser uma ferramenta de eficiência para se tornar um mecanismo de erosão dos direitos sociais.

Desde a Reforma Trabalhista de 2017 (Leis nº 13.429 e nº 13.467), o mercado brasileiro abraçou a terceirização da atividade-fim. Contudo, o que observamos em 2026 é uma mutação desse instituto: a "pejotização" compulsória, que utiliza o aparato legal de forma transversa para descaracterizar vínculos que, por natureza, são empregatícios.

Contudo, ao chegarmos em 2026, percebemos que a liberdade contratual, embora essencial para a livre iniciativa, abriu flancos para interpretações ambíguas e, em casos mais graves, para a institucionalização da fraude. O fenômeno da "pejotização" — a substituição do empregado pessoa física por uma pessoa jurídica — deixou de ser uma estratégia de alta gestão para profissionais hipersuficientes e infiltrou-se na base da pirâmide laboral, utilizando-se, de forma oportunista, da figura do Microempreendedor Individual (MEI).

I. O Contexto Histórico e a Gênese da Flexibilização

A base legal que sustenta a modernização das contratações reside na alteração do Art. 4º-A da Lei nº 6.019/74, que passou a permitir expressamente a terceirização de quaisquer atividades da contratante. Este movimento foi ratificado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 de Repercussão Geral (RE 958.252) e na ADPF 324, onde se fixou a tese de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas".

Todavia, a Suprema Corte não deu um "cheque em branco" para a fraude. A liberdade contratual, balizada pelo Art. 421 do Código Civil, deve observar a função social do contrato. O erro de muitas empresas privadas é interpretar a licitude da terceirização como uma autorização para ignorar o Art. 9º da CLT, que declara nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados.

Entretanto, o que a prática revelou foi uma "transmutação" forçada. Empresas privadas, visando a redução drástica de encargos sociais e trabalhistas, passaram a condicionar a contratação de novos colaboradores à abertura de um CNPJ. É neste ponto que a terceirização legítima — onde uma empresa contrata outra que possui expertise, maquinário e gestão própria — é substituída pela "pejotização disfarçada", onde o indivíduo continua sendo o único prestador, mas sem a proteção do manto celetista.

II. A Oportunização do MEI e a "Fraude Identitária"

O ponto de maior preocupação para o gestor e para o acadêmico hoje reside na figura do Microempreendedor Individual (MEI), instituído pela Lei Complementar nº 123/2006. O MEI nasceu para ser um motor de cidadania fiscal para o trabalhador autônomo, conforme o espírito do Art. 170 da CF/88, que preza pelo tratamento favorecido para empresas de pequeno porte.

O que assistimos, porém, é a "oportunização" do MEI por empresas tomadoras de serviço. Ao exigir que um trabalhador operacional abra um MEI para exercer funções subordinadas, a empresa fere o coração da relação de emprego. Para que um contrato de prestação de serviços seja legítimo, ele deve estar isento dos requisitos do Art. 3º da CLT: a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade e, principalmente, a subordinação.

Muitas empresas privadas, aproveitando-se da baixa carga tributária e da facilidade de abertura do MEI, passaram a substituir postos de trabalho que reúnem todos os requisitos do Artigo 3º da CLT (alteridade, subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade) por contratos de prestação de serviços.

O "falso MEI" é aquele trabalhador que:

- ✓ Possui subordinação: Cumpre ordens diretas, horários rígidos e está inserido na hierarquia da contratante.
- ✓ Tem pessoalidade: Não pode ser substituído por outro profissional; a empresa quer o trabalho daquele indivíduo especificamente.
- ✓ Apresenta habitualidade: Trabalha de forma contínua, muitas vezes exclusiva, para um único tomador.

Esta prática fere frontalmente o espírito da Lei Complementar 123/2006. O MEI foi concebido para o empreendedor independente, não para o "empregado de crachá" que apenas emite nota fiscal no fim do mês. Esta "fraude identitária" cria uma falsa sensação de economia para a empresa, mas gera um passivo oculto que pode ser devastador em caso de fiscalização ou reclamatória trabalhista.

III. A Guerra de Decisões: O Choque entre o TST e o STF (2019-2025)

Entre 2019 e 2024, o judiciário brasileiro viveu um período de intensa insegurança jurídica. A Justiça do Trabalho (TST), fiel ao princípio da primazia da realidade, continuou a anular milhares de contratos de MEI e de empresas individuais, reconhecendo

o vínculo empregatício por entender que a "roupagem de PJ" escondia uma relação de emprego clássica.

Em contrapartida, o STF, sob a liderança de ministros como Gilmar Mendes e Alexandre de Moraes, passou a cassar essas decisões através de Reclamações Constitucionais. O argumento da Suprema Corte é de que o TST estaria descumprindo o Tema 725 e a ADPF 324, ao não aceitar "outras formas de organização da produção" que não a CLT.

Esse cenário culminou na suspensão nacional determinada em abril de 2025. O STF agora se debruça sobre a distinção entre o "Trabalhador Hipersuficiente" (aquele com diploma superior e alta remuneração, conforme o Art. 444, parágrafo único da CLT) e o trabalhador vulnerável. A expectativa para o final de 2026 é que a Corte valide a pejetização para os primeiros, mas mantenha o rigor protetivo para os segundos, combatendo o uso do MEI como ferramenta de precarização.

IV. O Impacto Tributário e a Erosão do Erário

Como especialista em Ciências Contábeis, não posso deixar de enfatizar a "arbitragem tributária" que este fenômeno promove. A pejetização desenfreada, especialmente via MEI ou Simples Nacional, gera uma queda acentuada na arrecadação do Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF) — que possui alíquotas de até 27,5% — e, principalmente, no custeio da Previdência Social.

Enquanto um empregado CLT contribui sobre a folha com alíquotas progressivas e a empresa recolhe os 20% da cota patronal (além de RAT e Terceiros), o MEI recolhe um valor fixo irrisório. No longo prazo, essa migração em massa compromete a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), criando um déficit que será cobrado de toda a sociedade. A Receita Federal, em 2024 e 2025, intensificou o cruzamento de dados para identificar "empresas sem funcionários" que prestam serviços milionários, sinalizando que a fiscalização tributária não será mais condescendente com a pejetização artificial.

V. Expectativa Futura: O Referendo de 2026

O grande marco esperado para este ano de 2026 é o julgamento final pós-audiência pública de outubro de 2025. A tendência que se desenha nos bastidores da Suprema Corte é a criação de uma "Tese da Hipersuficiência Qualificada".

Espera-se que o STF valide a pejetização para profissionais com alta graduação, cargos de confiança ou remuneração elevada (acima do dobro do teto do INSS), sob o argumento de que estes possuem discernimento e poder de barganha para escolher o regime tributário que lhes convém. Por outro lado, o STF deve sinalizar que o uso do MEI para funções operacionais e de baixa remuneração é, em sua essência, um indício de fraude, devolvendo à Justiça do Trabalho a competência para anular tais contratos quando a subordinação for evidente.

Conclusão: A Ética do Compliance e a Segurança Jurídica

A mensagem que este artigo de opinião deixa para a classe empresarial e contábil é clara: a economia imediata gerada pela "pejotização compulsória" é um passivo oculto de alto risco. O desvirtuamento do MEI atenta contra a ordem social e coloca as empresas na mira de um Judiciário que, embora flexibilize a terceirização, não tolera a fraude aos elementos essenciais do vínculo empregatício.

O futuro das relações de trabalho exige maturidade. A liberdade de organização produtiva, consagrada pelo STF, deve caminhar *pari passu* com a responsabilidade social. O monitoramento das empresas contratadas, que defendi em 2023, evoluiu em 2026 para um compliance trabalhista e tributário rigoroso. Somente através do respeito à real natureza jurídica das prestações de serviço é que alcançaremos a tão almejada segurança jurídica, garantindo que o progresso econômico não seja construído sobre os escombros da dignidade do trabalhador.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452/1943.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006** (Estatuto da Micro e Pequena Empresa).

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 725 de Repercussão Geral**. Recurso Extraordinário 958.252. Relator: Min. Luiz Fux.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso.

COSTA, Alvaro Pereira da. **A terceirização disfarçada de “pejotização” ou vice-versa**. 2023. (Artigo Original).

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1974].

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, [2017].

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002].