



Ministério do Trabalho e Emprego
Gabinete do Ministro
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sede, Gabinete, 5º andar
CEP 70059-900 - Brasília/DF
(61) 2031-6820 - gabinete.ministro@mte.gov.br
gov.br/trabalho-e-emprego

OFÍCIO SEI Nº 19962/2026/MTE

Brasília, 24 de março de 2026.

A Sua Excelência o Senhor
Deputado Federal CARLOS VERAS
Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados
ric.primeirasecretaria@camara.leg.br

Assunto: Resposta ao Requerimento de Informação nº 7.943/2025.

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 19955.200698/2026-58.

Senhor Primeiro-Secretário,

Em atenção ao Ofício 1ªSec/RI/E/nº 493, de 24 de fevereiro de 2026, que trata do Requerimento de Informação nº 7.973/2025, do Deputado Federal Capitão Alberto Neto, que *"Requer do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Senhor Luiz Marinho, informações sobre as políticas e diretrizes voltadas ao reconhecimento, estímulo e proteção previdenciária de novas formas de ocupação e renda, diante da crescente participação de trabalhadores autônomos e empreendedores na formalização do mercado de trabalho brasileiro"*, encaminho a Vossa Excelência as informações prestadas pela Secretaria-Executiva deste Ministério.

Anexos:

- I - Despacho SEI nº 8159580, da Secretaria-Executiva;
- II - Nota Informativa SEI nº 998/2026/MTE (SEI nº 8127796), da Subsecretaria de Análise Técnica da Secretaria-Executiva;
- III - Nota Técnica SEI nº 6009/2025/MTE (SEI nº 8151284), da Secretaria de Inspeção do Trabalho; e
- IV - Nota Técnica SEI nº 3025/2025/MTE (SEI nº 8151329), da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=3103553>

3103553

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Marinho, Ministro(a) de Estado do Trabalho e Emprego**, em 24/03/2026, às 14:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=8163885&crc=DA11C26B, informando o código verificador **8163885** e o código CRC **DA11C26B**.

Processo nº 19955.200698/2026-58.

SEI nº 8163885



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.
<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=3103553>

3103553



Nota Técnica SEI nº 3025/2025/MTE

Assunto: **Manifestação da CONIFT quanto ao Tema nº 1389 (STF)**

Senhor Secretário de Inspeção,

1. Tendo em vista a decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) que, por maioria, reconheceu a repercussão geral de matéria constitucional relativa à “pejotização” constante nos autos do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1.532.603, do Paraná, e deu ensejo ao Tema nº 1389, esta área técnica incumbida da execução da política de combate à informalidade e às fraudes ao vínculo de emprego vem, respeitosamente, manifestar-se acerca das possíveis consequências que a autorização irrestrita desta fraude trabalhista, e de outros arranjos contratuais fraudulentos, acarretará para a atuação da Inspeção do Trabalho, para o trabalhador, para a sociedade e para o Estado brasileiro.

2. Na fixação de tese no âmbito do Tema nº 1389, a Corte Suprema poderá, na prática, **derrogar a legislação trabalhista em vigor**, contribuindo, assim, para o **desmonte da política de proteção social fundamentada em normas fixadas na Constituição Federal de 1988 e no ordenamento infraconstitucional desenhado pelo legislador**. Isto porque, ao considerar as normas de proteção do trabalho enquanto conjunto normativo disponível e negociável, que deve se submeter aos princípios da **livre iniciativa** e da **liberdade de organização produtiva**, o **Supremo tornará opcional o enquadramento celetista de relações de trabalho**, ainda que presentes todos os pressupostos fáticos-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego. Por óbvio que o vínculo celetista, sendo mais custoso ao empresário, não será a “opção” escolhida para organizar seu empreendimento. Assim, na prática, a contratação celetista de trabalhadores - que deveria ser a regra - tende a se tornar a exceção.

3. A tese a ser fixada pode, inclusive, desconstituir a natureza trabalhista de inúmeras relações jurídicas em que o trabalho é o objeto principal. Assim, tais relações serão consideradas como de natureza civil e deverão ser apreciadas pela Justiça Comum – e não mais pela Justiça Especializada em matéria trabalhista. Logo, as pessoas engajadas nesses contratos não serão consideradas como trabalhadores, mas como verdadeiros autônomos, prestadores de serviços, empreendedores, empresários, ou sócios, regidos pela legislação civil e comercial.

4. Caso a natureza jurídica trabalhista dessas relações seja afastada, a elas não se aplicarão inúmeros institutos jurídicos e políticas públicas do ordenamento juslaboral, tais como:

- a) **Normas de duração do trabalho** (limites diário e semanal à jornada de trabalho, intervalos interjornada e intrajornada, descanso semanal remunerado, férias) e, conseqüentemente;
- b) **Adicionais à remuneração** em virtude do labor extraordinário prestado, do labor realizado em período noturno, ou em domingos e feriados;
- c) **Férias remuneradas, acrescidas do terço constitucional;**
- d) **Décimo terceiro salário;**
- e) **Garantia de irredutibilidade salarial;**
- f) **Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa;**



- g) **Estabilidade gravídica e licença-maternidade;**
- h) **Estabilidade acidentária e afastamento por doença;**
- i) **Seguro-Desemprego;**
- j) **Representação sindical;**
- k) **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)**, política pública que compreende o direito individual do trabalhador aos respectivos depósitos, mas que também se constitui enquanto política socioeconômica que beneficia toda a sociedade e dialoga com a política nacional de desenvolvimento urbano e políticas setoriais de habitação popular, saneamento básico, microcrédito e infraestrutura urbana estabelecidas pelo governo federal;
- l) **Política de inserção de aprendizes no mercado de trabalho**, tendo em vista que as cotas da aprendizagem são calculadas sobre a quantidade de empregados de cada estabelecimento cujas funções demandam formação profissional;
- m) **Política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, tendo em vista que as cotas de pessoas com deficiência se aplicam sobre a quantidade de empregados da empresa;
- n) **Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)**, cuja obrigatoriedade recai sobre empregadores que mantenham trabalhadores como empregados celetistas e cujo dimensionamento depende do número de empregados da organização e do maior grau de risco entre a atividade econômica principal e atividade econômica preponderante no estabelecimento;
- o) **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)**, que é obrigatória para organizações que possuam empregados celetistas, sendo o dimensionamento deste órgão de prevenção definido em função do número de empregados de cada estabelecimento.

5. Além dos prejuízos acima exemplificados, há inúmeros outros de ordem administrativa, trabalhista, previdenciária e tributária que serão comentados oportunamente ao longo deste documento, que será assim estruturado:

- I - breve histórico da questão judicial;
- II - informações acerca da política de combate à informalidade e às fraudes ao vínculo e acerca dos prejuízos à atuação da Inspeção do Trabalho;
- III - estudo que estima o déficit previdenciário no período de 2022 a 2024, em decorrência do fenômeno da “pejotização” – ou “cnpejotização”;
- IV - informações relevantes coletadas por Auditore(a)s-Fiscais do Trabalho (AFT) em procedimentos de fiscalização e relatadas nos respectivos documentos fiscais, que demonstram casos concretos de utilização de arranjos organizacionais e contratuais que visam burlar a efetividade dos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, em franco abuso da liberdade de organização produtiva e exercício desvirtuado da livre iniciativa;
- V - considerações finais.

1 BREVE HISTÓRICO DA QUESTÃO JUDICIAL

6. A repercussão geral no ARE 1.532.603/PR foi estabelecida em decisão do Plenário do STF, em 11/04/2025, quando da análise de recurso extraordinário com agravo interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, considerando o entendimento firmado na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), Distrito Federal (DF), nº 324, afastou vínculo empregatício reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª região, no âmbito do processo registrado sob o número 0000262-33.2020.5.09.0014. O vínculo empregatício em questão envolvia corretor contratado por empresa seguradora, contrato de franquia.



7. O Ministro relator Gilmar Mendes afirmou, na decisão de repercussão geral, **que a Justiça do Trabalho tem, reiteradamente, se recusado a aplicar as orientações da Suprema Corte sobre a licitude dos contratos de “terceirização”, na ADPF 324/DF.**

8. **O Tema nº 1389 não se limitará aos contratos de franquia, mas a todas as modalidades de contratação civil e comercial.** O ministro relator cita, em sua manifestação, de modo exemplificativo, as funções de representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores.

9. O Tema 1389 analisará as seguintes questões:

I - **competência da Justiça do Trabalho** para julgar causas em que se discute fraude em contrato civil de prestação de serviços;

II - **licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324;** e

III - **ônus da prova** em alegação de fraude na contratação civil.

10. Neste documento, serão apresentadas considerações acerca da “licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324”, tendo em vista que eventual decisão no que concerne a essa matéria poderá impactar sobremaneira, de forma negativa e desastrosa, a atuação da Inspeção do Trabalho, na medida em que **inviabilizará, em concreto, o exercício pleno da competência do(a) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho para reconhecer o vínculo de emprego e esvaziará a política de combate à informalidade** à cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Ademais, acarretará **prejuízos significativos e irreversíveis aos trabalhadores, à sociedade e ao Estado brasileiro** – o quais serão oportunamente apresentados ao longo deste documento.

11. As distintas interpretações acerca da ADPF 324/DF e do Tema 725, que versam, precipuamente, sobre “terceirização” (prestação de serviços a terceiros), é o que tem feito desaguar processos trabalhistas no Supremo Tribunal Federal (STF).

12. De um lado, há magistrados que sustentam que o entendimento fixado pela Suprema Corte acerca da licitude da “terceirização” se aplica, de maneira irrestrita e implacável, a todos os processos que versam sobre “terceirização” – e, também, à “pejotização” –, não sendo cabível qualquer questionamento acerca do modelo de organização produtiva de qualquer empresa e não se admitindo a apreciação material de questões relativas à fraude da contratação. Parece ser essa posição do Ministro Relator do Tema 1389.

13. Nesse sentido, a quinta turma do TST tem sustentado que, consoante jurisprudência firmada pela Suprema Corte, “toda terceirização é sempre lícita”, não havendo “mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita” (RR-0000097-61.2023.5.14.0007, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 08/04/2025).

14. Na mesma linha, posiciona-se a quarta turma do TST, afastando vínculos de emprego reconhecidos pelos Tribunais Regionais, inclusive nas hipóteses de “pejotização”, sob a alegação de que tal “entendimento vem sendo aplicado de maneira ampla no âmbito do E. Supremo Tribunal Federal, reconhecendo-se a validade de inúmeras formas de prestação de serviços por empresa interposta, incluída a contratação de sociedade unipessoal – a denominada “pejotização”” (RRAg-0010864-62.2021.5.15.0085, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 11/04/2025).

15. Igualmente, a oitava turma entende que “não há mais falar em vínculo de emprego em decorrência da existência da terceirização sob o formato da “pejotização”” (RRAg-1625-91.2020.5.09.0002, 8ª Turma, Redator Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 18/03/2025).

16. De outro lado, há magistrados que entendem ser necessário **distinguir as situações** em que se discute o abuso de direito do empregador que organiza seu empreendimento com o intuito específico de fraudar e burlar as normas tributárias e trabalhistas, e, assim, reduzir custos do negócio – subtraindo, por consequência, direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores brasileiros. Ou seja, essa corrente entende ser necessário distinguir situações em que se discute a juridicidade da organização produtiva das situações em que se discute o abuso da liberdade de organização produtiva e exercício desvirtuado da livre
1, quando presente o intuito de fraudar a legislação tributária, previdenciária e trabalhista.



17. Nesse sentido, a primeira turma do TST tem se manifestado no sentido de que “**o entendimento fixado pela Corte Suprema não impede que a Justiça do Trabalho, examinando concretamente a controvérsia, identifique o preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, de modo a concluir pela existência de vínculo de emprego**” (AIRR-1000750-54.2023.5.02.0468, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 25/03/2025).

18. Igualmente, a sétima turma entende que a Justiça do Trabalho “**não pode se furtar a operar o *distinguishing* em relação à tese firmada no Tema 725 ou do quanto decidido na ADPF nº 324/DF, quando evidenciada a total ausência de autonomia e consequente subordinação direta ao tomador de serviços ou contratante, de modo a refletir a antijuricidade da contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica (“pejotização”)**” (RRAg-10299-43.2022.5.03.0103, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 04/04/2025).

19. Por oportuno, cumpre relembrar que o **Tema 725** foi instaurado quando do julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252/MG, em que que discutiu a “licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista”.

20. A discussão versou acerca da **constitucionalidade da Súmula nº 331 do TST**, que vedava a “terceirização” em atividades finalísticas da empresa. Consoante se extrai do acórdão do Ministro Relator Luiz Fux, datado de 30/08/2018 e publicado em 13/09/2019:

1. Recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida para examinar a constitucionalidade da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à proibição da terceirização de atividades fim e responsabilização do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes aos empregados da empresa terceirizada.

21. A tese firmada em julgamento pelo Plenário do STF foi a que de:

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.

22. A tese foi defendida pelos Ministros Luiz Fux, Luís Roberto Barroso e Alexandre de Moraes. Restaram vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Estiveram ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese.

23. Na ADPF 724/DF, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, por sua vez, restou fixada 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.

24. Foram vencidos, novamente, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

25. Como se nota, **as teses firmadas não tratam de situações de fraude, mas da licitude da forma de organização produtiva, considerada abstrata e aprioristicamente**. Desfez-se, portanto, a **presunção** fixada na Súmula nº 331 do TST de que a prestação de serviços em atividades finalísticas da empresa é fraudulenta. E passou-se a reconhecer que a transferência de execução de atividades a empresa prestadora de serviços, inclusive, com relação à atividade principal da empresa contratante, é lícita e legítima *a priori*.

26. **Contudo, as teses têm sido aplicadas de forma ampliada, e equivocada, a situações concretas de fraude.**

27. Sobre a questão, é relevante recortar excerto do voto do Ministro Alexandre de Moraes, no voto do nº 958.252/MG, em que pondera que **a organização interna das empresas não pode resultar**



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidadederassinatura.camara.leg.br/2024/ArquivoTeor=3103553-6.202575/2025-41> / pg. 4

na violação de direitos sociais e previdenciários do trabalhador (grifos acrescidos):

Obviamente, essa opção [quanto à organização interna das empresas] será lícita e legítima **desde que não proibida ou colidente com o ordenamento constitucional**; bem como, **desde que, durante a execução dessa opção – na hipótese de terceirização –, as empresas “tomadoras” e “prestadoras” não violem direitos sociais e previdenciários do trabalhador e a primazia dos valores sociais do trabalho, que, juntamente com a livre iniciativa, tem assento constitucional como um dos fundamentos do Estado Democrático brasileiro.**

Entendo, portanto, que inexistente vedação constitucional expressa ou implícita em relação à possibilidade de terceirização, enquanto legítima opção empresarial de modelo organizacional.

28. De fato, atualmente, é inquestionável que a “terceirização” é uma opção lícita e legítima de modelo organizacional. No entanto, práticas e arranjos fraudulentos que violam direitos sociais e previdenciários de trabalhadores devem ser fiscalizados, combatidos e penalizados, justamente porque colidem com o ordenamento constitucional.

29. Nesse sentido, complementa o Ministro Alexandre de Moraes:

Da mesma maneira, caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra, com afronta aos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, se esconda formalmente em uma fraudulenta terceirização, por meio de contrato de prestação serviços, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização, pois **o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos.**

30. Nada obstante, em que pese as ponderações feitas pelo magistrado em seu voto, na prática, **o Judiciário tem aplicado o Tema 725 e a ADPF 324/DF também às situações de fraude, fazendo prevalecer os “rótulos” (a forma) elegidos pelas partes sobre a “real natureza jurídica dos contratos” (a realidade).**

31. A maneira **equivocadamente ampliada** que parcela do Judiciário brasileiro tem aplicado o Tema 725 e a ADPF 724/DF **chancela a fraude e a má-fé; inverte a premissa principiológica da primazia da realidade sobre a forma; e estimula práticas abusivas e fraudulentas, que causam prejuízos nefastos não apenas aos trabalhadores, mas à sociedade e ao Estado brasileiro.**

32. A aplicação ampliada do Tema 725 e da ADPF 724/DF já afeta inúmeros processos que envolvem situações de “terceirização” e de “pejotização”. Ela tende a se intensificar, após o julgamento do Tema 1389, caso a Suprema Corte não fixe tese que torne **evidente o *distinguishing*** entre **o tratamento da “terceirização” e da “pejotização” em abstrato**, em que prevalece a presunção quanto à licitude e à legitimidade da organização produtiva, e **situações concretas de fraude**, em que arranjos formais fraudulentos são evidenciados e o liame empregatício caracterizado.

2 A COMPETÊNCIA DO(A) AUDITOR(A)-FISCAL DO TRABALHO PARA RECONHECER O VÍNCULO DE EMPREGO E A POLÍTICA DE COMBATE À INFORMALIDADE

33. Neste tópico, serão apresentados elementos que consubstanciam, de forma inequívoca, o **interesse jurídico e a legitimidade da Inspeção do Trabalho para ingressar no mencionado processo judicial como *amicus curiae*.**

34. Inicialmente, cumpre mencionar que a Inspeção do Trabalho tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais que concernem à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.

35. O(A) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho (AFT), por sua vez, é a autoridade competente para verificar o cumprimento das normas de proteção laboral, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, dentre as quais aquelas que atinam ao registro e à anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador. Estas são obrigações que decorrem da constatação, em concreto, da presença dos elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação de emprego.

A competência do(a) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho para reconhecer o vínculo de emprego já foi a pelo Poder Judiciário, inclusive, pelo Supremo, em sede de Arguição de Descumprimento de

Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

[https://infoleg-autenticadadesassinatura.camara.leg.br/2024/ArquivoTeor=3103553-Nota_Tecnica_3025_\(3539497\)_SEI19586.202575/2025-41/](https://infoleg-autenticadadesassinatura.camara.leg.br/2024/ArquivoTeor=3103553-Nota_Tecnica_3025_(3539497)_SEI19586.202575/2025-41/) / pg. 5



Preceito Fundamental, na ADPF 647/DF. No entanto, na oportunidade, não foi discutido o mérito da questão, tendo em vista que o tribunal pleno da Corte Suprema decidiu pelo não conhecimento da ação, por inexistir controvérsia constitucional relevante ou ofensa indireta à Constituição. A acórdão de relatoria da Ministra Cármen Lúcia foi publicado em 07/03/2022.

37. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a sétima turma concluiu, em acórdão publicado em 07/06/2024, no âmbito do Recurso de Revista (RR) nº 1000028-05.2018.5.02.0465, de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que “o Auditor Fiscal do Trabalho, ao concluir pela existência de ofensa à legislação trabalhista, notadamente a existência de relação de emprego, detém competência para proceder à lavratura do auto de infração e aplicar as penalidades decorrentes”.

38. No presente, resta, portanto, **incontroversa a competência da Auditoria-Fiscal do Trabalho para fiscalizar e reconhecer o vínculo de emprego.**

39. A possível autorização irrestrita da “pejotização”, ou de quaisquer outros arranjos formais fraudulentos que visam afastar o vínculo de emprego, **inviabilizará, em concreto, o exercício da competência do(a) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho para reconhecer o vínculo de emprego.** O reconhecimento do vínculo – e dos direitos trabalhistas dele decorrentes – restará limitado às situações em que o empregador não providenciar nenhuma roupagem formal para blindar a atuação fiscal.

40. Importante destacar que, muito embora o arranjo formal que caracteriza a “pejotização” fraudulenta seja distinto daquele que caracteriza a “terceirização” fraudulenta, o Supremo Tribunal Federal tem tratado ambos os arranjos formais – e quaisquer outros mais – à luz da **liberdade de organização produtiva** e da **livre iniciativa**. Sendo assim, a “pejotização” tem sido entendida, equivocadamente, como espécie da “terceirização”.

41. Assim, **a tese que vier a ser fixada no Tema nº 1389 será aplicada a todas as modalidades de contratação civil e comercial.** Ou seja, estender-se-á à contratação de autônomos, “pejotas” e quaisquer outras formas contratuais que a Suprema Corte entender insertas na esfera da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva.

42. É forçoso ressaltar, por oportuno, que eventual decisão que privilegie a forma sobre a realidade **esvaziará a política de combate à informalidade** à cargo desta Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

43. A Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), enquanto autoridade de direção à qual compete organizar, coordenar, avaliar e controlar as atividades de auditoria, bem como elaborar planejamento estratégico da Inspeção do Trabalho, historicamente tem envidado esforços e direcionado recursos públicos para organizar e executar, em todo território nacional, a **política de combate à informalidade**, que inclui ações de combate às fraudes trabalhistas.

44. **O combate às fraudes ao vínculo de emprego é uma política pública institucionalizada, que está presente em inúmeros compromissos assumidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho e Emprego.**

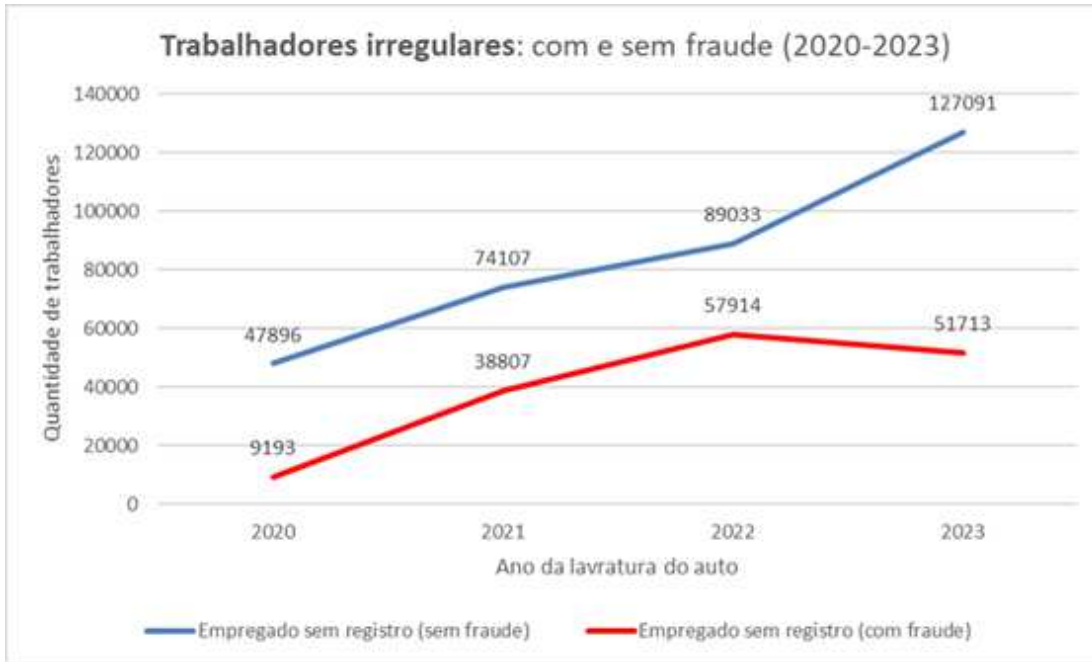
45. No **Plano Plurianual (PPA) 2024-2027**, a SIT está incumbida do cumprimento do objetivo específico de “aumentar a formalização do vínculo de emprego por meio de ações da inspeção do trabalho” (objetivo específico 0135), que, por sua vez, insere-se no âmbito do programa de Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda.

46. Dentre as entregas para cumprir esse objetivo, está o “**combate ampliado e aperfeiçoado das fraudes ao vínculo empregatício, inclusive, as decorrentes de novas formas de organização, direção e controle do trabalho por meios digitais ou telemáticos**” (entrega 1384). No nível mais alto de governo, a Inspeção do Trabalho comprometeu-se a assegurar que 12%, em 2024, e 15%, em 2025, dos esforços empreendidos no planejamento das ações fiscais seriam direcionados ao combate às fraudes ao vínculo de emprego.

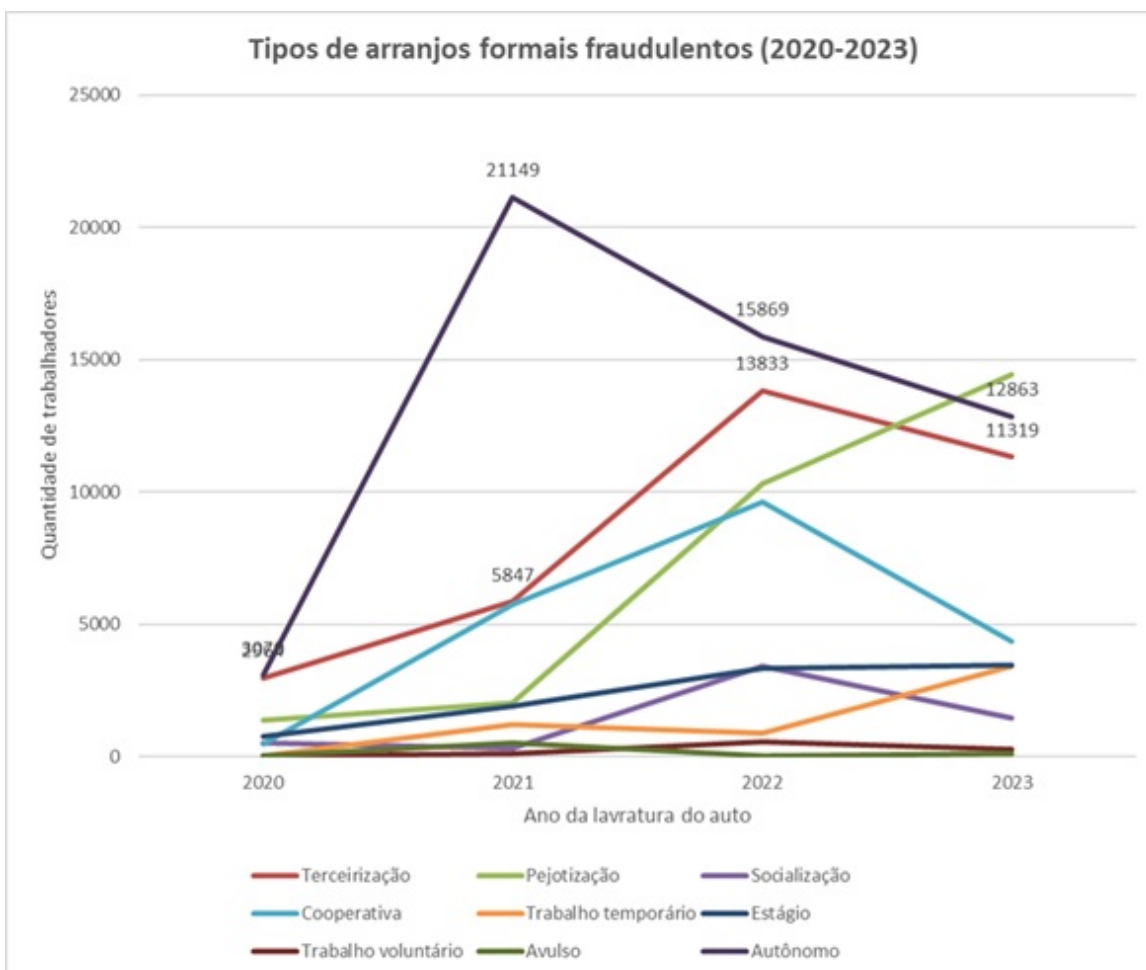
47. No período de vigência do PPA anterior (2020-2023), a participação das ações de combate às fraudes nos resultados de fiscalização da atividade de combate à informalidade foi expressiva. **No ano de 2022, a quantidade de trabalhadores em situação irregular de registro identificados nas ações fiscais em que se verificou a existência de arranjo formal fraudulento na contratação chegou a representar 39,41% de trabalhadores irregulares.** O gráfico a seguir demonstra a série histórica de trabalhadores



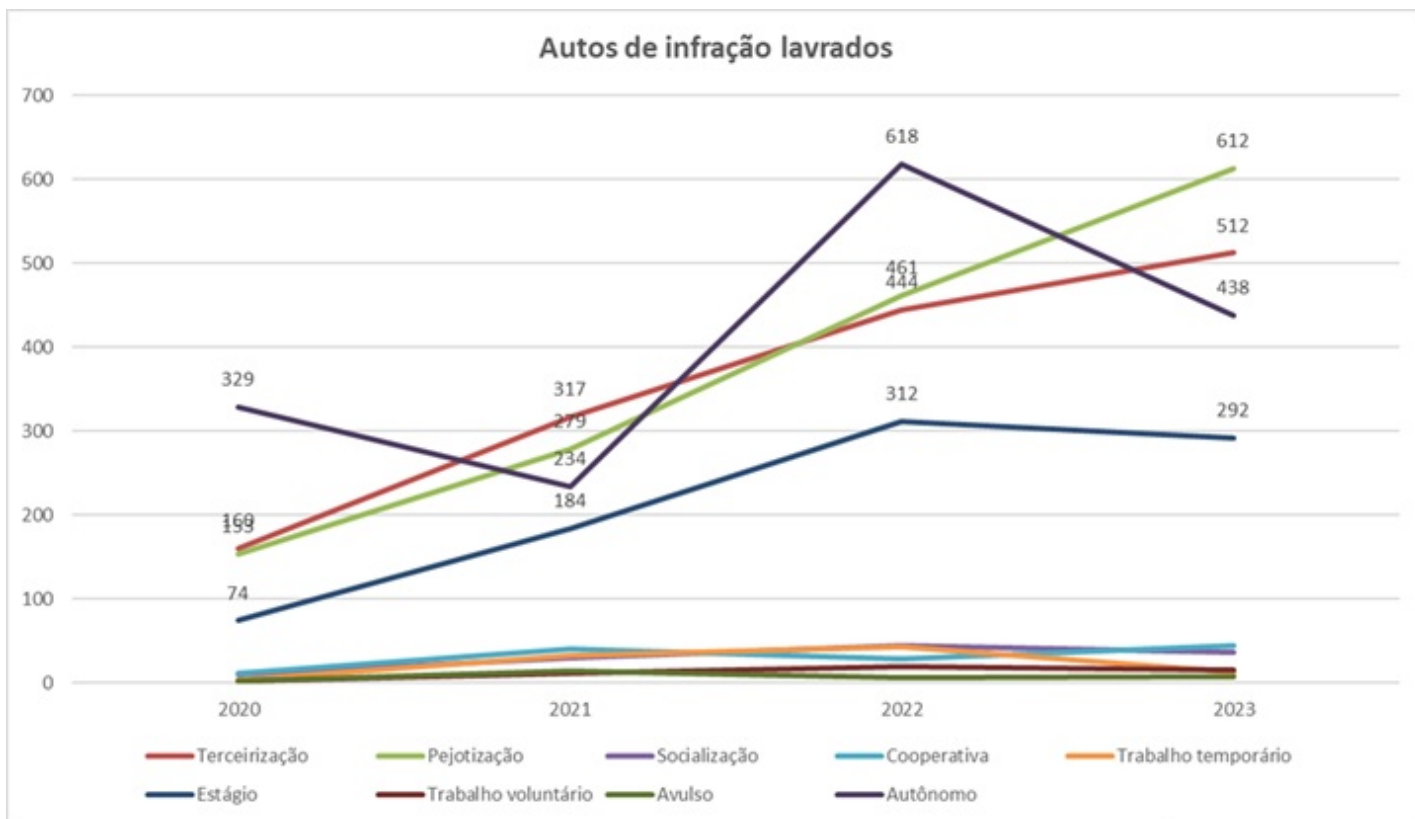
irregulares, com e sem arranjo formal fraudulento.



No mesmo período, os tipos de arranjos formais fraudulentos que tiveram maior incidência nos resultados de fiscalização foram: i) **autônomos** (52.951 trabalhadores); ii) **terceirização** (33.963 trabalhadores); e iii) **pejotização** (28.155 trabalhadores). O gráfico a seguir permite visualizar **tendência ascendente** para a “**terceirização**” e para a “**pejotização**”.



lavratura de documentos fiscais em ações de combate às fraudes ao vínculo. Novamente, despontam a “autonomização”, a “pejotização” e a “terceirização”, em evolução crescente.



49. No que concerne ao mencionado esforço fiscal, é forçoso ressaltar que as ações de combate às fraudes ao vínculo podem se tornar bastante complexas e costumam demandar mais tempo para que o(a) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho logre avaliar as circunstâncias do caso concreto, realizar diligências, entrevistar trabalhadores, analisar toda documentação que entender pertinente para descaracterizar o arranjo formal fraudulento e caracterizar o vínculo de emprego com o real empregador.

50. Cumpre mencionar, ainda, que o combate às fraudes ao vínculo também está presente no **Planejamento Estratégico do Ministério do Trabalho e Emprego (PEMTE)**, para o período de 2023 a 2027. O objetivo estratégico de “aumentar a formalização do trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista”, mediante o “combate ampliado e aperfeiçoado das fraudes ao vínculo empregatício” também está formalizado neste programa ministerial.

51. Finalmente, as Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho também contemplam os objetivos e entregas estabelecidos no PPA e no PEMTE. Dentre os indicadores estabelecidos, foi fixado o **percentual de ações fiscais com empregados em situação de registro irregular com constatação de fraude ao vínculo**.

52. Resta evidente, portanto, que **a Inspeção do Trabalho tem o combate às fraudes ao vínculo de emprego como peça fundamental de sua organização e atuação**.

53. Inúmeras são as ações fiscais de combate à informalidade em que são constatados arranjos formais fraudulentos, que visam mascarar o vínculo de emprego e subtrair direitos trabalhistas, sempre com o fito de reduzir custos do empregador.

54. Essas ações demonstram que as situações de fraude ao vínculo são cada vez mais frequentes. E mais que isso: **elas têm se alastrado pelas mais variadas atividades econômicas, ocupações e faixas salariais, alcançando, inclusive, contratações com órgãos públicos, ou mesmo trabalhadores rurais**.

55. **Inicialmente concentradas em determinados setores econômicos, como a saúde, e em determinados cargos situados em faixas salariais mais altas, como os médicos, hoje espriam-se para atividades como as de asseio de conservação e atividades de cuidado, alcançando garfis, auxiliares de gerais, auxiliares administrativos, dentre outras funções situadas em faixas salariais inferiores a**



RS\$2.000. A distribuição de trabalhadores "pejotizados" por faixa salarial será apresentada no item 3 deste documento.

56. A tabela a seguir demonstra as **atividades econômicas em há a maior quantidade de trabalhadores relacionados em autos de infração lavrados em ações fiscais em que foram constatados arranjos contratuais fraudulentos**, no período de 2019 a 2024. Note-se que **as fraudes alcançam inclusive atividades de limpeza em prédios e domicílios, construção civil, enfermagem, ensino, artes cênicas, serviços advocatícios, restaurantes e comércio varejista.**

CNAE	descrição	2019	2020	2021	2022	2023	2024	total
8610101	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO HOSPITALAR, EXCETO PRONTO-SOCORRO E UNIDADES PARA ATENDIMENTO A URGÊNCIAS	10396	298	2409	2412	4891	1519	21925
8660700	ATIVIDADES DE APOIO À GESTÃO DE SAÚDE	536	0	18451	1215	914	21	21137
7490104	ATIVIDADES DE INTERMEDIÇÃO E AGENCIAMENTO DE SERVIÇOS E NEGÓCIOS EM GERAL, EXCETO IMOBILIÁRIOS	3	33	962	9733	2567	5383	18681
8220200	ATIVIDADES DE TELEATENDIMENTO	10782	771	3	12	163	37	11768
8610102	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO EM PRONTO-SOCORRO E UNIDADES HOSPITALARES PARA ATENDIMENTO A URGÊNCIAS	672	142	279	1954	7133	799	10979
8121400	LIMPEZA EM PRÉDIOS E EM DOMICÍLIOS	20	0	4	7195	0	1320	8539
4930202	TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA, EXCETO PRODUTOS PERIGOSOS E MUDANÇAS, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E INTERNACIONAL	281	614	760	422	369	5155	7601
7820500	LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	5	0	1	6002	65	0	6073
8630504	ATIVIDADE ODONTOLÓGICA COM RECURSOS PARA REALIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS CIRÚRGICOS	787	73	272	1840	951	444	4367
4120400	CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS	2592	247	521	331	436	173	4300
8650001	ATIVIDADES DE ENFERMAGEM	1	0	174	743	569	2673	4160
9430800	ATIVIDADES DE ASSOCIAÇÕES DE DEFESA DE DIREITOS SOCIAIS	754	18	979	1727	269	280	4027
8599699	OUTRAS ATIVIDADES DE ENSINO NÃO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	3366	11	0	48	249	36	3710
4711302	COMÉRCIO VAREJISTA DE MERCADORIAS EM GERAL, COM PREDOMINÂNCIA DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS - SUPERMERCADOS	258	222	1066	481	1459	182	3668
9001999	ARTES CÊNICAS, ESPETÁCULOS E ATIVIDADES COMPLEMENTARES NÃO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	1	0	0	55	184	2694	2934
8712300	ATIVIDADES DE FORNECIMENTO DE INFRA-ESTRUTURA DE APOIO E ASSISTÊNCIA A PACIENTE NO DOMICÍLIO	419	190	1938	121	79	40	2787
6911701	SERVIÇOS ADVOCATÍCIOS	281	566	32	108	175	1559	2721
5611201	RESTAURANTES E SIMILARES	259	25	157	604	834	718	2597
4642701	COMÉRCIO ATACADISTA DE ARTIGOS DO VESTUÁRIO E ACESSÓRIOS, EXCETO PROFISSIONAIS E DE SEGURANÇA	3	0	0	0	0	2587	2590
8630502	ATIVIDADE MÉDICA AMBULATORIAL COM RECURSOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COMPLEMENTARES	297	86	92	752	1198	70	2495

57. Os arranjos formais fraudulentos estão cada vez mais complexos e não se limitam a ocultar o vínculo de emprego para reduzir custos relacionados à mão de obra, mas **também incluem arranjos empresariais que visam burlar a legislação tributária**, mediante, por exemplo, fragmentação da empresa, para fins de enquadramento em regimes simplificados de tributação; ou mediante a “cnpjotização” de trabalhadores, que são constrangidos a se cadastrarem como microempreendedores individuais, para obterem um número de inscrição no CNPJ e serem contratados como “empresários”, sem que detenham propriamente o profissionalismo a que se refere o art. 966 do Código Civil, ou organizem qualquer atividade econômica.

58. O enfrentamento às fraudes tem demandado, nos últimos anos, o intenso **direcionamento de recursos públicos** para a viabilizar a atualização do corpo fiscal, elaborar capacitações, expedir instruções específicas, desenvolver e aperfeiçoar sistemas informatizados de fiscalização e estabelecer acordos de cooperação que visam assegurar a inteligência e eficiência fiscal necessárias.

59. Destarte, **o julgamento do Tema 1389 poderá comprometer toda a política pública de combate a informalidade à cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, caso faça prevalecer a forma sobre a realidade e não confira, de maneira expressa, tratamento diferenciado às situações de fraude – tal qual ocorrido após fixação da tese sobre “terceirização”, no Tema 725.**

3 “PEJOTIZAÇÃO” DE TRABALHADORES RECENTEMENTE DEDITOS E SEUS IMPACTOS

60. As práticas que visam mascarar o vínculo de emprego para afastar a aplicação de normas fundamentais de proteção ao trabalhador e reduzir custos do empregador repercutem na arrecadação do Estado frequentemente, nos serviços públicos prestados à sociedade.



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticadadesassinatura.camara.leg.br/2024/ArquivoTeor=3103553>

Nota Técnica 3025 (3539491)

SEI 19586.202575/2025-41 / pg. 9

61. É fundamental que se compreenda que **a discussão acerca das fraudes ao vínculo de emprego não se situa apenas na esfera individual trabalhista**. Trata-se de questão que envolve toda a sociedade e tangencia o modelo de um Estado Democrático de Direito que tem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, como fundamentos, e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como objetivo fundamental.

62. Os **princípios da solidariedade e da justiça social** permeiam os objetivos da República e constituem-se como pilares da seguridade social e da ordem econômica e financeira. São, portanto, imprescindíveis à preservação do Estado Social e Democrático de Direito estabelecido na Carta Magna.

63. Nesse contexto, as contribuições previdenciárias e os tributos são fundamentais à garantia da dignidade humana e à efetividade dos direitos fundamentais de toda a sociedade. A legislação trabalhista, por sua vez, deve ser compreendida como espécie da legislação social, que tem por escopo assegurar determinado patamar de direitos e garantias à pessoa que precisa colocar sua força de trabalho à disposição de outrem para auferir a renda necessária à sua subsistência. Por isso, **obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias não podem ser tratadas como mera obrigação individual, disponível e negociável, no contexto da discussão acerca da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva**.

64. Não se pode olvidar que **a seguridade social compreende direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social**. Assim, quando o empregador frauda a legislação e deixa de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, ele age em prejuízo de toda a coletividade, na medida em que compromete a arrecadação estatal necessária à manutenção do sistema único de saúde, da previdência social e da assistência social. Os prejuízos atingem não apenas a seguridade social, mas outros incontáveis serviços e políticas públicas, inclusive do campo trabalhista, como Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

65. Para evidenciar os prejuízos à sociedade e ao Estado brasileiro decorrentes da “pejotização”, Auditores-Fiscais do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco (SRTE-PE) promoveram levantamentos para dimensionar **valores que deixaram de ser arrecadados em virtude da migração de trabalhadores celetistas para “pejotas”** – ou melhor, “cnpejotas”, tendo em vista que a inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) não é elemento suficiente à constituição da pessoa jurídica, de que trata o Título II do Código Civil Brasileiro. Nos estudos realizados, foram utilizados dados do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Receita Federal do Brasil.

66. No período de janeiro de 2022 a outubro de 2024, foi apurado um **déficit de 61.42 bilhões** – calculado a partir dos valores efetivamente descontados à título de contribuição previdenciária dos empregados demitidos no período analisado.

67. Foram consideradas situações em que o trabalhador ingressou no quadro societário de uma empresa, mas não necessariamente figurava como o único sócio responsável por ela. Assim, o estudo abrangeu **as hipóteses de “socialização”**, cada vez mais frequentes em achados de auditoria, que consistem na inserção do empregado nos quadros societários de uma empresa, com participação irrisória no capital financeiro ou como “sócio de serviço” (art. 997, V, CC).

68. Note-se que essa estimativa de déficit se refere apenas aos vínculos que antes eram celetistas e foram “pejotizados”. Ela não alcança trabalhadores que já ingressaram no mercado de trabalho como “pejotas”. E ela também se restringe aos anos de 2022 a 2024. Assim, empresas e MEIs que iniciaram suas atividades antes de janeiro de 2022, bem como os “sócios” que ingressaram em quadros societários antes deste momento, não estão contemplados no estudo. Portanto, os prejuízos aos cofres públicos decorrentes do fenômeno da “pejotização” são, sem dúvida, mais amplos do que o recorte apresentado.

69. O cruzamento de dados resultou em um total de **4.8 milhões de trabalhadores que antes eram celetistas e passaram a ser “pejotas”** (incluindo-se nesse conceito os microempreendedores individuais, as pessoas jurídicas unipessoais e as pessoas jurídicas com múltiplos sócios). Desse universo, **3.8 milhões eram microempreendedores individuais (MEI)**. Os demais constituíram-se sob outras formas jurídicas, compreendendo também trabalhadores que optaram pelo MEI concomitantemente a outras formas jurídicas.

Distribuição vínculos e CPF distintos em função do formato da PJ



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2000ArquivoTeor=3103553>

TOTAL

MEI

OUTROS

CPF	4.835.596	3.879.337	1.061.676
-----	-----------	-----------	-----------

70. Nesse estudo, foram consideradas **as diferenças de encargos incidentes sobre o trabalhador empregado e valores devidos mensalmente pelo MEI, que merecem ser destacadas.**

71. Quando há vínculo de emprego, o empregador é obrigado a recolher 20% sobre a remuneração do trabalhador, à título de contribuição patronal, e de 1% a 3%, a título de Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT). O empregado, por sua vez, contribui em alíquotas que variam de 7,5% a 14%, conforme faixa salarial.

72. Tomando-se, como exemplo, um trabalhador que percebe remuneração mensal no valor do **salário-mínimo: R\$1.518,00**. O empregador deverá recolher 20% de contribuição patronal (R\$ 303,60) e, no mínimo, 1% de GILRAT (R\$ 15,18) – o que totaliza R\$ 318,78 do empregador. O trabalhador recolhe 7,5% (R\$ 113,85). Nesse caso, **o custo total por empregado, em termos previdenciários, é, portanto: R\$ 432,63.**

73. O MEI contribui à Previdência com valores fixos mensais. Em janeiro de 2025, a contribuição previdenciária mensal do MEI foi reajustada de R\$ 70,60 para **R\$ 75,90** – valor que corresponde a 5% do valor do salário-mínimo, atualmente fixado em R\$ 1.518,00. Para o MEI transportador autônomo de cargas a contribuição previdenciária é superior e corresponde a 12% do valor do salário-mínimo, ou seja, R\$ 182,16. Cumpre acrescentar, ainda, que a contribuição previdenciária do MEI não varia conforme seu faturamento. E, além do valor fixo referente à contribuição previdenciária, podem ser acrescidos R\$ 5,00 de ISS e/ou R\$ 1,00 de ICMS, caso o MEI seja contribuinte desses impostos.

74. **De toda forma, considerando-se a contribuição previdenciária do MEI em geral, enquanto um empregado que recebe um salário-mínimo por mês gera uma arrecadação de R\$ 432,63 à Previdência, o MEI contribui com R\$ 75,90 fixos.**

75. Feitas essas considerações, o estudo comparou os valores que efetivamente foram recolhidos como contribuição de empregados e os valores que passaram a ser recolhidos após a “pejotização” dos empregados demitidos, o que resultou em um **déficit previdenciário de 23.78 bilhões**, no período de 2022 a 2024, **apenas no que concerne à contribuição dos empregados.**

76. Como já comentado, nesse estudo, foram considerados os valores que, de fato, foram descontados do salário do trabalhador à título de contribuição previdenciária para reconstituir a base de cálculo (massa salarial). Além disso, foram descontados do déficit previdenciário os valores referentes à contribuição do MEI que passou a contribuir nessa modalidade – considerando-se o valor fixo mensal de R\$ 75,90 por MEI. Igualmente, se o trabalhador se tornou sócio e passou a realizar retiradas *prolabore*, a contribuições realizadas como contribuinte individual também foram subtraídas do déficit.

77. A déficit previdenciário da contribuição dos empregados em função do tipo da “pessoa jurídica” restou assim distribuído:

Déficit da contribuição dos empregados em função do tipo da pessoa jurídica criada.

	VALORES
TOTAL	R\$ 23.797.607.366,72
MEI	R\$ 10.785.006.596,40
OUTROS	R\$ 13.012.600.770,32

78. Para o cálculo do **déficit patronal**, foi considerada a alíquota média de 7,86% e os valores efetivamente descontados de trabalhadores a título de contribuição previdenciária, para recomposição da base de cálculo. Aplicando-se a **alíquota de 22%** (20% da CPP + 2% da GILRAT) sobre a massa salarial e descontando-se os valores referentes a empresas optantes pelo regime de tributação simplificada (SIMPLES), apurou-se um déficit patronal de **37.63 bilhões reais.**

79. Assim, o **déficit total alcança 61.42 bilhões**, somando-se o déficit laboral de 23.78 bilhões e o déficit patronal de 37.63 bilhões.

Por sua vez, o déficit relativo ao **FGTS totaliza 24.2 bilhões de reais**, em valores que deixaram



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2007ArquivoTeor=3103553>

de ser recolhidos.

TIPO	VALOR
CPE (Contribuição Previdenciária do Empregado)	23.78
CPP (Contribuição Previdenciária Patronal sobre a remuneração dos empregados)	37.63
TOTAL do déficit previdenciário	61.42
TOTAL do déficit do FGTS	24.2

81. A **distribuição por atividade econômica (CNAE) das empresas que demitiram os trabalhadores** que passaram a ter inscrição no CNPJ permite visualizar os setores econômicos em que a substituição de mão de obra celetista foi mais intensa. Os setores do comércio varejista, restaurantes, transporte rodoviário de carga, serviços administrativos, saúde, ensino, construção civil, manutenção de veículos automotores e contabilidade figuraram no topo da distribuição.

Quantidade e peso de trabalhadores em função do grupo de CNAE

QTD_TRAB	PESO	GRUPO-CNAE DESCRIÇÃO
284971	3,94%	Comércio varejista não-especializado
263984	3,65%	Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas
259723	3,59%	Comércio varejista de produtos novos não especificados anteriormente e de produtos usados
244577	3,38%	Transporte rodoviário de carga
237014	3,28%	Locação de mão-de-obra temporária
212105	2,93%	Serviços de escritório e apoio administrativo
178469	2,47%	Construção de edifícios
177261	2,45%	Comércio varejista de equipamentos de informática e comunicação; equipamentos e artigos de uso doméstico
164448	2,27%	Atividades dos serviços de tecnologia da informação
149513	2,07%	Comércio varejista de produtos farmacêuticos, perfumaria e cosméticos e artigos médicos, ópticos e ortopédicos
140102	1,94%	Atividades de teleatendimento
136799	1,89%	Comércio varejista de material de construção
129153	1,79%	Atividades de atendimento hospitalar
118222	1,63%	Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo
114789	1,59%	Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas
97887	1,35%	Atividades de limpeza
95328	1,32%	Comércio de peças e acessórios para veículos automotores
94787	1,31%	Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções
93034	1,29%	Serviços combinados para apoio a edifícios
91103	1,26%	Serviços de arquitetura e engenharia e atividades técnicas relacionadas
90839	1,26%	Outras atividades de ensino
88242	1,22%	Comércio atacadista especializado em produtos alimentícios, bebidas e fumo
88242	1,21%	Comércio atacadista de produtos de consumo não-alimentar



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2007ArquivoTeor=3103553>

Nota Técnica 3025 (3539497)

SEP 19556.202575/2025-41 / pg. 12

3103553

87575	1,21%	Educação infantil e ensino fundamental
83404	1,15%	Confecção de artigos do vestuário e acessórios
76674	1,06%	Atividades de contabilidade, consultoria e auditoria contábil e tributária
74249	1,03%	Fabricação de outros produtos alimentícios
74226	1,03%	Atividades de atenção ambulatorial executadas por médicos e odontólogos

82. A distribuição por atividade econômica das supostas “empresas” criadas pelos trabalhadores demitidos segue abaixo:

Quantidade e peso de trabalhadores em função do grupo de CNAE após a migração

QTD	PESO	GRUPO CNAE- DESCRIÇÃO
350787	6,54%	Publicidade
331099	6,17%	Serviços de escritório e apoio administrativo
289583	5,40%	Transporte rodoviário de carga
284881	5,31%	Comércio varejista de produtos novos não especificados anteriormente e de produtos usados
267439	4,99%	Restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas
265075	4,94%	Atividades de malote e de entrega
253850	4,73%	Outras atividades de ensino
238579	4,45%	Outras atividades de serviços pessoais
168995	3,15%	Comércio varejista de produtos alimentícios, bebidas e fumo
165927	3,09%	Atividades auxiliares dos transportes terrestres
137482	2,56%	Outros serviços especializados para construção
133773	2,49%	Instalações elétricas, hidráulicas e outras instalações em construções
131715	2,46%	Serviços de catering, bufê e outros serviços de comida preparada
120248	2,24%	Comércio varejista de equipamentos de informática e comunicação; equipamentos e artigos de uso doméstico
119807	2,23%	Manutenção e reparação de veículos automotores
86010	1,60%	Atividades de organizações associativas não especificadas anteriormente
72820	1,36%	Fabricação de outros produtos alimentícios
72429	1,35%	Obras de acabamento
71048	1,32%	Atividades dos serviços de tecnologia da informação
70067	1,31%	Comércio varejista de produtos farmacêuticos, perfumaria e cosméticos e artigos médicos, ópticos e ortopédicos
69135	1,29%	Reparação e manutenção de equipamentos de informática e comunicação
33	1,27%	Atividades de assistência a idosos, deficientes físicos, imunodeprimidos e convalescentes, e de infra-estrutura e apoio a pacientes prestadas em residências coletivas e particulares



63940	1,19%	Atividades de organização de eventos, exceto culturais e esportivos
62322	1,16%	Comércio varejista não-especializado
58809	1,10%	Edição de livros, jornais, revistas e outras atividades de edição
57661	1,08%	Serviços domésticos

83. Havia uma impressão de que a "pejotização" limitava-se apenas a trabalhadores de salários mais elevados. No entanto, a análise das faixas salariais dos trabalhadores que fizeram a migração aponta para um cenário alarmante, em que mais de 93% dos trabalhadores tinham remuneração inferior a R\$ 6.000,00. Resta evidente, portanto, que os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade são os mais afetados, conforme demonstra a tabela abaixo, que apresenta a distribuição do fenômeno da "pejotização" por faixa salarial.

Quantidade e peso de trabalhadores em faixas salariais

FAIXA (R\$)	QTD	PESO IND	PESO ACUMULADO
até 2000	2.620.953	56,25%	56,25%
2000 - 4000	1.405.223	30,16%	86,41%
4000 - 6000	313.713	6,73%	93,14%
6000 - 8000	124.806	2,68%	95,82%
8000 - 12000	102.290	2,20%	98,02%
12000 - 20000	58.899	1,26%	99,28%
maior 20000	33.425	0,72%	100,00%
TOTAL	4.659.309	100,00%	

84.

4 ACHADOS DE AUDITORIA EM FISCALIZAÇÕES DE FRAUDE AO VÍNCULO

85. Neste tópico, serão apresentados casos concretos, relatados em documentos fiscais, que evidenciam a fraude mediante o abuso do direito à liberdade de organização produtiva, em prejuízo de direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores e da arrecadação do Estado. O que restará aqui demonstrado é apenas um recorte, bastante reduzido, do que tem sido apurado por Auditore(a)s-Fiscais do Trabalho em seus procedimentos fiscais.

86. No entanto, os exemplos aqui recortados pretendem demonstrar como as fraudes ao vínculo atingem as mais variadas atividades econômicas e ocupações – e, em muitos casos, tornou-se parte do modelo do empreendimento, de modo que, cada vez mais, podem ser identificadas **empresas inteiras sem qualquer trabalhador registrado como empregado**. Além disso, pretende-se demonstrar o recorrente **vício de consentimento do trabalhador** que se submete às contratações fraudulentas, que, por sua vez, consubstanciam o **abuso da liberdade de organização produtiva pelo empregador** - cenários que, portanto, deflagram a **violação do princípio da boa-fé objetiva** nos contratos firmados.

4.1 PEJOTIZAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS DE LIMPEZA URBANA E COLETA DE RESÍDUOS

87. O primeiro caso que se destaca refere-se a fiscalização conduzida, em 2022, em face de **empresa locadora de mão de obra** (CNAE nº 7820500), que celebrou **contratos com municípios** do estado da Bahia, após habilitação em **processo licitatório** para prestação de serviços de mão de obra terceirizada, nos setores de educação, saúde, administração e infraestrutura.



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/ArquivoTeor=3103553>

88. Na execução dos contratos, a empresa promoveu a **contratação irregular de 2.818 trabalhadores na condição de MEI**, para prestar serviços de natureza não eventual, de forma subordinada, onerosa e pessoal. Dentre as atividades realizadas pelos obreiros, cita-se: controle de acesso, limpeza e conservação, recepção, apoio administrativo, manutenção elétrica, construção e manutenção de alvenaria, pintura, **limpeza e conservação de vias públicas**.

89. Vale ressaltar que **a empresa que contratou irregularmente 2.818 trabalhadores não possui nenhum empregado registrado**, em pese ter iniciado suas atividades em 23/05/2014, consoante cadastro na Receita Federal. De plano, é flagrante a ilicitude e a ilegitimidade de um empreendimento que se desenvolve por tanto tempo sem dispor do fator de produção trabalho, especialmente no caso sob exame, em que a empresa tem por atividade principal justamente a locação de mão de obra; e propõe-se a contratar com órgãos públicos para ofertar serviços em inúmeras atividades que demandam o emprego intensivo e continuado de mão de obra.

90. No **auto de infração de nº 22.396.139-6 (5562272)**, a Auditora-Fiscal do Trabalho reúne elementos que desvelam a **efetiva subordinação** dos trabalhadores, o **vício de consentimento** na inscrição de trabalhadores como microempreendedores individuais (MEI), além de elementos volitivos que caracterizam a **fraude empresarial e o abuso da liberdade de organização produtiva**.

91. A agente de inspeção relata que a empresa auditada exige a contratação como MEI e, inclusive, é ela que se encarrega de providenciar a inscrição desses trabalhadores (grifos acrescidos):

[...] a contratação como MEI é uma **exigência da empresa ENGENHAR**, a qual **obriga os trabalhadores** a constituírem empresa, como condição para que estes possam conseguir o posto de trabalho e desempenhar a prestação dos serviços, sendo todo o trâmite elaborado pela empresa em tela. Com efeito, ao visitar os escritórios da empresa ENGENHAR nos Municípios de Cândido Sales, Poções, Piripá, Caetanos, Caculé e Barra da Estiva, verificou-se que os empregados Andressa Tigre Guimarães, Rafael Alves de Oliveira, Ivan Buriti dos Santos, Ingrid Santos de Novaes, Joycione Larissa Bonfim dos Santos e Camila Caires Simão, **representantes da citada empresa, nos respectivos Municípios, recebem a documentação dos trabalhadores e providenciam a constituição de empresas, como microempreendedores individuais**.

92. Além disso, a AFT evidencia o vício no exercício da autonomia da vontade desses trabalhadores, ressaltando que, nas entrevistas realizadas, **eles demonstraram não possuir qualquer conhecimento acerca do instituto jurídico** ao qual são obrigados a se filiar para aceder à vaga de trabalho ofertada. Fica também demonstrado, quanto à intencionalidade da contratação, que **esses trabalhadores acreditavam estar ingressando em uma relação de emprego**.

93. Neste aspecto, vale ressaltar que **os trabalhadores entrevistados informaram não saber das implicações da constituição de um MEI**. Ademais, **informaram não emitir nota fiscal**. De forma nítida e cabal, percebeu-se que **os trabalhadores não possuem ciência das obrigações e consequências legais da constituição de uma empresa**, como os descontos previdenciários, previstos em Lei. Ao revés, **durante as entrevistas realizadas, os trabalhadores questionaram atrasos nos pagamentos de salário, bem como reivindicaram o pagamento de férias e de décimo terceiro salário**.

94. No documento fiscal, a AFT ressalta os prejuízos decorrentes da fraude nesse caso em particular, em que a habilitação da empresa em processo licitatório ocorreu em virtude da apresentação de proposta menos onerosa ao órgão público, mas em prejuízo de direitos trabalhistas e previdenciários. Assim, na hipótese em comento, a fraude trabalhista acarretou prejuízos também de ordem administrativa, tendo em vista a flagrante violação ao princípio da igualdade no processo licitatório. Desta feita, a redução do preço pela supressão de direitos trabalhistas e previdenciários promoveu a concorrência desleal, desfavorecendo empresas idôneas e estimulando práticas antijurídicas.

95. Esse não é um caso isolado. A fraude ao vínculo envolvendo entes públicos foi identificada em inúmeros outros procedimentos fiscais. No **auto de infração nº 22.375.066-2**, por exemplo, também é descrita situação análoga de contratação de empresa para prestar serviços no setor público de saúde.

96. Em outros procedimentos fiscais, a **“pejotização” de trabalhadores que trabalham na coleta de resíduos sólidos** também foi constatada. É importante ressaltar que esses trabalhadores são submetidos a **condições de trabalho acentuadamente precárias**, caracterizadas pela constante exposição a riscos ambientais e



pela alta incidência de acidentes de trabalho. Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), no período de 2013 a 2015, verificou-se uma média de 6.500 acidentes com trabalhadores do setor por ano em todo o país, o que totaliza mais de 19.500 no período.

97. Diante desses dados, a Inspeção do Trabalho realizou, em 2017, uma operação nacional de fiscalização voltada às condições laborais desses profissionais.

98. No **auto de infração nº 21.120.526-5**, lavrado no curso da fiscalização do estabelecimento da empresa situado em Belém-PA, estão relacionados **25 trabalhadores contratados irregularmente como “pejotas” para atuarem na coleta de resíduos, como motoristas de caçamba.**

99. Na referida ação fiscal, registrada no relatório de inspeção de nº 30011979-8, foram lavrados outros 18 autos de infração por **violações às normas de descanso** e de registro de jornada e por **violações a normas de saúde e segurança do trabalho** previstas nas NR-4 (SESMT), NR-06 (EPI), NR-07 (PCMSO), NR-09 (PPRA), NR-15 (condições insalubres), NR-17 (ergonomia) e NR-24 (condições sanitárias e conforto). **Entre as irregularidades constatadas, destacam-se jornadas excessivas, com alguns trabalhadores atuando até quinze dias consecutivos sem o descanso semanal de 24 horas previsto por lei.**

100. Na fiscalização em estabelecimento da mesma empresa situado no município de Ananindeua-PA, foram lavrados outros 11 autos de infração por violações a normas de saúde e segurança do trabalho previstas nas NR-5 (CIPA), NR-07 (PCMSO), NR-09 (PPRA), NR-12 (máquinas e equipamentos), NR-18 (construção civil), NR-20 (inflamáveis e combustíveis) e NR-24 (condições sanitárias e conforto).

101. No **auto de infração nº 21.812.289-6**, lavrado em face da filial da empresa situada em Porto Alegre-RJ, estão relacionados 10 trabalhadores, que exerciam as funções de mecânico, almoxarifado, serviços gerais, borracheiro, motorista e soldador, dentre outras, que também foram contratados como “pejotas”.

4.2 PEJOTIZAÇÃO NOS SETORES PRIVADO E PÚBLICO DE SAÚDE

102. Outro caso que se destaca refere-se a fiscalização realizada, em 2019, em face de **empresa que comercializa planos de saúde e oferece infraestrutura de atendimento no setor de saúde** (hospitais, pronto-atendimentos e clínicas especializadas), o agente da inspeção também constatou o flagrante abuso da liberdade de organização produtiva.

103. No **auto de infração nº 21.841.794-2** (5562295), lavrado pela contratação fraudulenta de **2.117 médicos**, é relatado que (grifos acrescidos):

A fraude se apresenta tão escancarada que as entrevistas revelaram situações inusitadas em que **médicos integrantes de uma empresa sequer conheciam seus supostos sócios**, que denota a **inexistência de *afectio societatis***, ou seja, inexistência da intenção de constituir a empresa e fazê-la prosperar com base nos princípios da fidelidade e confiança nas relações interpessoais entre os sócios.

104. Tal qual constatado em caso anteriormente narrado, da empresa de locação de mão de obra, **esta empresa do setor de saúde se encarregava de providenciar a inscrição de médicos no CNPJ**, mediante inclusão desses trabalhadores no quadro societário de empresas constituídas. Nesse sentido, relata o AFT que:

[...] os próprios profissionais do grupo HAPVIDA forneciam indicações de pessoas e/ou escritórios de contabilidade que poderiam viabilizar a inclusão da condição de sócio em uma empresa aos médicos que não dispusessem de "CNPJ".

105. **O s procedimentos burocráticos necessários à “pejotização” dos médicos contratados constituíam-se em atividade permanente na empresa**, ou seja, faziam parte do modelo de negócio empreendido pelo tomador da força de trabalho – em franco abuso à liberdade de organização produtiva.

106. A introjeção de práticas fraudulentas nas rotinas internas da empresa ficou evidenciada em sua própria estrutura e nas funções desempenhadas por trabalhadores contratados. Consoante narrado no documento fiscal (grifos acrescidos):

[...] essa prática se revelou uma das razões para haver uma grande **concentração dessas “PJs” na região metropolitana de Fortaleza/CE, sede nacional da HAPVIDA, mesmo quando os**



serviços contratados eram para um hospital ou clínica em unidades da federação distintas. Foi caso da empresa SERVER NEW MEDIC ASSISTENCIA E SERVIÇOS MÉDICOS LTDA (anexo1), a qual realizou contrato para prestação de serviços de UTI NEONATOLOGIA e OBSTETRÍCIA no hospital Vasco de Lucena em Recife/PE, com médicos residentes em Recife, contudo, a empresa tem sede formal no Ceará, tão somente pelo fato de lá estarem os escritórios contábeis, agentes operacionais das "PJ", com maior afinidade com a HAPVIDA.

107. A figura do “faturista” é sintomática das rotinas fraudulentas introjetadas na organização do empreendimento:

Esse profissional, não médico, inicialmente era incluído na qualidade de sócio da empresa médica, quase sempre como administrador. Era ele o responsável por realizar as transferências dos valores que cada médico integrante da pessoa jurídica tinha a receber, após retenções de impostos, os quais eram recolhidos em seguida, e da própria remuneração do faturista, tida como taxa administrativa.

108. O intuito de desvirtuar a legislação tributária, a fim de reduzir custos, também ficou evidenciado em entrevistas com prepostos da empresa (grifos acrescidos):

[...] Estava assim alcançada a solução engenhosa, que reduzia carga tributária do contratante e do trabalhador. **Advogados e contadores envolvidos relatam se tratar de apenas elisão fiscal, amparada em lei, e assim dentro do espaço de livre escolha dos profissionais pela melhor forma de se organizarem e prestarem seus serviços.**

109. O Auditor-Fiscal do Trabalho identificou, ainda, que o contrato não era firmado com a pessoa jurídica, e sim, com apenas um de seus sócios. Nas pessoas jurídicas constituídas por mais de um médico, o pagamento era, inclusive, discriminado de acordo com as atividades desenvolvidas por cada um dos “sócios”. Nas notas fiscais analisadas pela auditoria, constavam valores a serem pagos a cada um dos médicos envolvidos, o tipo de serviço prestado e o local de sua prestação.

110. A auditoria apurou que, no bancos de dados da empresa fiscalizada, havia campos com identificação do prestador enquanto pessoa física (nome e CPF do médico, por exemplo). Neste particular, bem ponderou o Auditor-Fiscal do Trabalho (grifos acrescidos):

[...] **Se o contrato era entre empresas, por que então guardar informações individuais de cada médico? A distribuição dos valores que ingressaram nos cofres da pessoa jurídica entre seus sócios seria de inteira responsabilidade da contratada, com respeito às suas regras insculpidas no estatuto [...]**

111. O ingresso de médicos em quadros societários de pessoas jurídica era, portanto, condição que lhes era imposta, sem qualquer margem para negociação quanto à forma do contrato. A adequação desses trabalhadores ao modelo de organização produtiva fraudulenta, por sua vez, era providenciada pelo próprio empregador. O exercício da autonomia da vontade dos trabalhadores médicos limitava-se a aceitar, ou não, as condições impostas unilateralmente pelo empregador, tal qual ocorre nos contratos de adesão. Consoante narrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, não havia opção, “[...] ou a contratação se dá por meio de “PJ” ou não há contrato”.

O **abuso da liberdade de organização produtiva** resulta em cenários, cada vez mais recorrentes, de **empreendimentos que não possuem nenhum empregado registrado.**

[...] No período obtido de dados (2014/2018), **2.776 empresas distintas prestaram serviços ao grupo** (anexo 8), sendo que destas, **2.442 não possuíam nenhum empregado**. Ou seja, mais de 88% das empresas, fossem elas individuais ou não, não tinham empregados, nem mesmo para os trabalhos administrativos. **Não estamos dizendo que o fato isolado de não possuir funcionários seja por si só uma irregularidade.** Porém, **no caso da HAPVIDA é uma resultante da estratégia de se fomentar, orientar e exigir a abertura de empresas, sem lastro na realidade, com o objetivo de obter vantagens econômicas e tributárias, desequilibrando a livre concorrência e deslocando os valorosos profissionais médicos para um campo longe de qualquer proteção trabalhista e previdenciária.**

112. A precarização do trabalho decorrente de contratações fraudulentas, como “pejotização” ou a ação”, por sua vez, compromete a efetividade de direitos fundamentais que são assegurados pela



própria **Constituição Federal**, tais quais: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; irredutibilidade do salário; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

113. No caso em apreço, não seria diferente. Acerca dos prejuízos ao trabalhador, o AFT relata, dentre outros prejuízos, que o empregador:

[...] deixou de garantir férias e 13º salários, deixou de recolher FGTS, e não teve que arcar com despesas relativas aos afastamentos, já que só houve pagamento se ocorrida a “efetiva” prestação de serviço.

114. E acrescenta que (grifos acrescentados):

[...] O não reconhecimento dos vínculos empregatícios dos médicos também traz consigo o **afastamento de imposição dos limites de jornada de trabalho aplicáveis aos empregados em geral**, já que se intitulando de "sócios" tais profissionais passam a não gozar das garantias básicas na relação de trabalho. **Considerando apenas as filiais de Pernambuco, houve mais de 21.000 irregularidades por excesso de jornada** no período abrangido pela fiscalização, relacionadas a **890 médicos prejudicados**, chegando-se a casos de **jornadas diárias de 19h** [...]

115. Acerca dos prejuízos ao Estado brasileiro, o AFT relata que (grifos acrescentados):

[...] O grupo HAPVIDA utiliza de forma deliberada a **pejotização como estratégia de reduzir seus custos operacionais. Deixou de contribuir para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como empregadora, o montante que seria de 20% da remuneração dos médicos** [...]

[...] a contratação das “PJ” foi realizada de forma precária e com vista a **driblar os encargos tributários legais**. Portanto, não se pode aceitar que a empresa se beneficie da sua própria torpeza e use ilicitude da forma de contratação de médicos como meio de lhe trazer vantagens mercadológicas. Se por um lado os clientes do plano de saúde são favorecidos, em tese, com a cobrança de menor valor, por outro, **a sociedade sai perdendo com a sonegação de tributos**, que são importantes para o equilíbrio financeiro das contas públicas, que em último estágio favorecem a manutenção de serviços públicos, como também da previdência, para todos, inclusive para os que não possuem planos de saúde.

116. No **auto de infração nº 22.551.625-0**, lavrado em 15/03/2023, em face de empresa contratada pelo Município de Maricá, para prestar serviços no setor de saúde, o agente da inspeção também descreve a fraude por abuso do direito à liberdade de organização produtiva. Desta vez, o modelo fraudulento escolhido pelo empregador foi a contratação por intermédio de Sociedade em Conta de Participação (SCP), que, na realidade, constituía-se como instrumento para ocultar os respectivos vínculos empregatícios. Consoante narrado no documento fiscal:

Para prestar serviços para o CEPP no Che, os profissionais aprovados no processo seletivo, sejam médicos, enfermeiros ou equipe multi, deverão se tornar sócios da empresa terceirizada que estiver contratada no momento (antes Dr. VIP e Soniprev e, atualmente, a KSB). **O modelo adotado é o da sociedade em conta de participação (SCP)** e o diretor geral, a diretora de enfermagem e a diretor da equipe multi também são contratados desta forma. Na Soniprev havia um contrato de SCP para os médicos, um para os enfermeiros e um para a equipe multi. Identificamos nas entrevistas a **falta de um dos requisitos fundamentais para a formação das sociedades empresariais que é a affectio societatis**, que pode ser entendida como a vontade de cooperação ativa dos sócios a fim de se unir em sociedade visando atingir um fim comum, dividindo perdas e lucros. **O trabalhador, apesar de apenas fornecer sua força de trabalho e por isso ser remunerado, não tem outra opção caso deseje trabalhar no Che: ou se torna sócio participante da empresa terceirizada aderindo a um contrato de SCP ou não será contratado.**



[...]

Questionados se sabiam o endereço da empresa, se sabiam a quantidade de sócios e quem eram os demais sócios, se conheciam o valor do contrato da empresa com o CEPP, se haviam investido algum valor na empresa e se haviam participado de alguma reunião para apurar resultados e discutir os rumos da empresa, os trabalhadores responderam negativamente. Apuramos que, em regra, os trabalhadores apenas são informados quando o CEPP substitui uma prestadora de serviços por outra e que para continuarem a prestar serviços no Che precisam se tornar sócio da nova empresa contratada mediante assinatura de um novo contrato de SCP.

4.3 O AVANÇO DA PEJOTIZAÇÃO NOS MAIS VARIADOS SETORES: DA REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES A *PETSHOPS* E SEGURADORAS

117. No **auto de infração nº 22.320.819-1**, lavrado em 04/05/2022, em face de empresa que realiza serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores, o agente da inspeção relata situação de pejotização generalizada, em que trabalhadores anteriormente contratados como celetistas foram convertidos em “pejotas”.

118. As funções exercidas pelos **206 trabalhadores** relacionados no documento fiscal eram as mais variadas: montador, instalador, pintor, vidraceiro, tapeceiro, funileiro, supervisor, dentre outros. Apenas trabalhadores do almoxarifado e do setor administrativo permaneceram contratados como empregados.

A maioria dos trabalhadores que relataram laborar há mais tempo para a fiscalizada (há cerca de 5 ou 6 anos) **começaram a prestar serviços como empregados registrados pela empresa** "C Serviços Automotivos e Blindagem Ltda", que atualmente também está situada na Av. Tambaqui, 333, E700 (só que no Galpão 04). Depois disso (e após sua dispensa), para continuarem prestando serviços eles **passaram a ser "MEI", microempreendedores individuais, e, na sequência, conforme orientação da fiscalizada, passaram a ser "PJ"**. Como exemplo, podem ser citados os trabalhadores Antonio Inácio da Silva, Antonio Lopes Junior e José Santana dos Santos Nascimento. Outros trabalhadores entrevistados, com cerca de três anos de empresa, informaram que já iniciaram a prestação de serviços como "MEI", tendo mudado posteriormente para "PJ" também a pedido da fiscalizada. É importante observar ainda que, para a maioria dos entrevistados, essas alterações jurídicas processadas em razão de solicitação da própria contratante foram feitas por um mesmo contador (Sr. Juarez), que ela mesma indicou e que presta os seus serviços dentro das instalações do estabelecimento inspecionado. Os demais contratados (mais recentes) já iniciaram a prestação de serviços como "PJ", tendo, também, em sua maioria, o Sr. Juarez como contador. Por fim, houve alguns relatos de trabalhadores que já estão prestando serviço mas que ainda estão em processo de "abertura" da sua empresa [...]

119. No **auto de infração nº 22.621.604-7**, lavrado em 22/09/2022, em face de empresa que comercializa e loca contêineres, estão relacionados **169 empregados** que foram contratados irregularmente como “pejotas” ou “autônomos”. No histórico do documento fiscal, evidencia-se a **discriminação entre trabalhadoras** que exerciam as mesmas funções, no mesmo ambiente, mas eram contratadas sob distintos arranjos:

Segundo ela, era empregada celetista desde 2011, passando a trabalhadora autônoma em 2019 e, posteriormente, a “PJ” desde janeiro/2023. Afirmou que **trabalham juntamente com ela mais duas trabalhadoras, sendo uma autônoma e uma empregada celetista, declarando que exerce as mesmas funções que estas duas**. Entre tais funções, realiza entrevistas com os trabalhadores para admissão junto à empresa, bem como controla o ponto dos empregados celetistas. Confirmou que as horas trabalhadas são repassadas pelos “autônomos” ou “PJs” a ela, ou às outras duas trabalhadoras do setor de recursos humanos.

120. No **auto de infração nº 22.421.780-1**, lavrado em 14/10/2022, em face de empresa que atua no setor de saúde (CNAE 8610101), o Auditor-Fiscal do Trabalho relata a contratação irregular de trabalhadores por meio de pessoa jurídica, por “socialização” ou como falsos autônomos. As funções exercidas pelos 142 trabalhadores listados no documento fiscal eram as mais variadas: fisioterapeutas, psicólogos, musicistas e outros, denominados pelo empregador genericamente como “terapeutas”. No histórico do auto, o AFT assim a situação fraudulenta (grifos acrescidos):



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/ArquivoTerc=3103553>

Aqui é importante esclarecer que, no contato inicial, tanto com os representantes da clínica, quanto com os terapeutas, fomos informados que esses profissionais eram “cooperativados”. Inclusive, os próprios trabalhadores, durante as entrevistas realizadas, achavam, equivocadamente, que, para trabalhar na clínica, tinham se associado às cooperativas, demonstrando total desconhecimento da natureza jurídica de suas contratações. [...]

As diligências fiscais realizadas revelaram um **método claro por parte da MEDCARE, que consistia em exigir que os terapeutas abrissem ou participassem de pessoas jurídicas, na qualidade de sócios, como requisito para que houvesse a contratação** dos seus serviços como profissional para trabalhar na clínica. [...]

A fraude se apresenta tão evidente, que as entrevistas revelaram situações inusitadas, em que os profissionais integrantes de uma empresa sequer conheciam seus supostos sócios ou o endereço da sede da empresa em que eram associados. [...]

Cumpra esclarecer que todos os profissionais entrevistados disseram que **o próprio setor de recursos humanos da autuada fornecia indicações das empresas que poderiam viabilizar a inclusão do trabalhador na condição de sócio, em uma empresa**, aos terapeutas que não dispusessem de “CNPJ”. Relevante citar de pronto que tais indicações ou mesmo encaminhamentos de documentos, com participação de funcionários da MEDCARE, se davam de modo a operacionalizar e agilizar a aparência de legalidade da prestação de serviço pelos obreiros. [...]

Sarah Tamires de Freitas, psicóloga, que trabalha na empresa desde 11/2020, no setor de estimulação precoce/ABA/suporte: informou que para começar a trabalhar na empresa fez entrevista com o Sr. Lucas Aranha ("PJ"), depois passou por duas semanas de curso na empregadora, e, após esse período, a autuada indicou empresas nas quais a profissional poderia se associar para ser contratada como terapeuta da Medcare; que, entre as empresas indicadas pela empregadora, resolveu se associar à L.S, já que essa última veio até a clínica com manual de funcionamento e contrato; que, posteriormente, trocou de empresa (MEDSALUT), por conta da data de pagamento do salário; que não sabia os endereços das empresas da quais era sócia, pois nunca precisou ir lá; que trabalha de segunda a sábado; que trabalha de 7h às 19h, todos os dias, com exceção de quarta (14h30 às 19h) e sábado (7h30 às 12h); que suas tarefas são desempenhadas, conforme rotina de atendimento determinada e repassada pela empresa para a coordenadora, Carolina Dourado (outra "PJ"); que sua agenda de atendimento é feita pela clínica, por meio do Serviço de Acolhimento à Família-SAFE, ou pela própria recepção da Clínica. [...]

121. O Auditor-Fiscal do Trabalho evidenciou, ainda, elementos de subordinação e de precarização da relação de trabalho auditada, nos seguintes termos:

Normalmente, esses profissionais, selecionados em entrevistas, trabalham um período de avaliação, sem formalização da relação de trabalho de quaisquer espécies, em alguns casos esse período sem formalização do vínculo se prorroga por meses, conforme exemplos que serão evidenciados neste auto de infração, submetendo-os aos ditames internos da direção da clínica, cujo objetivo é aferir a “aderência” do profissional ao trabalho desenvolvido na empresa, numa espécie de “contrato de experiência de PJ”, e, após “aprovados”, há a contratação obrigatoriamente por meio de pessoa jurídica na qual figure como sócio, vindo a firmar um contrato de prestação de serviços. Caso o profissional do seu interesse não possua empresa, a autuada orienta a constituir uma pessoa jurídica para, assim, cumprir a exigência e poder assinar o contrato de prestação de serviços. [...]

Analisando os registros de ponto dos meses de agosto e setembro de 2021, **encontramos várias irregularidades relativas às jornadas excessivas de trabalho dos terapeutas**, conforme alguns exemplos a seguir em mais uma demonstração clara de precarização do trabalho nas dependências da autuada, conforme controle de jornadas anexos (doc. 16 Exemplo de Folhas de Ponto): 1 - VITÓRIA RÉGIA VIANA BAÍA DE MIRANDA RIBEIRO, terapeuta ocupacional: no dia 09/08/2021 a trabalhadora cumpriu jornada de trabalho no horário de 6h35 às 13h03 e das 13h50 às 20h01, totalizando **12h39 de jornada diária**; no dia 16/08/2021 a trabalhadora cumpriu jornada de trabalho no horário de 6h42 às 13h e das 13h43 às 20h05, totalizando **12h40 de jornada diária** e; 23/08/2021 a trabalhadora cumpriu jornada de trabalho no horário de 6h50 às 13h09 e das 13h43 às 19h59, totalizando **12h35 de jornada diária**. Observa-se ainda que **além da jornada diária excessiva, o intervalo para repouso e/ou alimentação foi inferior ao mínimo de 1h estabelecido na legislação em vigor.**



[...] EVELLY DA SILVA ARAUJO, fonoaudióloga: no dia 10/08/2021 a trabalhadora cumpriu jornada de trabalho no horário de 6h51 às 13h12 e das 13h37 às 20h09, totalizando 12h53 de jornada diária, com intervalo para repouso e/ou alimentação de apenas 25 minutos; no dia 17/08/2021 a trabalhadora cumpriu jornada de trabalho no horário de 6h48 às 13h06 e das 13h55 às 20h06, totalizando 12h29 de jornada diária, com intervalo para repouso e/ou alimentação de apenas 49 minutos e; no dia 24/08/2021 a trabalhadora cumpriu jornada de trabalho no horário de 6h48 às 13h07 e das 13h50 às 20h13 totalizando 12h42 de jornada diária, com intervalo para repouso e/ou alimentação de apenas 43 minutos [...]

122. O **auto de infração nº 22.629.792-6** relata fiscalização realizada em face de empresa que têm sua atividade econômica (CNAE) principal cadastrada no CNPJ como “comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal” (CNAE nº 4772500), muito embora se trate de empresa que tem por empreendimento real o comércio de produtos e serviços para animais (consoante indicado na própria razão social da empresa: CONCEITO DOCG COMERCIO DE PRODUTOS E SERVICOS PARA ANIMAIS LTDA).

123. Na filial da empresa fiscalizada no estado do Paraná, o Auditor-Fiscal do Trabalho constatou o desvirtuamento do instituto do MEI. Note-se que mesmo em um “petshop” ocorre a contratação fraudulenta de empregados que exercem funções de banhista de animais, tosador, auxiliar de serviços gerais. Consoante relatado no auto de infração em que foram relacionados 34 trabalhadores em situação irregular, um desses trabalhadores informou que:

[...] a prática da empresa era de que apenas os gestores e alguns vendedores serem registrados como empregados e todos os demais trabalhadores serem contratados como MEI pela matriz para prestarem serviços na matriz e filiais.

124. Na realidade, em consulta ao e-Social da empresa e de suas filiais (CNPJ básico 29.982.355), verifica-se que, **nos seus 17 (dezesete) estabelecimentos situados nos estados do Paraná, São Paulo, Pernambuco, Bahia, Paraíba e Rio Grande do Norte, não há nenhum trabalhador registrado como empregado.**

125. A empresa também se organiza com a constituição de franquias em outros estados. A franquia no estado do Rio de Janeiro conta com 4 (quatro) filiais, nos bairros da Tijuca, Barra da Tijuca, Copacabana e Ipanema. Nesses quatro estabelecimentos, há 11 (onze) empregados registrados. No entanto, a análise do eSocial dos estabelecimentos, permite identificar que não há empregados registrados para todas as funções típicas do empreendimento. Na filial de Copacabana, por exemplo, há apenas um trabalhador registrado: um gerente de loja. Não há banhistas de animais ou tosadores registrados como empregados. Além disso, a partir de 09/2023, foram demitidos 4 (quatro) empregados que exerciam as funções de banhista de animais, auxiliar de escritório e gerente de loja.

126. A empresa também conta com franquias nos estados de Goiás e Minas Gerais. Na franquia de Goiânia, por exemplo, há apenas 3 (três) trabalhadores registrados, todos na função de tosador. No entanto, a empresa demitiu 9 (nove) trabalhadores desde 2022, que exerciam as funções de recepcionista, tosador, esteticista de animais e banhista de animais.

127. Em síntese, dentre filiais e franquias do empreendimento da DOCG pelo Brasil, soma-se **30 (trinta) estabelecimentos, que empregam, tão somente, 17 (dezesete) trabalhadores** – em que pese haver inúmeros outros que laboram prestando serviços de natureza não eventual, de forma subordinada, pessoal e onerosa. Esse é apenas mais um exemplo que evidencia o abuso do direito à liberdade de organização produtiva, mediante descumprimento de obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

128. O empregador envolvido no *leading case* do Tema nº 1389 já foi fiscalizado, em 2022, por Auditor-Fiscal do Trabalho da Superintendência Regional no Rio de Janeiro. No **auto de infração nº 22.392.881-0** (5562320), são listados 1.549 trabalhadores em situação irregular, que exerciam a função de corretores de seguros. Na ação fiscal, também foram lavrados autos de infração por violação às normas de duração do trabalho, referentes a jornada (autos nº 22.392.892-5 e 22.392.889-5) e descanso (auto nº 22.392.891-7).

A utilização abusiva e antijurídica do instituto da franquia foi evidenciada pelo agente da



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2007ArquivoTep-3103553>

inspeção no documento fiscal (grifos acrescentados):

A Lei 13.966/2019, a qual dispõe sobre o sistema de franquia empresarial e revogou a Lei nº 8.955/1994 (Lei de Franquia), estabelece diversas exigências para que um contrato de franquia seja considerado válido, possibilitando, inclusive, ao franqueador exercer um rigoroso controle sobre as atividades realizadas pelo franqueado, de forma a manter a qualidade e o padrão da marca em toda a rede, o que, por si só, não configuraria o vínculo empregatício. Porém, **não é permitido ao franqueador extrapolar os limites legais ao exercer o supracitado controle, tampouco manter o franqueado como seu empregado. A Franqueadora (Seguradora Prudential) utilizou-se de contratos de subfranquia (permitidos na Lei) com o intuito de manter uma relação hierárquica em sua estrutura, organização empresarial.**

[...] Destaca-se, ainda, que, **em um sistema de franquia, caberia ao cliente realizar o pagamento do produto/serviço diretamente ao franqueado, tendo em vista que este assumiu integralmente o risco da atividade, o qual realizaria o pagamento ao franqueador de verbas previstas contratualmente ou legalmente, mas não é o que acontece.** Na verdade, o cliente realiza o pagamento diretamente à Seguradora, que repassa comissões aos corretores, sendo estes meros intermediadores. O pagamento, pela Franqueadora, das comissões diretas e indiretas (sobre desempenho, produção etc.) inverte a lógica do que caracterizaria uma relação de parceria comercial do contrato de franquia, a qual, conforme determina a Lei 13.966/2019, é do franqueado em favor da franqueadora. **No sistema de franquias, os ganhos do franqueado não seriam resultado do recebimento de comissões por vendas e por desempenho/produção junto à franqueadora, mas do faturamento do seu negócio na relação direta com o cliente** (oferecimento de produtos e serviços).

130. A organização empresarial identificada pelo agente de inspeção foi apresentada da seguinte forma (grifos acrescentados):

Em relação à organização das atividades, **os corretores encontram-se vinculados a agências. Cada agência está vinculada a uma região**, havendo 04 (quatro) regiões no total, da mesma forma que há 04 (quatro) RCMO, nome dado aos diretores regionais da Seguradora. **As agências possuem salas, mantidas pela Seguradora Prudential, em que são realizados treinamentos, reuniões e demais atividades que podem ser cumpridas presencialmente.** Cada agência, também chamada de ponto de apoio, possui um responsável. Até por volta de 2013, 2014, o Gerente da Agência era o nome dado a este responsável, posteriormente, passou a se chamar Master Franqueado A.

[...] Havia, também, a figura do chamado Gerente Comercial que, a partir de 2013/2014, passou a ser chamado de Master Franqueado B.

[...] O Master Franqueado A (antigo Gerente da Agência) é o responsável por administrar a agência (ponto de apoio), por ministrar cursos e reuniões e aprovar a entrada de novo corretor na agência, necessitando ter o aval da Seguradora Prudential, por meio do RCMO (diretor regional da Prudential) ligado àquela região. O Master Franqueado B (antigo Gerente Comercial) é o responsável por captar novos corretores para a agência (com perfil determinado pela Prudential) [...]

[...] o chamado Life Planner, que é quem efetivamente realiza a captação de clientes e a venda de seguros de vida da Prudential.

[...] Para se tornar um Master Franqueado B, o Life Planner que se destaca é convidado por um Master Franqueado A a participar de um novo processo seletivo, quando liberado pela Prudential, e sua aprovação depende da Seguradora. Da mesma forma, para se tornar um Master Franqueado A, o Master Franqueado B que se destaca é convidado por um diretor regional da Prudential a participar de um novo processo seletivo, quando liberado pela Prudential.

[...] O Master Franqueado B (novo nome para o Gerente Comercial), por meio das redes sociais, principalmente a LinkedIn, e por indicação de outros corretores, faz uma análise de quem teria o perfil para realizar a atividade de corretagem, vendendo seguros da Prudential. Aqueles que o Master Franqueado B acredita terem o perfil são convidados a conhecer mais sobre a Prudential e sobre a atividade da venda de seguros. Aceitando o convite, o candidato passa por um processo seletivo rigoroso, iniciando-se com a apresentação de palestras (vídeos) e com o recebimento de documentos necessários para conhecer as atividades, dentre eles a Circular de Oferta da Franquia



(COF), emitida pela própria Prudential, passando por entrevistas com o Master Franqueado A e, ao final, houve relatos de que há uma análise pessoal do candidato, inclusive com visita à sua casa para avaliarem a estrutura familiar e confirmarem se possui o perfil para trabalhar e vender os produtos da Prudential. Após todo esse processo, o Master Franqueado A encaminha as informações dos candidatos para a Prudential, que aprova ou não.

131. A própria empresa seguradora é que disponibiliza material didático, efetua o pagamento da taxa da matrícula e franqueia o acesso a suas dependências para que os corretores realizem a prova de habilitação junto à SUSEP – tal qual faz um típico empregador que busca aperfeiçoar a mão de obra por ele contratada, a fim de alinhá-la aos interesses do empreendimento por ele organizado:

Em relação à prova para habilitação junto à SUSEP, alguns corretores que iniciaram suas atividades antes do final de 2020 informaram que a Prudential prestou todo o suporte, disponibilizando material didático e realizando o pagamento da taxa de matrícula, e que, inclusive, a prova foi prestada nas dependências da própria Prudential.

132. E segue o agente da inspeção, discorrendo acerca do modelo de organização produtiva e de gerenciamento de mão de obra, e evidenciando elementos de **abuso do poder empregatício**, que tangenciam práticas de assédio moral:

Os resultados gerais e individuais são divulgados nas reuniões, como também nos grupos de WhatsApp de grande parte das equipes, conforme relatado, inclusive com assinalação do corretor que "zerou", ou seja, não vendeu nenhum contrato. Houve relato de que, nas reuniões, é comum haver citações, dadas pelo Master Franqueado A, de que **o zero é uma doença, o zero é um câncer**. Alguns Life Planners relataram que deram consentimento ao Master Franqueado B para divulgação de seus resultados no grupo de WhatsApp, enquanto outros afirmaram que não deram, mas, mesmo assim, **os resultados individuais e das equipes são divulgados semanalmente, o que, conforme declarado, acaba constrangendo corretores que estão abaixo do padrão ideal de vendas**. Houve relato de que **a exposição dos números como são colocados é humilhante, se o resultado for negativo ou baixo, é como se houvesse um fracasso total. Foi afirmado, também, que, caso a produção não esteja de acordo com o padrão, poderá haver a rescisão contratual**.

133. E continua:

Foi relatado, ainda, que o Life Planner não realiza apenas a venda de novas apólices, como também acompanha as apólices que foram emitidas ao longo dos últimos anos. **Um corretor chega a ter mais de 300 apólices para cuidar, muitas das vezes sendo mantido contato com os clientes destas apólices, o que é feito pelo corretor e não pela seguradora**, sem que necessariamente haja a geração de novos contratos. **Entretanto, a pressão existente, dentro da agência, para a produção leva em consideração apenas a venda de novas apólices, não o acompanhamento das apólices emitidas, atividade esta que também gera trabalho ao corretor**. Foi afirmado, também, que o RCO (diretor regional) informa ao Master Franqueado A que é para resilir o contrato de quem não estiver dentro dos parâmetros de produção.

[...]

Conforme declarado por parte dos corretores Life Planners, **a pressão por produção acaba interferindo não apenas na vida profissional, como também na vida pessoal**. Dentre os corretores entrevistados, houve **relatos de mulheres que tiveram sua gestação durante o período como corretora e eram pressionadas a voltar a vender, produzir**. Também houve relato de que, durante as reuniões, o Master Franqueado A afirmava que **Life Planner não deveria assistir TV aos domingos, mas sim fazer seu planejamento semanal**. Existiram outros relatos, também, de **corretores que, devido às cobranças, pressões, apresentaram quadro de ansiedade, depressão e crise de pânico**.

4.4 A UTILIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO (TICS) PARA OCULTAR O LIAME EMPREGATÍCIO

134. As práticas fraudulentas que visam ocultar o vínculo de emprego são ainda mais evidentes em organizações que se utilizam do emprego intensivo da tecnologia para gerenciar e supervisionar a mão de obra contratada.

De plano, é importante elucidar existe tema de repercussão geral voltado, especificamente, à **acerca da "possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de**



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/200/ArquivoTeor=3103553>

prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora". Trata-se do Tema 1291, oriundo do reconhecimento da repercussão geral do *leading case* RE 144336/RJ. O referido tema se limita aos serviços de transporte e ao vínculo de emprego de motoristas. O Tema 1389 é, portanto, mais abrangente e engloba toda relação civil e comercial.

136. Por tal razão, neste subtópico, apresentaremos casos de fiscalização que não envolvem serviços de transporte ou motoristas de aplicativo, mas serviços realizados no interior de estabelecimentos comerciais, em sua maioria supermercados, que contratam mão de obra supostamente autônoma, por intermédio de empresas cuja atividade finalística é recrutar e disponibilizar trabalhadores a estabelecimentos comerciais parceiros, utilizando-se do emprego de tecnologias da informação e da comunicação - ou seja, empresas especializadas na intermediação de mão de obra, para os mais variados tipos de serviços.

137. Com relação ao tema, é importante lembrar que a CLT prevê expressamente que, para fins de constatação da **subordinação jurídica** que caracteriza o vínculo de emprego, **os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio** (art. 6º, parágrafo).

138. Além disso, o legislador infraconstitucional, em consonância com os fundamentos da República, preocupou-se em assegurar o **valor social de todo e qualquer trabalho, não admitindo qualquer distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, para fins de caracterização dos pressupostos da relação de emprego**. É disso que trata o art. 6º, *caput*, da CLT, consoante redação conferida pela Lei nº 12.551, de 2011.

139. Portanto, o uso de tecnologias da informação e da comunicação no âmbito da organização produtiva não pode servir como instrumento que visa desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas (art. 9º, CLT).

140. Nada obstante, em fiscalizações conduzidas em face de empresas que se apresentam como “empresas de tecnologia” e “mera intermediadores de negócios”, Auditores-Fiscais do Trabalho identificaram a presença de todos os elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação de emprego. Os achados de auditoria evidenciam que **o ferramental tecnológico introjetado nas rotinas e procedimentos da organização permite o controle ainda mais intenso e constante do labor realizado pelos trabalhadores que colocam sua força de trabalho à disposição do empreendimento**.

141. Serão apresentados, neste tópico, duas fiscalizações realizadas em face de **empresas que realizavam a intermediação irregular de mão de obra – prática que se constitui como “marchandage” e é repudiada pelo Direito – , com utilização de aplicativos e sistemas digitais**. Em ambas as fiscalizações, as funções precarizadas eram exercidas, em sua maioria, em estabelecimentos comércio varejista (**supermercados**) e incluíam **separadores, embaladores e repositores de mercadorias**.

142. A primeira fiscalização ocorreu no município do Rio de Janeiro, em 2023, a partir de demanda externa (denúncia) de trabalhador que narrava, em síntese: a existência de trabalhadores sem registro, laborando de segunda a sábado, doze horas por dia, na atividade de **separação de mercadorias em supermercado**; com a percepção remuneratória de R\$500,00 por semana, aproximadamente; sem custeio de transporte ou alimentação; e sem fornecimento de equipamentos de proteção individual (em que pese o acesso desses trabalhadores a depósitos de supermercados, onde estão presentes perigos).

143. No procedimento fiscal, a auditoria verificou que redes de supermercado do município do Rio de Janeiro estavam contratando trabalhadores para exercer a função de separador de mercadorias, por intermédio de empresa que se intitulava uma “plataforma digital”.

144. No **auto de infração nº 22.651.521-4** (5562503), foram listados 53 trabalhadores contratados como “autônomos”, “prestadores de serviço”. A equipe de fiscalização narra que os trabalhadores engajados na atividade alvo de fiscalização (separação de mercadorias) eram recrutados e admitidos pela empresa de tecnologia, desenvolvedora e gestora da plataforma digital. E que os supermercados em que atuavam os separadores eram meros contratantes-clientes da operadora do aplicativo, a plataforma digital – sendo esta a empresa que detinha a tecnologia e mantinha toda a infraestrutura informatizada (sistemas gerenciais e aplicativos) que viabilizavam a gestão do serviço de separação de pedidos realizados por canais de comércio eletrônico (“e-commerce”).



Os Auditores-Fiscais do Trabalho constataram que a empresa que operava a plataforma digital
Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2000ArquivoTef03103553>

não apenas fornecia a tecnologia que viabilizava o "e-commerce", com o fito de expandir os canais de vendas das empresas contratantes-clientes, mas também mantinha toda a infraestrutura informatizada e humana que viabilizava a arregimentação, o treinamento, o gerenciamento e a supervisão da mão de obra empregada na separação de mercadorias.

146. A seguir, recorta-se excertos do mencionado auto de infração, que sintetizam a realidade encontrada, primeiramente, no que tange ao **recrutamento e admissão** de trabalhadores:

É a plataforma que conduz todo o processo de recrutamento e admissão de pessoas para trabalhar via plataforma, na atividade de separação de mercadorias em redes de supermercados.

É a Zubale que: a) define os critérios gerais de admissão; b) define os tipos de funções disponíveis para cadastro (separador, entregador e comprador); c) define como o processo de recrutamento ocorre (critérios, etapas, documentação necessária, treinamentos necessários etc.); d) mantém a infraestrutura informatizada que viabiliza o recrutamento e o cadastro de trabalhadores em banco de dados; e) efetivamente realiza a admissão e o cadastro de dados individualizados de trabalhadores em sua base informatizada; f) gerencia e dispõe dos dados de trabalhadores por ela armazenados; g) define e executa políticas de engajamento para arregimentação e recrutamento de mão-de-obra – mediante processos conduzidos de forma centralizada, que se constituem em ações de "user acquisition" (UA) (aquisição de usuários), aplicadas em redes sociais e ambientes da internet (Facebook, Whatsapp e Instagram); h) define o conteúdo e carga horária mínima de treinamentos para aperfeiçoamento da mão-de-obra recrutada; i) realiza, virtual e presencialmente, os treinamentos e capacitações necessárias ao aperfeiçoamento da mão-de-obra recrutada e cadastrada em seus bancos de dados, com o fito de prepará-la à efetiva prestação dos serviços que constituem o objeto de negócio da plataforma; j) mantém a infraestrutura informatizada que viabiliza a realização de treinamentos virtuais, que incluem a disponibilização de vídeos e materiais que visam instruir sobre a utilização do aplicativo Zubale e sobre a execução de tarefas em determinado estabelecimento.

147. No que concerne à **organização do trabalho e a supervisão da execução de tarefas**, assim sintetiza a equipe de fiscalização, no documento fiscal:

No que concerne à organização do trabalho e a supervisão da execução de tarefas, é a plataforma que, a partir das demandas de seus clientes-contratantes (que, por sua vez, variam conforme as características do negócio por eles empreendido): a) define a quantidade de vagas de trabalho disponíveis em cada estabelecimento e por dia e turno (com utilização de sistemas analíticos – Looker Data Analytics, da Google –, que se valem de dados estatísticos para realizar cálculos e produzir sugestões, que são sujeitas à decisão humana do "ops lead"); b) providencia ajustes na quantidade de vagas de trabalho disponibilizadas em determinado período; c) define em que datas e momentos serão disponibilizados turnos de trabalho; d) define as regras de agendamento de turnos de trabalho por separadores cadastrados em seus bancos de dados; e) mantém a infraestrutura informatizada que viabiliza o agendamento de turnos de trabalho por separadores cadastrados em seus bancos de dados (aplicativo Zubale); f) estabelece as regras de execução de tarefas; g) mantém a infraestrutura informatizada que viabiliza a execução das tarefas (aplicativo Zubale); h) mantém a infraestrutura informatizada que viabiliza o monitoramento por GPS do aparelho celular do trabalhador, para aferir se ele se encontra no "raio da loja" e possibilitar seu "check-in" no aplicativo; i) mantém a infraestrutura informatizada que monitora o tempo em loja, para fins de aferição da assiduidade e do tempo "online" do separador – o que repercutirá em sua remuneração; j) mantém a infraestrutura informatizada por intermédio da qual os separadores prestam contas das tarefas distribuídas e executadas (aplicativo Zubale); k) providencia a instrução de separadores sempre que as regras de execução das tarefas são alteradas (por exemplo, necessidade de utilização de máquina operadora de caixa específica no estabelecimento, para registrar produtos; sujeição a procedimentos de auditoria por pessoal do supermercado; alteração no leiaute espacial da loja e na posição de produtos em corredores e prateleiras do supermercado; dentre outros); l) mantém a infraestrutura informatizada (aplicativo) que viabiliza o acompanhamento dos valores a receber e a solicitação de transferência desses valores à conta bancária dos separadores (carteira virtual no aplicativo); m) supervisiona pessoalmente a execução das tarefas nos estabelecimentos clientes, por intermédio de seus coordenadores de operação ("ops lead") e auxiliares (encarregados de receber demandas de estabelecimentos e dos trabalhadores, e promover os ajustes necessários ao bom andamento da operação); n) mantém leiautes espaciais das lojas-clientes, para melhor gestão e coordenação das operações em loja; o) produz relatórios periódicos de gestão que são entregues aos estabelecimentos clientes-contratantes, com informações sobre as tarefas concluídas.



148. Nas considerações finais, os Auditores-Fiscais do Trabalho analisam o modelo de organização produtiva identificado, que se baseia na lógica do **trabalho sob demanda**, e faz as seguintes ponderações, que merecem destaque (grifos acrescidos):

O ferramental tecnológico de que dispõe o empregador lhe permite recrutar uma maior quantidade de trabalhadores para realizar as mais variadas tarefas, à medida em que elas são demandadas. Ao mesmo tempo em que o aparato tecnológico permite ao empregador manter um controle muito mais intenso, detalhado e constante do trabalho executado, a lógica do trabalho sob demanda exige que trabalhadores permaneçam cada vez mais tempo disponíveis para que lhe sejam distribuídas as tarefas e eles consigam auferir a remuneração de que necessitam.

É por tal razão que **não se deve confundir a flexibilidade de horário e de local de trabalho com a autonomia** na execução das tarefas distribuídas. A escolha do horário e local de trabalho no interesse do obreiro é antecedida pelo interesse do empregador em dispor de mão-de-obra naqueles locais e horários para os quais são ofertados trabalho. É da própria lógica do empreendimento a organização do trabalho sob demanda – ou seja, a distribuição de tarefas à medida em que são demandadas – e o recrutamento em massa. Este permite gerenciar uma maior quantidade de trabalhadores, compatibilizando as demandas empresariais e a oferta de trabalho oscilante com a demanda por trabalho daqueles que se colocam à disposição para cumprir as tarefas de escolha e entrega, em distintos dias, turnos e locais.

149. Em fiscalização realizada no estado da Paraíba (5562414), em 2024, situação análoga à anteriormente apresentada foi identificada: empresa que também intermediava mão de obra – em funções como embalador e repositor de mercadorias –, e as aloca, conforme demanda de seus clientes, nos respectivos estabelecimentos comerciais – supermercados, em sua maioria.

150. Foram inspecionados 35 (trinta e cinco) estabelecimentos comerciais situados nos municípios de João Pessoa, Cabedelo e Campina Grande, que contratavam mão de obra por intermédio da plataforma digital IWOFF (cuja sigla vem da expressão em inglês "I Work Free", que se traduz como "Eu trabalho livre", consoante informado no próprio site da empresa).

151. Constatou-se que, em que pese a narrativa de trabalho "livre e autônomo" promovida pela empresa, toda a prestação de serviços ocorria de forma pessoal, subordinada, onerosa e não eventual, sendo a IWOFF que selecionava, recrutava, treinava, aloca, supervisionava, dirigia, disciplinava e remunerava a mão-de-obra por ela arrematada. No auto de infração nº 22.715.748-6, estão relacionados os **3.181 trabalhadores irregulares**.

152. Na ação fiscal, foi apurado um **débito de FGTS no valor de R\$302.721,98** (NDFC 202.992.471), referente aos trabalhadores sem registro, e foram lavrados **31 autos de infração ao total**, por violações relativas a registro, seguro-desemprego, RAIS, salário (inclusive décimo terceiro), descanso, jornada, férias, vale-transporte, discriminação, cumprimento de cota de PCD, FGTS, embaraço à fiscalização, NR-01 (gerenciamento de riscos) e NR-06 (EPI).

153. Dentre as irregularidades identificadas na área de saúde e segurança, estavam: a ausência de gerenciamento de riscos ocupacionais; não fornecimento de equipamentos de proteção individual (era o trabalhador "autônomo" que deveria adquirir, a suas próprias expensas); não realização de quaisquer exames médicos ocupacionais; ausência de treinamentos ou informações sobre os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; ausência de informações acerca das medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir riscos ocupacionais.

154. Também foram constatados descontos salariais indevidos, para utilização do aplicativo da empresa; trabalho continuado sem descanso semanal; trabalho em domingos e feriados, sem remuneração adicional ou compensação; não concessão de férias; não concessão de vale transporte; dentre inúmeras outras irregularidades descritas no relatório fiscal (5562414) que se anexa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o aqui exposto, resta evidente que, embora a livre iniciativa e a liberdade de

Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2codArquivoTop=3103553>

Nota Técnica 3029 (3839497)

SEP 19586.202575/2025-41 / pg. 26

3103553

organização produtiva sejam princípios constitucionais fundamentais, eles não são absolutos. Como ensina José Afonso da Silva, “a liberdade de iniciativa deve ser exercida de forma responsável, sem violar direitos de terceiros ou a ordem pública” (DA SILVA, 2002).

156. É cediço que, quando princípios constitucionais colidem, a ponderação entre eles deve ser realizada de modo a assegurar a maximização de direitos e garantias fundamentais.

157. A partir dos exemplos aqui apresentados, resta evidente que, quando uma empresa utiliza a figura do “pejota” ou do “autônomo prestador de serviços” para mascarar uma relação de emprego, ela abusa da liberdade de organização para fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e tributária, e prejudica a concorrência leal e a economia formal.

158. A fraude na contratação compromete, ainda, a arrecadação do Estado e sobrecarrega o sistema de seguridade social. Assim, arranjos fraudulentos não afetam apenas o trabalhador individualmente, mas também toda a sociedade, que depende de um sistema de proteção social forte e sustentável.

159. É necessário, portanto, impor limites razoáveis e adequados à liberdade da organização produtiva e da livre iniciativa, de modo a preservar, minimamente, direitos e garantias fundamentais do trabalhador previstos no texto constitucional.

160. Os arranjos formais fraudulentos contribuem de forma significativa para a precarização das condições de vida e de trabalho dos ser humano trabalhador. Conforme demonstrado, apesar de o direito vigente assegurar, em teoria, direitos de segurança e saúde no trabalho a todos os empregados, na prática, os dados revelam uma realidade alarmante e preocupante. No setor elétrico, por exemplo, consoante dados do DIEESE, entre 2009 e 2015, 449 trabalhadores perderam a vida, sendo 380 deles terceirizados, o que demonstra a vulnerabilidade e o risco elevado enfrentado por esses profissionais. Em 2022, 69,4% dos acidentes com choque elétrico resultaram em óbito, com a região Nordeste concentrando 34,8% desses acidentes, evidenciando a gravidade da situação e a maior exposição a riscos naquelas regiões (De Souza; Martinho; Martins Jr, 2022). Esses números demonstram claramente que a terceirização aumenta exponencialmente os riscos à vida do trabalhador, muitas vezes em condições precárias e sem a devida proteção.

161. A elevada taxa de acidentes fatais entre trabalhadores “terceirizados” evidencia uma assimetria de proteção, que expõe essa parcela de trabalhadores a riscos maiores do que os empregados contratados diretamente pelas distribuidoras de energia. Dados da ANEEL indicam que, de 2009 a 2018, ocorreram 466 acidentes fatais entre terceirizados e apenas 88 entre empregados próprios, reforçando a vulnerabilidade e a precarização do trabalho terceirizado (Braunert; Figueiredo, 2021).

162. Pesquisas também mostram que 83% das fatalidades no setor elétrico ocorreram com trabalhadores terceirizados, o que revela uma lógica de exploração que coloca a vida do trabalhador em risco em troca de lucros empresariais (Brito, Salas e Medeiros, 2021).

163. As fraudes trabalhistas sob a roupagem da “pejotização” ou “cnpjotização”, inserem-se no contexto maior da “terceirização” que visa reduzir custos do empreendimento. Contudo, deve-se perceber que **os custos supostamente reduzidos, na realidade, estão sendo transferidos ao trabalhador, à sociedade e ao Estado brasileiro.**

164. Outrossim, as fraudes ao vínculo de emprego comprometem a observância de princípios trabalhistas fundamentais e dificultam a gestão eficiente das atividades laborais, contribuindo para alavancar os índices de acidentalidade.

165. Elas também contribuem para o **enfraquecimento das organizações sindicais**, na medida em que comprometem a representatividade dessas entidades, imprescindíveis à defesa dos direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, a lógica de redução de custos que estimula a adoção de arranjos formais fraudulentos, como a “pejotização” que visa a mascarar vínculo de emprego, promove um **esvaziamento artificial da base sindical**, o que, em última análise, leva ao **solapamento dos direitos coletivos dos trabalhadores** garantidos pelos artigos 8º a 11 da Constituição Federal de 1988.

166. Com efeito, a “pejotização” contribui para a **desmobilização da classe operária**, uma vez que seus membros passam a ser identificados formalmente não mais como empregados, e sim como empresas, sendo sua organização e sua **capacidade de luta por direitos**. Essa fragmentação e desunião



dificultam a resistência coletiva, promovendo um cenário em que os trabalhadores ficam mais isolados e vulneráveis às mudanças que podem prejudicar suas condições de trabalho e de vida. O efeito nefasto dessa estratégia é, portanto, a diminuição do poder de barganha e mobilização da classe trabalhadora, o que pode levar a uma precarização ainda maior das condições laborais e a uma perda irreversível de direitos conquistados ao longo de décadas.

167. É também conseqüência do enfraquecimento das organizações sindicais a **perda do poder de negociação coletiva**. Nesse sentido, a “pejotização” não só contribui para **desmanche do patrimônio jurídico-social** conquistado ao longo de décadas de lutas e negociações por trabalhadores, como também esvazia os espaços de discussão de direitos entre estes e a classe patronal.

168. Também se faz necessário mencionar que o esvaziamento da base sindical tem como efeito imediato a **perda de receita sindical**, dada a própria redução da quantidade de contribuintes, o que compromete a estrutura das entidades sindicais e dificulta o financiamento de campanhas de conscientização e mobilização da categoria ou de promoção de greve. De acordo com Campos (2016), estudos indicam que a taxa de sindicalização no país é relativamente baixa, cerca de 16%. Ademais, a maioria dos sindicatos atua em poucos municípios, o que provavelmente limita seus recursos e compromete sua sustentabilidade. Tal estrutura, já frágil, tende a restar ainda mais combatida pelo processo de precarização atualmente em curso.

169. As decisões mais recentes da Suprema Corte desconsideram a base principiológica sobre a qual se assenta do Direito do Trabalho e colocam o trabalhador em posição de igualdade e simetria, em face do empregador. No entanto, deve-se ressaltar que mesmo os princípios e regras gerais do Direito Civil que se aplicam a todos os contratos (como os relativos à liberdade de contratar, ao exercício da autonomia da vontade e aos vícios de consentimento) devem ser interpretados e aplicados à luz dos princípios, também civilistas, da **boa-fé objetiva**, da **função social do contrato** e do **equilíbrio contratual**.

170. A **boa-fé objetiva** implica considerar as declarações de vontade manifestadas pelas partes. Contudo, implica também avaliar a realidade dos fatos no curso da execução contratual e considerar o **desequilíbrio inerente aos contratos de trabalho**. Essa nova abordagem civilista constitucionalizada, menos formalista e individualista, inclusive, é oriunda do diálogo com o ordenamento juslaboral, que se fundamenta da realidade dos fatos e na proteção social do trabalhador. Nesse sentido, são basilares, no campo juslaboral, os princípios da proteção ao trabalhador (princípio que visa mitigar o inerente desequilíbrio contratual) e da primazia da realidade sobre a forma (que consubstancia a boa-fé objetiva nas relações laborais).

171. Ainda do campo civilista, é possível extrair regras que associam a **responsabilidade objetiva** ao **risco empresarial**, consoante disposto no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que estabelece a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Nesse mesmo sentido, na doutrina juslaboral, desponta a **regra da alteridade**, ou regra da assunção de riscos pelo empregador, que veda a transferência de riscos e custos ao trabalhador – já que é o empresário que deve assumir os riscos da atividade econômica.

172. Perceba-se que, mesmo à luz do Direito Civil, as fraudes trabalhistas são inaceitáveis, por também violarem princípios e regras desse campo do ordenamento jurídico. Portanto, a primazia da forma sobre a realidade não se sustenta por qualquer ângulo que se analise.

173. A primazia da forma sobre a realidade, que a Suprema Corte parece pretender chancelar, favorecerá, tão somente, àqueles que não observam a boa-fé objetiva em seus contratos e abusam da liberdade de organização produtiva para reduzir custos, mediante arranjos formais fraudulentos que subtraem direitos individuais e coletivos de trabalhadores e de toda a sociedade.

174. Restou demonstrado neste documento que a disseminação de arranjos formais fraudulentos tem levado à substituição de trabalhadores celetistas e estatutários por prestadores de serviços autônomos, “cnpejotizados” ou não. Esses trabalhadores, desprovidos de direitos – e, não raro, desprovidos da própria percepção de si enquanto trabalhador – são compelidos a se sujeitar a condições de trabalho cada vez mais precárias.

175. A precarização das condições de trabalho que os arranjos formais fraudulentos comprometem a efetividade de direitos fundamentais elencados no art. 7º da Carta Magna, dentre os quais, situa-se o direito à dos riscos inerentes ao trabalho.



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2000ArquivoTeor=3103553>

176. Como demonstrado, quando arranjos formais como a “terceirização” e “pejotização” são empregados para fraudar a legislação trabalhista, eles contribuem para a precarização das condições laborais e comprometem a efetividade desse direito fundamental. Isto porque os trabalhadores “cnepejotizados” normalmente não são contemplados no gerenciamento de riscos ocupacionais da organização, tampouco são contabilizados para fins de dimensionamento dos órgãos de prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho de que tratam as normas regulamentadoras, como a CIPA e o SESMT. A invisibilização desses trabalhadores, que não são reconhecidos e não são declarados pelo empregador como tais, compromete, inclusive, a efetiva fiscalização das normas de saúde e segurança no trabalho.

177. Ante tal cenário normativo, alguns programas fundamentais à política de gestão de segurança e saúde no trabalho restam frontalmente impactados pela contratação de mão de obra sob roupagens fraudulentas. Assim é que o dimensionamento do Serviço Especializado em Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT), previsto na NR-4, bem como o da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), é realizado a partir da quantidade de empregados em função do grau de risco da atividade principal realizada, guardadas as especificidades de cada um dos institutos. Dessa forma, a pejotização da mão de obra, ao diminuir artificialmente o quantitativo de empregados, acaba por impactar o dimensionamento de importantes programas de prevenção de riscos laborais.

178. Dessa forma, observa-se que a “pejotização” irrestrita tem como consequência, também, o subdimensionamento das políticas de prevenção de acidentes de trabalho dentro das organizações, gerando trabalhadores expostos a riscos ocupacionais insondáveis. Por consequência, essa forma de contratação tem como resultado a criação de custos atribuídos não mais ao empregador beneficiário do lucro gerado pelo trabalho, mas sim a toda a sociedade.

Referências

- BRAUNERT, M. B.; SILVA FIGUEIREDO, I (2023). dimensões da terceirização e precariedade do trabalho no setor elétrico brasileiro. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021012, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.35938. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/35938>. Acesso em: 14 set. 2023.
- CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? Revista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, No. 2262, 2016.
- DA SILVA, José Afonso. Curso de direito constitucional positivo. Imprensa: São Paulo, Malheiros, 2002.
- DE SOUZA, D. F.; MARTINHO, E.; MARTINHO, M. B.; MARTINS JR. A. (Org.) (2023). **Anuário estatístico de acidentes de origem elétrica 2023 – Ano base 2022**. Salto-SP: Abracopel, 2023.
- DIEESE. Privatização, desnacionalização e terceirização no setor elétrico brasileiro. Nota Técnica nº 173, março/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec173PrivatizacaoSetorEletrico.pdf>
- FUNDACENTRO e ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. São Paulo-Genebra, 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasil/document/publication/wcms_230320.pdf

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

NAZARÉ DE BELÉM SACRAMENTO DA SILVA

Coordenadora Nacional de Combate à Informalidade, Fraudes e Irregularidades Trabalhistas

Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

[https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/ArquivoTeor=3103553-Nota%20Tecnica%2025%20\(359497\)](https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/ArquivoTeor=3103553-Nota%20Tecnica%2025%20(359497)) / pg. 29



Documento assinado eletronicamente
LARISSA DE ABREU DA CRUZ SILVA
Auditora-Fiscal do Trabalho

Documento assinado eletronicamente
FRANCISCO PÉRICLES RODRIGUES MARQUES DE LIMA
Auditor-Fiscal do Trabalho

De acordo, encaminha-se ao DEFIT.

Documento assinado eletronicamente
DERCYLETE LISBOA LOUREIRO
Coordenadora-Geral de Fiscalização do Trabalho e Promoção do Trabalho Decente

De acordo, encaminha-se ao Gabinete da SIT.

Documento assinado eletronicamente
LORENA GUIMARÃES ARRUDA
Chefe Departamento de Fiscalização do Trabalho

De acordo.

Documento assinado eletronicamente
LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO
Secretário de Inspeção do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Felipe Brandao de Mello**, **Secretário(a) de Inspeção do Trabalho**, em 02/06/2025, às 16:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima**, **Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 02/06/2025, às 18:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nazaré de Belém Sacramento da Silva**, **Coordenador(a)**, em 02/06/2025, às 18:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/ArquivoTepor=3103553>



Documento assinado eletronicamente por **Lorena Guimarães Arruda, Diretor(a)**, em 02/06/2025, às 18:32, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Larissa de Abreu da Cruz Silva, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 02/06/2025, às 18:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=5559497&crc=8CD9C21B, informando o código verificador **5559497** e o código CRC **8CD9C21B**.

Referência: Processo nº 19966.202575/2025-41.

SEI nº 5559497



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/2codArquivoTop?top=3103553>



DESPACHO

Processo nº 19955.200698/2026-58

1. Trata-se da Nota Informativa SEI nº 998/2026/MTE (8127796), elaborada pela Subsecretaria de Análise Técnica, referente ao Requerimento de Informação nº 7943/2025 (SEI nº 7935447), de autoria do Deputado Capitão Alberto Neto, por meio do qual solicita informações acerca das políticas e diretrizes voltadas ao reconhecimento, estímulo e proteção previdenciária de novas formas de ocupação e renda, considerando a crescente participação de trabalhadores autônomos e empreendedores na formalização do mercado de trabalho brasileiro.
2. A referida demanda foi encaminhada em atenção ao Ofício 1ª Sec/RI/E/nº 493/2026 (SEI nº 7935417), com vistas ao envio de resposta à Primeira-Secretaria da Câmara dos Deputados e ao Gabinete do parlamentar, por intermédio da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares – ASPAR.
3. Diante do exposto, aprovo a Nota Informativa SEI nº 998/2026/MTE e encaminhem-se os autos à ASPAR, para prosseguimento e adoção das providências necessárias ao atendimento do Requerimento de Informação em tela.

Documento assinado eletronicamente

FRANCISCO MACENA DA SILVA

Secretário-Executivo



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Macena da Silva**, Secretário(a) Executivo(a), em 23/03/2026, às 19:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=8159580&crc=B77B83AC, informando o código verificador **8159580** e o código CRC **B77B83AC**.





Nota Informativa SEI nº 998/2026/MTE

Interessados: Primeira-Secretaria da Câmara dos Deputados, Deputado Capitão Alberto Neto

Assunto: Requerimento de Informação - RIC 7943/2025, solicitando *"informações sobre as políticas e diretrizes voltadas ao reconhecimento, estímulo e proteção previdenciária de novas formas de ocupação e renda, diante da crescente participação de trabalhadores autônomos e empreendedores na formalização do mercado de trabalho brasileiro"* - Processo nº 19955.200698/2026-58

QUESTÃO RELEVANTE

1. Trata-se do Requerimento de Informação 7943/2025 (7935447), do Deputado Capitão Alberto Neto, que solicita *"informações sobre as políticas e diretrizes voltadas ao reconhecimento, estímulo e proteção previdenciária de novas formas de ocupação e renda, diante da crescente participação de trabalhadores autônomos e empreendedores na formalização do mercado de trabalho brasileiro"*, encaminhado pela Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos a esta Subsecretaria de Análise Técnica c/c à Secretaria-Executiva, a fim de que sejam respondidos os seguintes questionamentos:

1. Se o empreendedorismo e o trabalho autônomo foram responsáveis por evitar uma queda maior na arrecadação previdenciária, por que o governo ainda insiste em tratar essas modalidades como precarização, e não como oportunidade econômica real para milhões de brasileiros?

2. Por que o governo federal não discute ampliação de modalidades como MEI, microempreendedor individual, que já integra milhões de brasileiros à Previdência e ao mercado legal, em vez de propor restrições e aumento de tributação?

3. O Executivo possui estudos sobre o impacto positivo na economia e na arrecadação caso sejam ampliados os incentivos à abertura de pequenos negócios, consultorias, serviços terceirizados e microempresas familiares?

4. Há previsão de redução de obrigações trabalhistas e previdenciárias excessivas sobre empreendedores que desejam contratar outras pessoas, especialmente em micro e pequenas empresas? Em caso afirmativo, qual cronograma?

2. No seu Despacho nº 41 (7935457), a ASPAR ressalta:

a) que o Requerimento de Informação (RIC) é uma prerrogativa constitucional do Parlamento, disposta no art. 50, §2º, da Constituição Federal de 1988, "importando em crime de responsabilidade a recusa, ou o não atendimento, no prazo de trinta dias, bem como a prestação de informações falsas"; e

b) a necessidade de que a resposta:

I - contemple todos os itens do requerimento, de forma detalhada e na ordem proposta pelo autor;

II - justifique para o caso de impossibilidade de resposta no formato solicitado no questionamento;



- III - justifique eventual impossibilidade de resposta, inclusive para o caso de envolvimento de sigilo;
- IV - contenha os documentos solicitados, independente de estarem disponíveis na internet; e
- V - seja encaminhada em tempo hábil para ser despachada com o Gabinete do Ministro e se observar o prazo constitucional previsto.

3. É o relatório.

PREMISSAS IMPORTANTES

4. Antes de responder ao primeiro questionamento do Parlamentar, é necessário esclarecer que a premissa alegada não corresponde à realidade. Estudos recentes mostram que, apesar da inclusão, o "empreendedorismo" e o trabalho autônomo pioraram o equilíbrio financeiro/atuarial do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e não evitaram a pressão de queda na arrecadação per capita. Embora as modalidades tenham crescido fortemente, ampliando o número de contribuintes e ajudando a reduzir a informalidade nos últimos anos, a alta inadimplência e o principal modelo de contribuição utilizado: MEI implicam em baixa arrecadação per capita, projetando-se, ainda, déficits bilionários no longo prazo: R\$ 711 bilhões (valor presente) ao longo das próximas décadas - podendo chegar a R\$ 1,9 trilhão nominal.

5. Os dados e estudos mostram que o empreendedorismo e a cobertura previdenciária de fato cresceram em termos quantitativos mas, apesar de haver mais gente contribuindo ou com condição de contribuir, o modelo deprime a arrecadação e agrava o desequilíbrio: o Brasil bateu recorde de MEIs em atividade ($\approx 90\%$) em 2024, tornando-se mais da metade das empresas ativas. Apesar do salto (de 44 mil MEIs em 2009 para $\approx 16,3$ milhões no fim de 2024), o estudo Impactos do Microempreendedor Individual (MEI) no equilíbrio Financeiro e Atuarial da Previdência Social, do Observatório de Política Fiscal (FGV IBRE), aponta que apenas 1 em cada 3 efetivamente contribui. A alíquota é muito baixa diante dos benefícios garantidos, gerando um desequilíbrio atuarial projetado de R\$ 711 bilhões (valor presente) ao longo das próximas décadas apenas por essa regra — podendo chegar a R\$ 1,9 trilhão nominal. ¹

6. O MEI não apenas formalizou trabalhadores por conta própria, também estimulou migração de celetistas (com contribuições mais altas), reduzindo a arrecadação por pessoa e distorcendo o financiamento do RGPS. Em 2025, "empreendedores" e autônomo (MEIs) eram quase 12% dos contribuintes do INSS, mas respondiam por apenas $\approx 1\%$ da arrecadação, evidenciando a subarrecadação estrutural do regime, ou seja, em termos qualitativos (quanto dinheiro entra por contribuinte), o "empreendedorismo" e trabalho autônomo via MEI não evitaram a perda de arrecadação, pelo contrário, a pressionaram e pressionam.

7. Os Boletins Estatísticos da Previdência Social (BEPS) mostram a evolução mensal de arrecadação e fluxo de caixa, mas o quadro geral recente revela que a arrecadação robusta vem sendo pautada muito mais pelo crescimento do emprego formal e política salarial, do que pelo MEI especificamente. A taxa de informalidade no mercado de trabalho vem caindo desde 2022, alcançando patamares historicamente baixos (em torno de 37–38% entre 2025 e início de 2026). Isso sinaliza mais vínculos formais e mais CNPJs, o que deveria favorecer a arrecadação previdenciária. ²

RESPOSTAS

1. Se o empreendedorismo e o trabalho autônomo foram responsáveis por evitar uma queda maior na arrecadação previdenciária, por que o governo ainda insiste em tratar essas modalidades como precarização, e não como oportunidade econômica real para milhões de brasileiros?

8. Esclarecido que o empreendedorismo e o trabalho autônomo não foram responsáveis por na queda maior na arrecadação previdenciária, informa-se, em resposta ao questionamento, que **ais seguiu (e puxou) a arrecadação nos últimos anos foi um mercado de trabalho aquecido, que gera**



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=3103553>

avanço do emprego formal (queda da informalidade) e da massa salarial, batendo recorde de ocupados contribuindo — em torno de 68 milhões no 1º semestre de 2025.

9. Ou seja, o ganho de massa salarial e de vínculos formais pesam mais na arrecadação do que o aumento de empreendedores e autônomos, especialmente MEIs, cujo "ticket" de contribuição é muito baixo. Em suma, as modalidades ajudaram a ampliar o contingente de potenciais contribuintes e a reduzir a informalidade, mas, com pouco valor arrecadado por pessoa, o impacto na arrecadação efetiva, além de ser muito limitado, como demonstram os dados, é problemático do ponto de vista atuarial, exercendo pressão de longo prazo sobre as contas.

10. Em relação à alegação de que o Governo trata essas modalidades como precarização, e não como oportunidade econômica real para milhões de brasileiros, informa-se que, por meio do Sistema Nacional de Emprego (SINE), são realizadas ações de intermediação de mão de obra, fomento à geração de emprego e renda financiadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), qualificação social e profissional, concessão do benefício do seguro-desemprego, identificação dos trabalhadores, entre outras, cujas competências são distribuídas entre União, Estados e Municípios.

11. A política pública de emprego executada no âmbito do SINE não se restringe à intermediação para vínculos formais de emprego, mas abrange também ações de estímulo ao trabalho autônomo, autogestionário, associado e ao empreendedorismo, inclusive por meio de apoio à concessão de microcrédito produtivo orientado. O SINE organiza-se em blocos de ações e serviços, nos termos da Resolução Codefat nº 994/2024, compreendendo: (I) Gestão e manutenção da rede de atendimento; (II) Qualificação social e profissional; (III) Fomento à geração de emprego e renda; e (IV) Assessoramento estatístico.

12. As ações de orientação profissional, intermediação de mão de obra ou qualificação profissional do SINE podem ter foco em públicos específicos, sendo prioritários os trabalhadores autônomos, cooperativados, em condição associativa ou autogestionada e empreendedores individuais, evidenciando que a política reconhece e incentiva múltiplas formas de ocupação e geração de renda, conforme Termo de Referência para o Funcionamento do Sistema Nacional de Emprego, aprovado pela Resolução Codefat nº 808, de 24 de abril de 2018:

As ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda são de caráter universal, tendo como público prioritário os trabalhadores habilitados ao seguro-desemprego; sem prejuízo de iniciativas dirigidas a públicos específicos, a exemplo dos seguintes:

...

V - trabalhadores autônomos, por conta própria, cooperativados, em condição associativa ou autogestionada e empreendedor individual;

...

X - participantes do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado - PNMPO;

13. No âmbito das unidades de atendimento da rede SINE, a Carta de Serviços orienta o trabalhador tanto quanto à inserção no mercado formal quanto às alternativas de geração de renda e empreendedorismo, promovendo orientação profissional, encaminhamento para qualificação e informações sobre acesso a políticas de fomento. Dessa forma, as ações relativas ao reconhecimento e estímulo a novas formas de ocupação e renda perpassam a estrutura do SINE, concentrada na promoção da empregabilidade, da qualificação e da inserção produtiva.

14. No que se refere especificamente à proteção previdenciária, cumpre esclarecer que a atuação desta Pasta, principalmente por meio do SINE, não abrange a formulação de diretrizes previdenciárias, tratando-se de matéria disciplinada pela legislação previdenciária própria, vinculada aos regimes de previdência social e à formalização das relações de trabalho. As políticas executadas no âmbito desta Pasta promovem a inclusão produtiva e o estímulo a diferentes formas de ocupação e renda, enquanto os aspectos previdenciários decorrem do enquadramento legal aplicável a cada modalidade de vínculo ou atividade econômica.

15. De forma que as políticas públicas executadas no âmbito do MTE não caracterizam o empreendedorismo ou o trabalho autônomo como formas de precarização. Ao contrário, tais modalidades são reconhecidas normativamente como formas legítimas de inserção produtiva, expressamente contempladas no Fomento à Geração de Emprego e Renda e no rol de públicos prioritários da política, integrando-se



às ações de qualificação, orientação profissional e apoio à geração de renda desenvolvidas no âmbito da rede.

2. Por que o governo federal não discute ampliação de modalidades como MEI, microempreendedor individual, que já integra milhões de brasileiros à Previdência e ao mercado legal, em vez de propor restrições e aumento de tributação?

16. A atuação estatal na fiscalização das relações de trabalho decorre da competência da União, nos termos do art. 21, XXIV, da Constituição Federal, bem como das obrigações assumidas pelo Brasil no âmbito da Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho, que impõe ao Estado o dever de assegurar a aplicação da legislação trabalhista e coibir fraudes nas relações de trabalho. Com base em planejamento estratégico, o Ministério do Trabalho e Emprego desenvolve suas atividades fiscalizatórias tendo como paradigma o modelo estabelecido no artigo 7º da Constituição Federal, que tem como escopo salvaguardar a dignidade da pessoa humana no exercício de atividade laboral. As ações fiscais do MTE, operacionalizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), são estruturadas de modo a priorizar os segmentos econômicos e os estabelecimentos que apresentem maiores indícios de irregularidades ou que envolvam riscos acentuados à saúde, segurança e integridade física e moral dos trabalhadores.

17. O referencial jurídico central para a atuação na identificação de vínculos empregatícios e no combate a práticas fraudulentas é composto pela Consolidação das Leis do Trabalho, segundo a qual o empregado é aquele que presta serviços de natureza não eventual a empregador, mediante subordinação, pessoalidade e onerosidade (art. 3º), ao mesmo passo em que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista (art. 9º).

18. Feitas tais considerações, em relação à possibilidade aventada pelo Parlamentar de ampliação de modalidades como MEI, microempreendedor individual, o Ministério do Trabalho e Emprego reconhece a importância do empreendedorismo e do trabalho autônomo como componentes relevantes da dinâmica econômica contemporânea e da formalização produtiva.

19. Diferentemente da premissa afirmada, o Estado não trata o empreendedorismo ou o trabalho autônomo como formas de precarização, de forma generalizada. A qualificação de determinadas práticas como precarizantes decorre exclusivamente da identificação de situações concretas de fraude à legislação trabalhista. A atuação fiscalizatória da Pasta, exercida através da SIT, distingue formas legítimas de trabalho autônomo de arranjos fraudulentos utilizados para ocultar vínculos de emprego ("pejotização ou cnpejotização"), conforme demonstrado nas Notas Técnicas nº 6009/2025 (8151329) e nº 3025/2025 (8151284), em anexo, que demonstram que a preocupação não recai sobre o empreendedorismo em si, mas sobre práticas que:

- I - objetivam mascarar reais relações de emprego nas quais estão presentes os elementos do vínculo (subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade);
- II - fragilizam direitos sociais constitucionalmente assegurados; e
- III - reduzem a proteção previdenciária e o financiamento de políticas públicas.

20. O problema detectado pelo MTE e já fartamente constatado e documentado pela Fiscalização Trabalhista é a utilização da "pejotização" ou "cnpejotização" como mecanismo de fraude à relação de emprego, utilizado como subterfúgio para afastar a incidência dos direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos, em afronta direta ao art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

21. Embora reconhecidas como importantes instrumentos de formalização e de inclusão produtiva, o trabalho autônomo ou de microempreendedor individual (MEI) não devem ser manejados como forma de mitigação de direitos trabalhistas. A referência a tais modalidades como ferramentas de precarização do trabalho decorre, portanto, não de um juízo apriorístico, mas da constatação fática de que uma grande parcela de empregados formais (celetistas) estão sendo conduzidos a migrar para regime de autônomo ou MEI não por um suposto incremento do "empreendedorismo nacional", e sim por um movimento de ampliação de práticas fraudulentas por parte dos empregadores.

Por meio de tais práticas, o autêntico trabalho subordinado, pessoal e não eventual tem sido



mascarado por meio de arranjos formais que ensejam em:

- a) menores encargos aos empregadores;
- b) perda de direitos constitucionais trabalhistas dos empregados;
- c) produção de efeitos sistêmicos relevantes;
- d) comprometimento da arrecadação previdenciária;
- e) fragilização do financiamento de políticas públicas de proteção social; e
- f) geração de distorções concorrenciais, em prejuízo dos empregadores que observam a legislação trabalhista.

23. Inexiste qualquer orientação desta Pasta no sentido de restringir a utilização de MEIs. Pelo contrário, por meio da atuação fiscalizatória operacionalizada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o objetivo é preservar tal instituto, impedindo sua utilização fraudulenta e desvirtuada como forma de burla ao vínculo empregatício ou como forma de estabelecimento de concorrência desleal entre os empregadores que cumprem adequadamente as normas de proteção ao trabalho e aqueles que se utilizam da figura do MEI como forma de burla à legislação. Trata-se, portanto, de atuação vinculada a dever legal e constitucional de fiscalização, não configurando opção de política pública, mas expressão do cumprimento de obrigação institucional.

24. As políticas públicas do Ministério do Trabalho e Emprego orientam-se pela busca de equilíbrio entre o reconhecimento do empreendedorismo legítimo, a promoção da formalização das atividades laborais e a proteção dos direitos trabalhistas e previdenciários. Nesse contexto, o reconhecimento de novas formas de ocupação e geração de renda não afasta a observância dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, cabendo ao Estado zelar para que tais modalidades se desenvolvam em conformidade com a legislação vigente, sem que sejam indevidamente utilizadas como instrumentos de precarização das relações de trabalho. A atuação governamental não se dirige em desfavor ao trabalho autônomo ou de MEI, mas sim contra práticas que distorcem sua natureza jurídica, dessa forma, assegura que o crescimento dessas modalidades ocorra de forma sustentável e em conformidade com a legislação vigente.

3. O Executivo possui estudos sobre o impacto positivo na economia e na arrecadação caso sejam ampliados os incentivos à abertura de pequenos negócios, consultorias, serviços terceirizados e microempresas familiares?

25. Os estudos recentes já mencionados mostram que, apesar da inclusão, o "empreendedorismo" e o trabalho autônomo pioraram o equilíbrio financeiro/atuarial do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e não evitaram a pressão de queda na arrecadação per capita. Embora as modalidades tenham crescido fortemente, ampliando o número de contribuintes e ajudando a reduzir a informalidade nos últimos anos, a alta inadimplência e o principal modelo de contribuição utilizado: MEI implicam em baixa arrecadação per capita, projetando-se, ainda, déficits bilionários no longo prazo: R\$ 711 bilhões (valor presente) ao longo das próximas décadas - podendo chegar a R\$ 1,9 trilhão nominal.

26. Os dados e estudos mostram que o empreendedorismo e a cobertura previdenciária de fato cresceram em termos quantitativos mas, apesar de haver mais gente contribuindo ou com condição de contribuir, o modelo deprime a arrecadação e agrava o desequilíbrio: o Brasil bateu recorde de MEIs em atividade ($\approx 90\%$) em 2024, tornando-se mais da metade das empresas ativas. Apesar do salto (de 44 mil MEIs em 2009 para $\approx 16,3$ milhões no fim de 2024), o estudo Impactos do Microempreendedor Individual (MEI) no equilíbrio Financeiro e Atuarial da Previdência Social, do Observatório de Política Fiscal (FGV IBRE), aponta que apenas 1 em cada 3 efetivamente contribui. A alíquota é muito baixa diante dos benefícios garantidos, gerando um desequilíbrio atuarial projetado de R\$ 711 bilhões (valor presente) ao longo das próximas décadas apenas por essa regra — podendo chegar a R\$ 1,9 trilhão nominal.¹

27. O MEI não apenas formalizou trabalhadores por conta própria, também estimulou migração de trabalhadores (com contribuições mais altas), reduzindo a arrecadação por pessoa e distorcendo o



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=3103553>

financiamento do RGPS. Em 2025, "empreendedores" e autônomo (MEIs) eram quase 12% dos contribuintes do INSS, mas respondiam por apenas ≈1% da arrecadação, evidenciando a subarrecadação estrutural do regime, ou seja, em termos qualitativos (quanto dinheiro entra por contribuinte), o "empreendedorismo" e trabalho autônomo via MEI não evitaram a perda de arrecadação, pelo contrário, a pressionaram e pressionam.

28. Os Boletins Estatísticos da Previdência Social (BEPS) mostram a evolução mensal de arrecadação e fluxo de caixa, mas o quadro geral recente revela que a arrecadação robusta vem sendo pautada muito mais pelo crescimento do emprego formal e política salarial, do que pelo MEI especificamente. A taxa de informalidade no mercado de trabalho vem caindo desde 2022, alcançando patamares historicamente baixos (em torno de 37–38% entre 2025 e início de 2026). Isso sinaliza mais vínculos formais e mais CNPJs, o que deveria favorecer a arrecadação previdenciária.²

4. Há previsão de redução de obrigações trabalhistas e previdenciárias excessivas sobre empreendedores que desejam contratar outras pessoas, especialmente em micro e pequenas empresas? Em caso afirmativo, qual cronograma?

29. As diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego e do Governo Federal consolidam uma estratégia na qual a redução de custos não vem mais por isenções fiscais puras, mas pela simplificação digital e pelo foco em créditos por desempenho. Seguem iniciativas governamentais dos últimos anos voltadas ao cumprimento, sejam por meio de ações diretas do Poder Executivo, seja por meio de apoio prioritário a projetos que contribuam para aliviar a burocracia e despesas de quem contrata:

- I - substituição, a partir de 2025, da DIRF pelo eSocial, unificando e simplificando o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias; com uma estimativa de redução de 40% do tempo com a simplificação e substituição de obrigações;
- II - entrada em produção em mar/2024 do FGTS Digital, integrando o FGTS ao eSocial, permitindo o pagamento via PIX e eliminando a burocracia da antiga Conectividade Social/SEFIP/GFIP;
- III - manutenção da desoneração da folha de pagamento de empresas de 17 setores até o final de 2024 (sanção presidencial da Lei 14.973/2024) retomando gradualmente a tributação no prazo de três anos, período para as empresas se adaptarem, criando uma "escada" de reoneração gradual;
- IV - De 2025 a 2027, a lei previu redução gradual da alíquota sobre a receita bruta e o aumento gradual da alíquota sobre a folha;
- V - Cobrança de 5% de INSS Patronal (em vez dos 20% cheios) para os 17 setores beneficiados;
- VI - Desoneração do 13º salário da parcela patronal nesses anos e exigência de manutenção de 75% da média do emprego para usufruir o regime;³
- VII - Prorrogação de Prazos SST: adiamento do início da fiscalização sobre novos eventos de saúde mental para dar fôlego às MPes;
- VIII - Valores reduzidos para a alíquota sobre a receita bruta (CPRB), variando as faixas, em 2025, de 0,8% a 3,6%; em 2026, entre 0,6% a 2,7%, dependendo da atividade, (60% das alíquotas originais); e, em 2027, 0,4% a 1,8%;
- IX - Reforma Tributária (Fase de Teste): início da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) com uma alíquota reduzida de 0,9%, somada a 0,1% do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), totalizando 1% de IVA Dual (federal + estadual/municipal). O objetivo da fase de teste é adaptar os sistemas de nota fiscal e a contabilidade para a nova realidade. A empresa continua recolhendo o DAS unificado;
- X - Garantia de neutralidade tributária (o valor é abatido de outros impostos federais), neste período, para o empreendedor do Simples Nacional, o que significa que o valor cobrado



de CBS (0,9%) será abatido dos demais impostos federais pagos dentro do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), evitando aumento de carga tributária nesta fase. Abatimento (Compensação): O montante de 0,9% é deduzido da PIS/Cofins que já integram o DAS;

XI - Transição completa, de forma escalonada, até 2033, com a substituição definitiva do PIS/Cofins pela CBS (alíquotas definitivas) e a redução gradual do ICMS/ISS pelo IBS;

XII - Programa Mover: liberação de investimentos projetados de mais de R\$ 19,3 bilhões em créditos até 2028, para incentivar a modernização da indústria automotiva, a Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) e a eficiência energética, fomentando a produção de veículos menos poluentes e aumentando a competitividade da indústria nacional. Empresas que investem em processos modernos podem usar esses créditos para abater/compensar tributos federais (como IRPJ e CSLL), focando em sustentabilidade e produção nacional;

XIII - Projeto de Lei Complementar (PLP) 108/2021, que visa aumentar o teto do MEI e do Simples, permitindo a contratação de mais funcionários sem sair da faixa de tributação reduzida. Eleva o limite de receita bruta anual permitida para enquadramento como MEI para R\$130 mil reais, e permite que o MEI contrate até dois funcionários (hoje a regra é apenas um); a proposta também contempla a revisão dos limites para Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) no Simples Nacional.

CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

São estas as informações que a Subsecretaria de Análise Técnica sugere à Secretaria-Executiva que envie à ASPAR, para encaminhamento à Primeira-Secretaria da Câmara dos Deputados e ao Gabinete do Deputado Capitão Alberto Neto, em atenção ao Ofício 1ª Sec/RI/E/nº 493/2026 (7935417) e em resposta ao Requerimento de Informação 7943/2025 (7935447).

À consideração superior.

Brasília, 23 de março de 2026.

Documento assinado eletronicamente

ANDRÉ LIBRELON DA CUNHA

Auditor-Fiscal do Trabalho

Assistente na SAT/CGNormas

De acordo.

Encaminhe-se à Secretaria-Executiva - SE para envio à Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos - ASPAR.

Documento assinado eletronicamente

LEIF R. DE ALENCAR NAAS

Auditor-Fiscal do Trabalho

Subsecretário de Análise Técnica - Substituto

Notas:



<https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/reformas/previdencia/impactos-do-microempreendedor-individual-mei-no-financeiro-e>

Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/?codArquivoTeor=3103553>

2 . <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/Dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss/boletins-da-previdencia-social>

3 . <https://www.camara.leg.br/noticias/1097176-SANCIONADA-LEI-QUE-MANTEM-DESONERACAO-DA-FOLHA-EM-2024>



Documento assinado eletronicamente por **Leif Raoni de Alencar Naas, Subsecretário(a) de Análise Técnica substituto (a)**, em 23/03/2026, às 16:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **André Librelon da Cunha, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 23/03/2026, às 16:36, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=8127796&crc=0C3E2C31, informando o código verificador **8127796** e o código CRC **0C3E2C31**.





Nota Técnica SEI nº 6009/2025/MTE

Assunto: **Manifestação para Audiência Pública do STF sobre o Tema 1389 - Pejotização.**

Senhor Secretário,

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de manifestação para subsidiar a participação do Ministério do Trabalho e Emprego na Audiência Pública convocada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1.532.603, do Paraná, processo paradigma do Tema 1389 da repercussão geral, no qual se discute a competência e o ônus da prova nos processos que tratam da existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade.

2. Objetiva-se, no presente documento, demonstrar os prejuízos que o reconhecimento a priori e generalizado da legitimidade deste tipo de contratação poderá acarretar para os trabalhadores, para a sociedade e para o Estado brasileiro, notadamente para o financiamento do sistema previdenciário e de diversas políticas públicas.

3. Na fixação de tese no âmbito do Tema nº 1389, a Corte Suprema, caso decida pela licitude incondicional da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços e pelo afastamento da competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas relativas a eventuais fraudes nesse tipo de contratação, poderá, na prática, derrogar a legislação trabalhista, contribuindo, assim, para o desmonte da política de proteção social em vigor, que se fundamenta em normas fixadas na Constituição Federal de 1988 e no ordenamento infraconstitucional desenhado pelo legislador. Isso porque, ao considerar as normas de proteção do trabalho como um conjunto normativo disponível e negociável, que deve se submeter aos princípios da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva, o Supremo tornará opcional o enquadramento celetista de relações de trabalho, ainda que presentes todos os pressupostos fáticos-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego. Por óbvio que o vínculo celetista, sendo mais custoso ao empresário, não será a “opção” escolhida para organizar seu empreendimento. Assim, na prática, a contratação celetista de trabalhadores tende a se tornar, no mínimo, residual.

4. A tese a ser fixada pode, inclusive, desconstituir a natureza trabalhista de inúmeras relações jurídicas em que o trabalho é o objeto principal. Assim, tais relações serão artificialmente consideradas como de natureza civil, passando a ser apreciadas pela Justiça Comum – e não mais pela Justiça Especializada em matéria trabalhista. Logo, os trabalhadores envolvidos nesses contratos deixarão de ser considerados empregados, para serem considerados autônomos, prestadores de serviços, empreendedores, empresários, ou sócios, regidos pela legislação civil e comercial, ainda que, de fato, estejam presentes os elementos da relação de emprego, notadamente a subordinação jurídica.

5. Caso a natureza jurídica trabalhista dessas relações seja afastada, a elas não se aplicarão inúmeros institutos jurídicos e políticas públicas do ordenamento juslaboral, inclusive aqueles consagrados como direitos fundamentais pela Constituição Brasileira, tais como salário mínimo, limitação da duração do trabalho, repouso semanal remunerado, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias remuneradas, décimo terceiro salário, ambiente de trabalho seguro, saudável e protegido, igualdade de oportunidades, negociação coletiva, bem como as ações afirmativas relativas à inclusão de pessoas com deficiência e à qualificação por meio da aprendizagem profissional, entre outros.

6. Além dos prejuízos acima exemplificados, há inúmeros outros de ordem administrativa, trabalhista, previdenciária e tributária que serão comentados oportunamente ao longo deste documento, que será assim estruturado:

- a) breve histórico da questão judicial;
- b) Impactos da “Pejotização” sobre os direitos dos trabalhadores;



- c) Estudo que estima o déficit previdenciário no período de 2022 a 2024, em decorrência do fenômeno da “pejotização” – ou “cnpejotização”;
- d) Considerações finais acerca de prejuízos ao Estado brasileiro e à sociedade.

ANÁLISE

I. Breve histórico da questão judicial

7. A repercussão geral no ARE 1.532.603/PR foi estabelecida em decisão do Plenário do STF, em 11/04/2025, quando da análise de recurso extraordinário com agravo interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, considerando o entendimento firmado na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), Distrito Federal (DF), nº 324, afastou vínculo empregatício reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª região, no âmbito do processo registrado sob o número 0000262-33.2020.5.09.0014. O vínculo empregatício em questão envolvia corretor contratado por empresa seguradora, mediante contrato de franquia.

8. O Ministro relator Gilmar Mendes afirmou, na decisão de repercussão geral, que a Justiça do Trabalho tem, reiteradamente, se recusado a aplicar as orientações da Suprema Corte sobre a licitude dos contratos de “terceirização”, na ADPF 324/DF. O Tema nº 1389 não se limitará aos contratos de franquia, mas a todas as modalidades de contratação civil/comercial. O ministro relator cita, em sua manifestação, de modo exemplificativo, as funções de representantes comerciais, corretores de imóveis, advogados associados, profissionais da saúde, artistas, profissionais da área de TI, motoboys, entregadores.

9. O Tema 1389 analisará as seguintes questões:

(i) competência da Justiça do Trabalho para julgar causas em que se discute fraude em contrato civil de prestação de serviços;

(ii) licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324; e

(iii) ônus da prova em alegação de fraude na contratação civil.

10. Neste documento, serão apresentadas considerações acerca da “licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324”, tendo em vista que eventual decisão no que concerne a essa matéria poderá impactar sobremaneira os trabalhadores brasileiros, além de acarretar prejuízos significativos e irreversíveis aos trabalhadores, à sociedade e ao Estado brasileiro.

11. As distintas interpretações acerca da ADPF 324/DF e do Tema 725, que versam, precipuamente, sobre “terceirização” (prestação de serviços a terceiros), é o que tem feito desaguar processos trabalhistas no Supremo Tribunal Federal (STF). De um lado, há magistrados que sustentam que o entendimento fixado pela Suprema Corte acerca da licitude da “terceirização” se aplica, de maneira irrestrita e implacável, a todos os processos que versam sobre “terceirização” – e, também, à “pejotização” –, não sendo cabível qualquer questionamento acerca do modelo de organização produtiva de qualquer empresa e não se admitindo a apreciação material de questões relativas à fraude da contratação.

12. Nesse sentido, a quinta turma do TST tem sustentado que, consoante jurisprudência firmada pela Suprema Corte, “toda terceirização é sempre lícita”, não havendo “mais espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita” (RR-0000097-61.2023.5.14.0007, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 08/04/2025).

13. A quarta turma do TST posiciona-se de forma semelhante, afastando vínculos de emprego reconhecidos pelos Tribunais Regionais, inclusive nas hipóteses de “pejotização”, sob a alegação de que tal “entendimento vem sendo aplicado de maneira ampla no âmbito do E. Supremo Tribunal Federal, reconhecendo-se a validade de inúmeras formas de prestação de serviços por empresa interposta, incluída a contratação de sociedade unipessoal – a denominada “pejotização”” (RRAg-0010864-62.2021.5.15.0085, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 11/04/2025).

14. Igualmente, a oitava turma entende que “não há mais falar em vínculo de emprego em decorrência da existência da terceirização sob o formato da “pejotização”” (RRAg-1625-91.2020.5.09.0002, 8ª Turma, Redator Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 18/03/2025).

15. De outro lado, parcela da Justiça do Trabalho sustenta a necessidade de distinguir as situações, diferenciando as terceirizações lícitas, nas quais os direitos dos trabalhadores são assegurados e não há precarização do trabalho, daquelas em que se discute o abuso de direito do empregador que organiza seu empreendimento com o intuito de fraudar e burlar as normas tributárias e trabalhistas, e, assim, reduzir custos do negócio – subtraindo, por sua vez, direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores brasileiros. Ou seja, essa corrente entende ser



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticadadesassinatura.camara.leg.br/3/codArquivoTeor=3103553>

necessário distinguir situações em que se discute a juridicidade da organização produtiva das situações em que se discute o abuso da liberdade de organização produtiva e exercício desvirtuado da livre iniciativa, quando presente o intuito de fraudar a legislação tributária, previdenciária e trabalhista.

16. Nesse sentido, a primeira turma do TST tem se manifestado no sentido de que “o entendimento fixado pela Corte Suprema não impede que a Justiça do Trabalho, examinando concretamente a controvérsia, identifique o preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, de modo a concluir pela existência de vínculo de emprego” (AIRR-1000750-54.2023.5.02.0468, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 25/03/2025).

17. Igualmente, a sétima turma entende que a Justiça do Trabalho “não pode se furtar a operar o distinguishing em relação à tese firmada no Tema 725 ou do quanto decidido na ADPF nº 324/DF, quando evidenciada a total ausência de autonomia e consequente subordinação direta ao tomador de serviços ou contratante, de modo a refletir a antijuricidade da contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica (“pejotização”)” (RRAg-10299-43.2022.5.03.0103, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 04/04/2025).

18. Por oportuno, cumpre lembrar que o Tema 725 foi instaurado quando do julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252/MG, em que se discutiu a “licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispunha a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista”.

19. A discussão versou acerca da constitucionalidade da Súmula nº 331 do TST, que vedava a “terceirização” em atividades finalísticas da empresa. Consoante se extrai do acórdão do Ministro Relator Luiz Fux, datado de 30/08/2018 e publicado em 13/09/2019:

1. Recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida para examinar a constitucionalidade da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à proibição da terceirização de atividades fim e responsabilização do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes aos empregados da empresa terceirizada.

Texto texto texto texto

20. A tese firmada em julgamento pelo Plenário do STF foi a que de:

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.

21. Na ADPF 324/DF, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, por sua vez, restou fixada a seguinte tese, de repercussão geral:

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.

22. Como se nota, as teses firmadas não tratam de situações de fraude, mas da licitude da forma de organização produtiva, considerada abstrata e aprioristicamente. Desfez-se, portanto, a presunção fixada na Súmula nº 331 do TST de que a prestação de serviços em atividades finalísticas da empresa é fraudulenta. E passou-se a reconhecer que a transferência de execução de atividades a empresa prestadora de serviços, inclusive, com relação à atividade principal da empresa contratante, é lícita e legítima a priori. O próprio STF estabeleceu, na decisão da ADPS 324/DF que, para evitar o exercício abusivo da terceirização, que produz precarização e violação da dignidade do trabalhador, “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)”.

23. Contudo, as teses têm sido aplicadas de forma ampliada, e equivocada, a situações concretas de fraude.

24. Sobre a questão, é relevante recortar excerto do voto do Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento do nº 958.252/MG, em que pondera que a organização interna das empresas não pode resultar na violação de direitos sociais e previdenciários do trabalhador (grifos acrescidos):

Obviamente, essa opção [quanto à organização interna das empresas] será lícita e legítima **desde que não proibida ou colidente com o ordenamento constitucional**; bem como, **desde que, durante a execução dessa opção – na hipótese de terceirização –, as empresas “tomadoras” e “prestadoras” não violem direitos sociais e previdenciários do trabalhador e a primazia dos valores sociais do trabalho, que, juntamente com a livre iniciativa, tem assento constitucional como um dos fundamentos do Estado Democrático brasileiro.**

Entendo, portanto, que inexistente vedação constitucional expressa ou implícita em relação à possibilidade de terceirização, enquanto legítima opção empresarial de modelo organizacional.



25. De fato, atualmente, é inquestionável que a “terceirização” é uma opção lícita e legítima de modelo organizacional. No entanto, práticas e arranjos fraudulentos que violam direitos sociais e previdenciários de trabalhadores devem ser fiscalizados, combatidos e penalizados, justamente porque colidem com o ordenamento constitucional.

26. Nesse sentido, complementa o Ministro Alexandre de Moraes:

Da mesma maneira, caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra, com afronta aos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores, se esconda formalmente em uma fraudulenta terceirização, por meio de contrato de prestação serviços, nada impedirá a efetiva fiscalização e responsabilização, pois o **Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos.**

27. Não obstante, em que pese as ponderações feitas pelo magistrado em seu voto, na prática, o Judiciário tem aplicado o Tema 725 e a ADPF 324/DF também às situações de fraude, fazendo prevalecer os “rótulos” (a forma) elegidos pelas partes sobre a “real natureza jurídica dos contratos” (a realidade).

28. A maneira equivocadamente ampliada que parcela do Judiciário brasileiro tem aplicado o Tema 725 e a ADPF 324/DF chancela a fraude e a má-fé; inverte a premissa principiológica da primazia da realidade sobre a forma; e estimula práticas abusivas e fraudulentas, que causam prejuízos nefastos não apenas aos trabalhadores, mas à sociedade e ao Estado brasileiro.

29. A aplicação ampliada do Tema 725 e da ADPF 324/DF já afeta inúmeros processos que envolvem situações de “terceirização” e de “pejotização”. Ela tende a se intensificar, após o julgamento do Tema 1389, caso a Suprema Corte não fixe tese que torne evidente o distinguishing entre o tratamento da “terceirização” e da “pejotização” em abstrato, em que prevalece a presunção quanto à licitude e à legitimidade da organização produtiva, e situações concretas de fraude, em que arranjos formais fraudulentos são evidenciados e o liame empregatício caracterizado.

II. Impactos da “Pejotização” sobre os direitos dos trabalhadores

30. Ao falar da “pejotização”, observa-se que o primeiro prejuízo recai diretamente sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. O reconhecimento da legalidade dessa prática, de forma genérica e apriorística, sem que se analisem as condições fáticas em que os serviços são prestados, bem como a aplicação das normas de direito civil/comercial para solucionar os conflitos decorrentes dessas relações, deixará uma grande parcela de trabalhadores que laboram na presença dos elementos caracterizados da relação de emprego sem as proteções devidas.

31. Em se tratando de trabalho subordinado, o Direito do Trabalho assegura um patamar jurídico mínimo, indispensável à preservação da vida, da integridade física e da dignidade daqueles que, por não deterem os meios de produção, encontram-se em posição estruturalmente assimétrica frente a seus tomadores de serviço. Na maioria dos casos, esses trabalhadores carecem de verdadeira autonomia para negociar as condições contratuais. Essa assimetria presente nas relações de trabalho, nas quais o empregador/tomador de serviços detém os meios de produção e controla o processo produtivo, enquanto o empregado/prestador de serviços coloca à disposição a sua força de trabalho, fundamentou a consolidação do Direito do Trabalho como um ramo autônomo do Direito, consagrado no artigo 22, I, da Constituição Brasileira. Não por acaso, muitos dos preceitos justralhistas reconhecidos como normas de direitos humanos integram a ordem jurídica constitucional brasileira como direitos fundamentais de eficácia imediata.

32. Dessa forma, caso prevaleça a tese de licitude da “Pejotização” em qualquer circunstância, direitos como os abaixo relacionados deixarão de ser aplicados a muitos trabalhadores. O risco é a criação de uma sociedade laboral cindida entre “trabalhadores protegidos” e “trabalhadores sem proteção”, a depender exclusivamente da vontade unilateral do empregador ou tomador de serviços:

- a) Salário mínimo e piso salarial;
- b) Normas de duração do trabalho: limites diário e semanal à jornada de trabalho, intervalos interjornada e intrajornada, descanso semanal remunerado;
- c) Adicionais à remuneração em virtude do labor extraordinário prestado, do labor realizado em período noturno, ou em domingos e feriados;
- d) Férias remuneradas, acrescidas do terço constitucional;
- e) Décimo terceiro salário;
- f) Garantia de irredutibilidade salarial;
- g) Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- h) Seguro-Desemprego;
- i) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), política pública que, além de compreender o

dividual do trabalhador aos respectivos depósitos, também se constitui enquanto política socioeconômica, financiamento da política nacional de desenvolvimento urbano e políticas setoriais de habitação popular,

Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

[https://infoleg-autenticidadederassinatura.camara.leg.br/3cod/ArquivoTeor=3103553-Nota_Tecnica_0005_\(6846194\)_SEI19586.205006/2025-58/](https://infoleg-autenticidadederassinatura.camara.leg.br/3cod/ArquivoTeor=3103553-Nota_Tecnica_0005_(6846194)_SEI19586.205006/2025-58/) pg. 4



saneamento básico, microcrédito e infraestrutura urbana estabelecidas pelo governo federal;

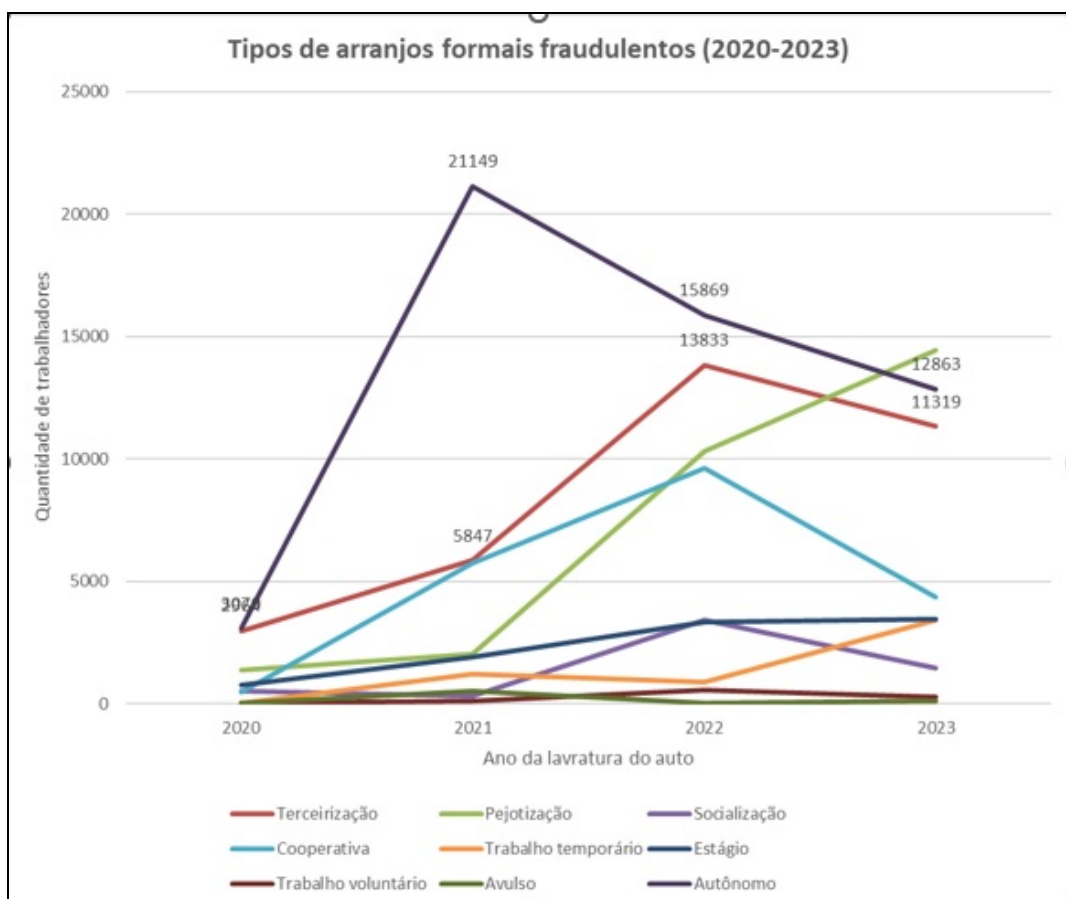
j) Igualdade de oportunidades, consubstanciada tanto nas normas de proibição de discriminação salarial e de condições de trabalho, quanto nas ações afirmativas, como inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

k) Direito à negociação coletiva e reconhecimento de convenções e acordos coletivos

33. Os direitos mencionados representam apenas uma parte daqueles que deixarão de ser aplicáveis às relações de trabalho afastadas do âmbito de proteção do Direito do Trabalho, expondo uma parcela crescente e significativa de trabalhadores a condições precárias e à ausência de garantias mínimas.

34. A Inspeção do Trabalho, cuja finalidade é assegurar a aplicação das disposições legais que concernem à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, dentre as quais a verificação do registro e da anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, constata rotineiramente fraudes ao vínculo de emprego nas ações fiscais que realiza. Dados do período de vigência do PPA 2020-2023, os trabalhadores encontrados em situação irregular de registro, submetidos a arranjo fraudulento de contratação, correspondeu a mais de 30% do total de trabalhadores irregulares.

35. No mesmo período, os tipos de arranjos formais fraudulentos que tiveram maior incidência nos resultados de fiscalização foram: i) autônomos (52.951 trabalhadores); ii) terceirização (33.963 trabalhadores); e iii) pejetização (28.155 trabalhadores). O gráfico a seguir permite visualizar tendência ascendente para a “terceirização” e para a “pejetização”.



Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFITWeb

36. No exercício de suas atribuições institucionais, a Inspeção do Trabalho tem encontrado inúmeras situações de fraudes mediante o abuso do direito à liberdade de organização produtiva, em prejuízo de direitos trabalhistas e previdenciários de trabalhadores e da arrecadação do Estado.

37. Verifica-se que as fraudes ao vínculo de emprego atingem as mais diversas atividades econômicas e ocupações e, em muitos casos, já se tornaram parte do próprio modelo de negócio das empresas. Assim, não é incomum identificar organizações inteiras sem qualquer trabalhador registrado formalmente.

38. Além disso, observa-se o recorrente vício de consentimento do trabalhador que, diante da ausência de alternativas, se submete às contratações fraudulentas. Tais situações configuram abuso da liberdade de organização produtiva pelo empregador e revelam clara violação do princípio da boa-fé objetiva nos contratos firmados.



Foram encontrados trabalhadores laborando de forma irregular como “pejotas” em atividades de limpeza, comunicação, tecnologia da informação, entre tantas outras. Chama a atenção que muitas dessas empresas sejam autenticadas eletronicamente, após conferência com original.

prestadoras de serviços a órgãos públicos, utilizando-se do expediente da pejetização para reduzir custos e fraudar a justa competitividade nos processos licitatórios.

40. Também é bastante diversificado o tamanho das empresas que usam essa forma de contratação, bem como a quantidade de trabalhadores “pejetizados” que elas contratam. Há empresas que contratam centenas e até milhares de trabalhadores dessa maneira, laborando lado a lado, sem qualquer autonomia empresarial efetiva.

41. Não é raro se verificar situações em que as empresas tomadoras demitem seus empregados e os obrigam a constituir empresas ou MEI para continuarem a prestar serviços. E, como se verá adiante, essa prática não é restrita aos trabalhadores com remunerações mais altas. A imensa maioria recebe remuneração inferior a R\$ 6.000,00.

42. Em regra, a Inspeção constata o vício no exercício da autonomia da vontade desses trabalhadores, que não possuem capacidade técnica, econômica, operacional e administrativa para exercer de forma autônoma a atividade para a qual foi contratado, cabendo-lhe acatar as ordens e inserir-se no processo produtivo do seu tomador de serviços.

43. Constata-se ainda, que, quando arranjos formais como a “terceirização” e “pejetização” são empregados para fraudar a legislação trabalhista, eles contribuem para a precarização das condições laborais, especialmente quanto à proteção da saúde e da segurança do trabalhador. Há flagrante violação do direito constitucional à redução dos riscos inerentes ao trabalho, uma vez que os trabalhadores pejetizados geralmente não são incluídos no gerenciamento de riscos ocupacionais, nem considerados no dimensionamento dos órgãos internos de prevenção exigidos pelas normas regulamentadoras.

44. O setor elétrico é exemplo emblemático: apresenta elevado índice de acidentalidade, sobretudo entre terceirizados e pejetizados (DIEESE, 2017). Pesquisas mostram que 83% das fatalidades no setor elétrico ocorreram com trabalhadores terceirizados, evidenciando uma lógica de exploração que coloca a vida do trabalhador em risco em troca do lucro empresarial (Brito, Salas e Medeiros, 2021).

45. Verifica-se, também, que a “pejetização” contribui para o enfraquecimento das organizações sindicais, uma vez que, ao reduzir a quantidade de trabalhadores celetistas, acabam por comprometer a representatividade dessas entidades, promovendo um esvaziamento artificial da base sindical, o que, em última análise, leva ao solapamento dos direitos coletivos dos trabalhadores garantidos pelos artigos 8º a 11 da Constituição Federal de 1988, podendo contribuir, inclusive, para a perda do poder de negociação coletiva. Nesse sentido, a “pejetização” não só contribui para desmanche do patrimônio jurídico-social conquistado ao longo de décadas de lutas e negociações por trabalhadores, como também esvazia os espaços de discussão de direitos entre estes e a classe patronal.

III. “Pejetização” de trabalhadores recentemente demitidos e seus impactos

46. Historicamente, ao utilizar institutos como a “Pejetização” e outros semelhantes para substituir trabalhadores com vínculo empregatícios por outros sem vínculo, mas mantidas as condições de trabalho, na presença dos elementos caracterizadores da relação de empregos, as empresas estão buscando redução de custos. Tais práticas, além de afastar a aplicação de normas fundamentais de proteção ao trabalhador, repercutem na arrecadação do Estado e, conseqüentemente, nos serviços públicos prestados à sociedade.

47. É fundamental que se compreenda que a discussão acerca das fraudes ao vínculo de emprego não se situa apenas na esfera individual trabalhista. Trata-se de questão que envolve toda a sociedade e tangencia o modelo de um Estado Democrático de Direito que tem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, como fundamentos, e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como objetivo fundamental.

48. Os princípios da solidariedade e da justiça social permeiam os objetivos da República e constituem-se como pilares da seguridade social e da ordem econômica e financeira. São, portanto, imprescindíveis à preservação do Estado Social e Democrático de Direito estabelecido na Carta Magna.

49. Nesse contexto, as contribuições previdenciárias e os tributos são fundamentais à garantia da dignidade humana e à efetividade dos direitos fundamentais de toda a sociedade. A legislação trabalhista, por sua vez, deve ser compreendida como espécie da legislação social, que tem por escopo assegurar determinado patamar de direitos e garantias à pessoa que precisa colocar sua força de trabalho à disposição de outrem para auferir a renda necessária à sua subsistência. Por isso, obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias não podem ser tratadas como mera obrigação individual, disponível e negociável, no contexto da discussão acerca da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva.

50. Não se pode olvidar que a seguridade social compreende direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Assim, quando o empregador fraudar a legislação e deixa de cumprir obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, ele age em prejuízo de toda a coletividade, na medida em que compromete a arrecadação necessária à manutenção do sistema único de saúde, da previdência social e da assistência social. Os prejuízos não apenas a seguridade social, mas outros incontáveis serviços e políticas públicas, inclusive do campo



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticadadesassinatura.camara.leg.br/3/codArquivoTeor=3103553>

trabalhista, como o FGTS.

51. Para evidenciar os prejuízos à sociedade e ao Estado brasileiro decorrentes da “pejotização”, Auditores-Fiscais do Trabalho promoveram estudos para dimensionar valores que deixaram de ser arrecadados em virtude da migração de trabalhadores celetistas para “pejotas” – ou melhor, “cnpejotas”, tendo em vista que a inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) não é elemento suficiente à constituição da pessoa jurídica, de que trata o Título II do Código Civil Brasileiro. Nos estudos realizados, foram utilizados dados do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Receita Federal do Brasil.

52. Inicialmente, buscou-se, na base de dados do eSocial, todos trabalhadores desligados no período de janeiro de 2022 a julho de 2025, para efetuar o cruzamento dos CPF de tais trabalhadores com os dados do CNPJ, para identificar quais deles passaram a constar como sócios ou responsáveis por alguma empresa ou Microempreendedor Individual (MEI), filtrando-se os casos em que as PJ/MEI foram abertas após o desligamento, somado às hipóteses em que sócios aderiram à sociedade também após à extinção do vínculo de emprego.

53. Foram consideradas situações em que o trabalhador ingressou no quadro societário de uma empresa, mas não necessariamente figurava como o único sócio responsável por ela. Assim, o estudo abrangeu não somente a “pejotização” típica, ou seja, os casos em que o prestador de serviços é o titular da nova empresa, mas também as hipóteses de “socialização”, cada vez mais frequentes em achados de auditoria, que consistem na inserção do empregado nos quadros societários de uma empresa, com participação irrisória no capital financeiro ou como “sócio de serviço” (art. 997, V, CC).

54. Note-se que essa estimativa de déficit se refere apenas aos vínculos que antes eram celetistas e foram “pejotizados”. Ela não alcança trabalhadores que já ingressaram no mercado de trabalho como “pejotas”. E ela também se restringe aos anos de 2022 a 2025. Assim, empresas e MEIs que iniciaram suas atividades antes de janeiro de 2022, bem como os “sócios” que ingressaram em quadros societários antes deste momento, não estão contemplados no estudo, assim como aqueles que nunca laboram com vínculo de emprego devidamente formalizado. Portanto, os prejuízos aos cofres públicos decorrentes do fenômeno da “pejotização” são, sem dúvida, mais amplos do que o recorte apresentado.

55. O cruzamento de dados resultou em um total de 5,5 milhões de trabalhadores que antes eram celetistas e passaram a ser “pejotas” (incluindo-se nesse conceito os microempreendedores individuais, as pessoas jurídicas unipessoais e as pessoas jurídicas com múltiplos sócios). Desse universo, 4,4 milhões eram microempreendedores individuais (MEI). Os demais constituíram-se sob outras formas jurídicas.

Distribuição vínculos e CPF distintos em função do formato da PJ:

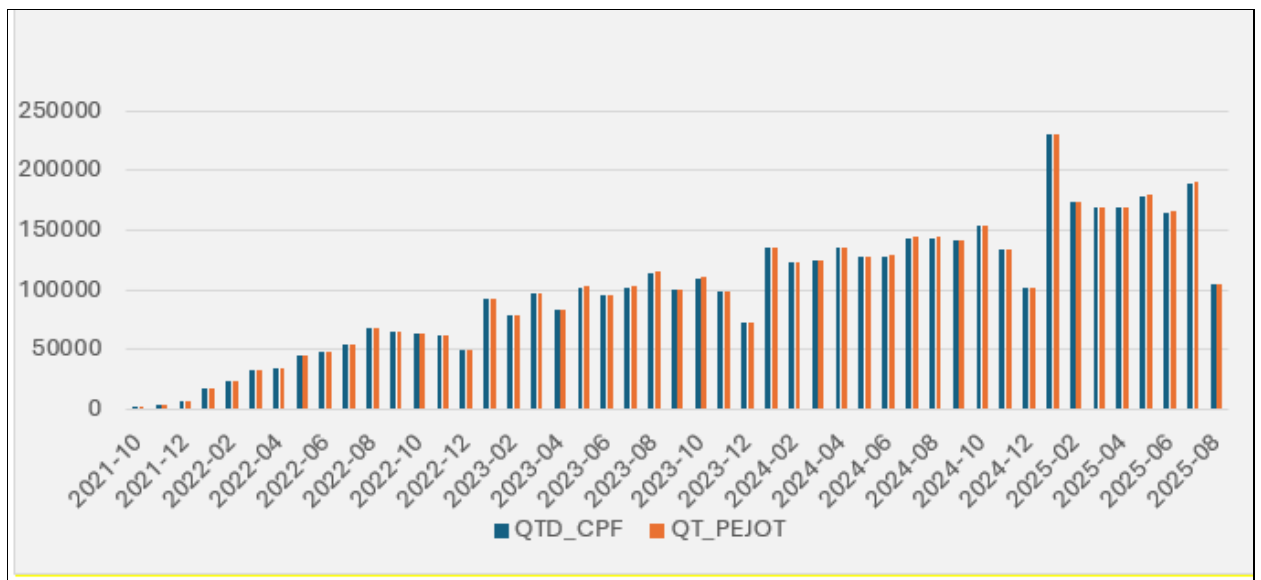
TIPO	QTD_CPF	QTD_PJ
MEI	4.431.096	4.711.624
SIMPLES	935.617	954.146
OUTROS	335.037	347.538

(Obs: a somatória da quantidade de CPF é maior que o total de trabalhadores que migraram, porque há casos em que o trabalhador está vinculado a um MEI e a outra forma jurídica)

56. Há um outro ponto a ser ressaltado: quando se analisa a evolução da quantidade de trabalhadores desligados que se inscreveram como MEI ou PJ a partir de janeiro de 2025, pode indicar uma migração para essas formas de contratação como uma estratégia para fugir do processo de reoneração das folhas de pagamentos que atingiu determinadas atividades econômicas. Segue abaixo quadro contendo a série histórica de trabalhadores desligados que se inscreveram como MEI de outubro de 2021 a agosto de 2025.

Nº de trabalhadores desligados e nº de novos MEI





57. Essa migração do regime celetista para contratação “pejotizada” implicou, no período de janeiro de 2022 a julho de 2025, um déficit de 70,26 bilhões, valor calculado a partir dos valores efetivamente descontados à título de contribuição previdenciária dos empregados demitidos no período analisado, somado à parcela patronal, nos casos em que a empresa que desligou o trabalhador tinha tal rubrica calculada sobre a remuneração total tributável de cada trabalhador.

58. Cabe registrar que a Inspeção do Trabalho tem identificado um número cada vez maior de MEIs laborando, na prática, como empregados: prestando serviços de forma contínua, para um tomador exclusivo ou praticamente exclusivo, e na presença inequívoca dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Trata-se de um claro desvirtuamento da natureza original do instituto, que foi criado para oferecer garantias previdenciárias mínimas, a baixo custo, ao microempreendedor autônomo de fato.

59. O estudo que apresentamos constatou que mais de 55% dos MEIs correspondem a CPFs de ex-empregados que migraram para esse instituto, evidenciando a relevância de se analisar o impacto da contratação de MEI em substituição ao trabalhador celetista. Essa constatação demonstra que as nobres razões que inspiraram a criação do programa do Microempreendedor Individual estão sendo progressivamente desnaturadas: a maioria dos cadastros de MEI passou a ser realizada não por pessoas oriundas do mercado informal, público-alvo original do programa, mas por ex-empregados formalizados.

60. Nesse estudo, foram consideradas as diferenças de encargos incidentes sobre o trabalhador empregado e valores devidos mensalmente pelo MEI, que merecem ser destacadas.

61. Quando há vínculo de emprego, o empregador é obrigado a recolher 20% sobre a remuneração do trabalhador, à título de contribuição patronal, e de 1% a 3%, a título de Contribuição do Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT). O empregado, por sua vez, contribui em alíquotas que variam de 7,5% a 14%, conforme faixa salarial.

62. Tomando-se, como exemplo, um trabalhador que percebe remuneração mensal no valor do salário-mínimo: R\$1.518,00. O empregador deverá recolher 20% de contribuição patronal (R\$ 303,60) e, no mínimo, 1% de GILRAT (R\$ 15,18) – o que totaliza R\$ 318,78 do empregador. O trabalhador recolhe 7,5% (R\$ 113,85). Nesse caso, o custo total por empregado, em termos previdenciários, é, portanto: R\$ 432,63.

63. O MEI contribui à Previdência com valores fixos mensais. Em janeiro de 2025, a contribuição previdenciária mensal do MEI foi reajustada de R\$ 70,60 para R\$ 75,90 – valor que corresponde a 5% do valor do salário-mínimo, atualmente fixado em R\$ 1.518,00. Para o MEI transportador autônomo de cargas a contribuição previdenciária é superior e corresponde a 12% do valor do salário-mínimo, ou seja, R\$ 182,16. Cumpre acrescentar, ainda, que a contribuição previdenciária do MEI não varia conforme seu faturamento. E, além do valor fixo referente à contribuição previdenciária, podem ser acrescidos R\$ 5,00 de ISS e/ou R\$ 1,00 de ICMS, caso o MEI seja contribuinte desses impostos.

64. De toda forma, considerando-se a contribuição previdenciária do MEI em geral, enquanto um empregado que recebe um salário-mínimo por mês gera uma arrecadação de R\$ 432,63 à Previdência, o MEI contribui com R\$ 75,90 fixos.

65. Para apurar o déficit gerado pela migração dos trabalhadores do regime celetista para a contratação “pejotizada” na Previdência Social, foram considerados os valores efetivamente descontados do salário do trabalho a contribuição previdenciária e reconstituída a massa salarial, a ser utilizada como base de cálculo. O estudo



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticadoredassinatura.camara.leg.br/3/coda/ArquivoTeor=3103553>

levou em consideração, ainda, os valores recolhidos pelas novas figuras jurídicas, ou seja, contribuição previdenciária do MEI (conforme cálculo acima) e sobre retiradas de prolabore, em relação aos trabalhadores que se tornaram sócios de empresas, para abater essas parcelas do total devida.

66. Assim, o estudo comparou os valores que efetivamente eram recolhidos como contribuição de empregados e os valores que passaram a ser recolhidos após a “pejotização” dos empregados demitidos, apurando um déficit previdenciário de R\$ 27,36 bilhões, no período de 2022 a 2025, apenas no que concerne à contribuição dos empregados.

67. Para o cálculo do déficit patronal, foi considerada a alíquota média de 7,93% e os valores efetivamente descontados de trabalhadores a título de contribuição previdenciária, para recomposição da base de cálculo. Aplicando-se a alíquota de 22% (20% da CPP + 2% da GILRAT) sobre a massa salarial e descontando-se os valores referentes às empresas tomadoras de serviço optantes pelo regime de tributação simplificada (SIMPLES), apurou-se um déficit patronal de R\$ 42,89 bilhões reais, que, somado ao déficit de R\$ 27,36 bilhões encontrado na contribuição previdenciária dos empregados, chega-se ao valor de R\$ 70,26 bilhões.

68. Outra perda importante, refere-se ao FGTS. De acordo com o estudo, aplicando-se o percentual de 8% incidente sobre a base de cálculo recomposta na forma acima descrita, deixaram de ser depositados nas contas vinculadas do FGTS R\$ 27,6 bilhões de reais. Importa ressaltar que o FGTS não é somente um direito individual do trabalhador, mas constitui um fundo que financia políticas públicas no Brasil, principalmente nas áreas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.

69. Por fim, apurou-se o impacto da migração dos trabalhadores celetistas para a contratação “pejotizada” sobre os recursos recolhidos para o Sistema “S”, que financia as atividades sociais e de aprendizagem dos diversos setores econômicos brasileiros. Considerando que a alíquota das referidas contribuições é de 2,5%, chegou-se ao valor de R\$ 8,62 bilhões que deixaram de ser recolhidos.

Déficit das contribuições previdenciárias, FGTS e Sistema “S”, :

TIPO	VALOR (em bilhões)	
CPE (Contribuição Previdenciária do Empregado)	R\$ 27,36	
CPP (Contribuição Previdenciária Patronal sobre a remuneração dos empregados)	R\$ 42,89	
TOTAL do déficit previdenciário		R\$ 70,26
TOTAL do déficit do FGTS		R\$ 26,6
TOTAL do déficit do Sistema “S”		R\$ 8,62

70. Havia uma impressão de que a "pejotização" limitava-se apenas a trabalhadores de salários mais elevados. No entanto, a análise das faixas salariais anteriores em que estavam os trabalhadores no período anterior aos desligamentos aponta para um cenário alarmante, em que mais de 91% dos trabalhadores tinham remuneração inferior a R\$ 6.000,00. Resta evidente, portanto, que os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade são os mais afetados, conforme demonstra a tabela abaixo, que apresenta a distribuição do fenômeno da "pejotização" por faixa salarial.

Quantidade e peso de trabalhadores em faixas salariais

FAIXA SALARIAL MÉDIA(R\$)	QTD_TRABALHADORES	PESO	ACUMULADO
<2.000,00	2.590.271	51,11%	51,11%
2.000,00 - 4.000,00	1.659.799	32,75%	83,86%
4.000,00 - 6.000,00	378.933	7,48%	91,33%
6.000,00 - 9.000,00	202.954	4,00%	95,34%
9.000,00 - 12.000,00	90.407	1,78%	97,12%
12.000,00 - 16.314,00	64.374	1,27%	98,39%
>16.314,00	81.491	1,61%	100,00%

71. Ressalte-se que o déficit estimado nesse estudo é certamente ainda maior, em virtude do recorte temporal (2022-2025). Empresas e MEIs que iniciaram suas atividades antes de janeiro de 2022, bem como os “sócios” passaram em quadros societários antes deste momento, não estão contemplados no estudo. Além disso, o estudo



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticadadesassinatura.camara.leg.br/3/codArquivoTeor=3103553>

não alcança trabalhadores que já ingressaram no mercado de trabalho como “pejotas”. Ele abrange, tão somente, trabalhadores que tiveram vínculo de emprego, foram desligados e, em seguida, tornaram-se “pejotas”.

72. A Receita Federal, por meio da A Nota Cetad/Coest nº 086, de 05 de setembro de 2025, que “*tem por objetivo apresentar manifestação preliminar do Centro de Estudos Tributários e Aduaneiros (CETAD), no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), a respeito do impacto fiscal potencial decorrente de decisão favorável a autorização generalizada para a migração das formas de contratação, a partir da decisão do Tema 1389 de Repercussão Geral do STF*”, estimou um impacto de renúncia fiscal de R\$ 26,33 bilhões em 2025, de R\$ 28,31 bilhões em 2026 e de R\$ 30,30 bilhões em 2027, incidente na contribuição previdenciária dos empregados e patronal, FGTS e imposto de renda pessoa física, considerando os trabalhadores contratados como MEI que prestam serviços em condições que podem indicar um vínculo de emprego. Ainda que se trate de uma manifestação preliminar, são números que apontam no mesmo sentido do que o estudo realizado por AFTs .

73. Ambos os estudos se fundamentam no movimento verificado até o presente momento, mas não alcança um previsível aumento da contratação de trabalhadores “pejotizados” que deve ocorrer caso haja uma liberação irrestrita dessa forma de contratação. Portanto, os prejuízos aos cofres públicos decorrentes do fenômeno da “pejotização” são, sem dúvida, mais amplos do que os números aqui apresentados.

CONCLUSÃO

74. **IV. Considerações finais acerca de prejuízos ao Estado brasileiro e à sociedade**

75. Diante de todo o aqui exposto, resta evidente que, embora a livre iniciativa e a liberdade de organização produtiva sejam princípios constitucionais fundamentais, eles não são absolutos. Como ensina José Afonso da Silva, “a liberdade de iniciativa deve ser exercida de forma responsável, sem violar direitos de terceiros ou a ordem pública” (DA SILVA, 2002).

É cediço que, quando princípios constitucionais colidem, a ponderação entre eles deve ser realizada de modo a assegurar a maximização de direitos e garantias fundamentais. Diante do exposto na presente Nota Técnica, resta evidente que, quando uma empresa utiliza a figura do “pejota” ou do “autônomo prestador de serviços” para mascarar uma relação de emprego, ela abusa da liberdade de organização para fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e tributária e prejudica a concorrência leal e a economia formal.

76. A fraude na contratação compromete, ainda, a arrecadação do Estado e sobrecarrega o sistema de seguridade social. Assim, arranjos fraudulentos não afetam apenas o trabalhador individualmente, mas também toda a sociedade, que depende de um sistema de proteção social forte e sustentável. É necessário, portanto, impor limites razoáveis e adequados à liberdade da organização produtiva e da livre iniciativa, de modo a preservar, minimamente, direitos e garantias fundamentais do trabalhador previstos no texto constitucional.

77. Uma possível liberação irrestrita da contratação “pejotizada” tem o potencial de solapar a base principiológica que sustenta o Direito do Trabalho, deslocando seus fundamentos e objetivos originais. Tal cenário colocaria o trabalhador em uma posição de suposta igualdade e simetria frente ao empregador, quando, na realidade, ele não dispõe de condições materiais, econômicas ou jurídicas para negociar em termos igualitários nesse tipo de contratação.

78. Cabe ressaltar também que, mesmo os princípios e regras gerais do Direito Civil que se aplicam a todos os contratos (como os relativos à liberdade de contratar, ao exercício da autonomia da vontade e aos vícios de consentimento), devem ser interpretados e aplicados à luz dos princípios, também civilistas, da boa-fé objetiva, da função social do contrato e do equilíbrio contratual.

79. A boa-fé objetiva implica considerar as declarações de vontade manifestadas pelas partes. Contudo, implica também avaliar a realidade dos fatos no curso da execução contratual e considerar o desequilíbrio inerente aos contratos de trabalho. Essa nova abordagem civilista constitucionalizada, menos formalista e individualista, inclusive, é oriunda do diálogo com o ordenamento juslaboral, que se fundamenta da realidade dos fatos e na proteção social do trabalhador. Nesse sentido, são basilares, no campo juslaboral, os princípios da proteção ao trabalhador (princípio que visa mitigar o inerente desequilíbrio contratual) e da primazia da realidade sobre a forma (que consubstancia a boa-fé objetiva nas relações laborais).

80. Ainda do campo civilista, é possível extrair regras que associam a responsabilidade objetiva ao risco empresarial, consoante disposto no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que estabelece a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Nesse mesmo sentido, na doutrina juslaboral, desponta a regra da alteridade, ou regra da assunção de riscos pelo empregador, que veda a transferência de riscos e custos ao trabalhador – já que é o



81. Verifica-se que, mesmo à luz do Direito Civil, as fraudes trabalhistas são inaceitáveis, por também violarem princípios e regras desse campo do ordenamento jurídico. Portanto, a primazia da forma sobre a realidade não se sustenta por qualquer ângulo que se analise, e favorecerá, tão somente, àqueles que não observam a boa-fé objetiva em seus contratos e abusam da liberdade de organização produtiva para reduzir custos, mediante arranjos formais fraudulentos que subtraem direitos individuais e coletivos de trabalhadores e de toda a sociedade.

82. Restou demonstrado na presente nota que as fraudes trabalhistas, sob a roupagem da “pejotização” ou “cnpejotização”, têm se utilizado de forma distorcida do instituto da terceirização, prejudicando legítimos prestadores de serviço e empreendedores. Tais práticas precarizam as condições de trabalho, retirando direitos constitucionalmente garantidos, colocando em risco a saúde, a segurança e a vida dos trabalhadores brasileiros e aviltando sua dignidade, além de promover o enfraquecimento das organizações sindicais e a perda do poder de negociação coletiva. Ou seja, sua adoção compromete a efetividade dos direitos fundamentais elencados no art. 7º da Carta Magna.

83. É fundamental compreender que os custos que as empresas buscam reduzir com os arranjos fraudulentos, na realidade, são simplesmente transferidos ao trabalhador, à sociedade e, sobretudo, ao Estado brasileiro. O déficit imposto aos cofres públicos já ultrapassou os R\$ 70 bilhões nos últimos anos e tende a se ampliar ainda mais caso as empresas passem a se sentir autorizadas a contratar trabalhadores da forma que melhor lhes aprouver.

84. É cediço que o princípio da primazia da realidade sobre a forma, no Direito do Trabalho, constitui barreira à generalização da “pejotização”, inibindo sua utilização por diversas empresas. No entanto, se houver permissão judicial para que empregadores substituam seu pessoal regular por trabalhadores pejotizados, o número de contratações por meio desse expediente jurídico certamente crescerá de forma significativa. Tal cenário colocará os direitos dos trabalhadores sob risco ainda maior e ameaçará uma ampla gama de políticas públicas e benefícios sociais, financiados por recursos provenientes das contribuições e impostos incidentes sobre a folha de pagamento.

RECOMENDAÇÃO

85. Diante do exposto, recomenda-se que o Ministério do Trabalho e Emprego se posicione contrariamente ao reconhecimento genérico e apriorístico da licitude da contratação de trabalhadores pela via civil ou comercial, por meio da chamada “pejotização”, a fim de assegurar a preservação da proteção trabalhista nos casos em que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego e de prevenir maiores prejuízos ao Estado e à sociedade brasileira.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

SHAKTI PRATES BORELA

Auditora-Fiscal do Trabalho

Documento assinado eletronicamente

NALDENIS MARTINS DA SILVA

Auditor-Fiscal do Trabalho

Documento assinado eletronicamente

NAZARÉ DE BELÉM SACRAMENTO DA SILVA

Coordenadora Nacional de Combate à Informalidade

De acordo. Encaminhe-se ao DEFIT.

Documento assinado eletronicamente

DERCYLETE LISBOA LOUREIRO

Coordenadora-Geral de Fiscalização e Promoção do Trabalho Decente

De acordo. Encaminhe-se ao Secretário de Inspeção do Trabalho.

Documento assinado eletronicamente

LORENA GUIMARÃES ARRUDA

Diretora do Departamento de Fiscalização do Trabalho



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.deg.br/?codArquivoTeor=3103553>

Nota Técnica 5009 (0546194)

SEP 19586.205006/2025-58 / pg. 11

3103553

De acordo.

Documento assinado eletronicamente
LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO
Secretário de Inspeção do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Felipe Brandao de Mello, Secretário(a) de Inspeção do Trabalho**, em 09/10/2025, às 09:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lorena Guimarães Arruda, Diretor(a)**, em 16/10/2025, às 11:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nazaré de Belém Sacramento da Silva, Coordenador(a)**, em 16/10/2025, às 11:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Shakti Prates Borela, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 16/10/2025, às 11:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Naldenis Martins da Silva, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 16/10/2025, às 11:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dercylete Lisboa Loureiro, Coordenador(a)-Geral**, em 16/10/2025, às 14:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoeletronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=6846194&crc=F1D6DD0E, informando o código verificador **6846194** e o código CRC **F1D6DD0E**.

Referência: Processo nº 19966.205006/2025-58.

SEI nº 6846194



Autenticado eletronicamente, após conferência com original.

<https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.deg.br/?codArquivoTeor=3103553>

Nota Técnica 6009 (6846194)

SEI 19966.205006/2025-58 / pg. 12

3103553