



O Fenômeno da Pejotização nas Relações de Emprego e seus Impactos para o Trabalhador

The Phenomenon of “Pejotização” in Employment Relations and Its Impacts on Workers

Jayne Silva de Paula

Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão Comercial do IFRO - Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Rondônia

Patrícia Felix da Silva

Acadêmica do Curso de Tecnologia em Gestão Comercial do IFRO - Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Rondônia

Francisco Wenderson Pereira de Souza

Mestre em Políticas Públicas - UNILA, Administrador e Gestor Público, Professor orientador de TCC do IFRO - Instituto Federal de Ciência e Tecnologia de Rondônia

Resumo: A prática da pejotização, caracterizada pela contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, destacando-se como uma prática controversa no contexto brasileiro. Assim, o objetivo central deste estudo é analisar os impactos que esta forma de contratação pode causar nas relações de emprego, visto que o trabalhador é o elo mais fraco desta relação. A pesquisa será baseada na metodologia qualitativa de natureza explicativa, fundamentada em artigos, teses, dissertações e livros, além da análise de casos jurídicos relacionados ao reconhecimento de vínculos empregatícios. Ademais, o presente estudo examinará situações em que a pejotização é contestada judicialmente, evidenciando, em alguns casos, fraudes nas relações de trabalho. O estudo também examina o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a pejotização, com ênfase nos critérios utilizados para distinguir práticas lícitas e ilícitas. Diante disso, conclui-se que a pejotização, quando empregada para precarizar direitos trabalhistas, exige uma resposta efetiva do sistema jurídico.

Palavras-chave: relação de emprego; legislação trabalhista; pejotização; trabalhador.

Abstract: The practice of pejotization, characterized by the hiring of workers as legal entities, stands out as a controversial issue within the Brazilian context. Therefore, the main objective of this study is to analyze the impacts that this form of employment may have on labor relations, considering that the worker is the most vulnerable party in this dynamic. The research will follow a qualitative, explanatory methodology, grounded in academic articles, theses, dissertations, and books, in addition to the analysis of legal cases related to the recognition of employment relationships. Furthermore, this study will examine situations in which pejotization is judicially challenged, revealing, in some cases, the existence of fraud in employment relations. The study also explores the position of the Federal Supreme Court (STF) regarding pejotization, with emphasis on the criteria used to distinguish between lawful and unlawful practices. In light of this, it is concluded that pejotização, when used as a strategy to undermine labor rights, requires an effective response from the legal system.

Keywords: employment relationship; labor legislation; pejotization; worker.

INTRODUÇÃO

A pejotização consiste na prática de contratar trabalhadores na condição de pessoas jurídicas, especialmente por meio da formalização como Microempreendedor Individual (MEI), utilizando-se de contratos de prestação de serviços. Tal prática passou a adquirir certa aparência de legalidade com a promulgação da Lei nº 11.196/2005, cujo artigo 129 permite, em determinadas situações, a contratação de profissionais intelectuais na qualidade de pessoas jurídicas.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, a pejotização tornou-se ainda mais recorrente, sobretudo no contexto da terceirização. A referida reforma ampliou as possibilidades de contratação de trabalhadores terceirizados para o desempenho de diversas funções dentro das empresas, o que facilitou a contratação de pessoas jurídicas sem o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesse cenário, questiona-se de que forma o fenômeno da pejotização tem influenciado as relações empregatícias em todo o território nacional, bem como qual tem sido o posicionamento judicial diante dessa prática.

Diante disso, o presente estudo tem como objetivo analisar os impactos da pejotização na vida do trabalhador brasileiro, tendo em vista os inúmeros casos de fraudes contra o empregado, os quais têm originado relações de trabalho desiguais e marcadas por insegurança jurídica.

A metodologia adotada é qualitativa, de natureza explicativa, fundamentando-se em pesquisas bibliográficas, artigos científicos, teses, dissertações, livros, decisões judiciais e outras fontes pertinentes.

A relevância jurídica desta pesquisa reside na necessidade de compreender e interpretar os desdobramentos legais da pejotização, analisando em que medida essa prática se coaduna ou entra em conflito com as normas trabalhistas vigentes. No campo acadêmico, o estudo contribui para o avanço do conhecimento jurídico, suprimindo lacunas existentes na literatura sobre o tema.

Do ponto de vista social, a pejotização não representa apenas uma mudança na forma de contratação, mas implica consequências profundas para a coletividade, afetando diretamente a seguridade social e a distribuição de renda. Ao retirar do trabalhador o acesso aos direitos assegurados pela legislação trabalhista, como férias, 13º salário, FGTS e previdência, essa prática compromete o pacto social estabelecido pela Constituição Federal, que visa à construção de uma sociedade justa e solidária. Autores como Delgado (2019) apontam que a flexibilização das relações de trabalho, quando conduzida sem critérios protetivos, resulta em maior vulnerabilidade social e em aumento da desigualdade.

Além disso, a pejotização contribui para o enfraquecimento das instituições trabalhistas, na medida em que reduz o número de contratos formais e, consequentemente, a arrecadação de contribuições sociais essenciais ao financiamento de políticas públicas. Segundo Oliveira (2020), a crescente informalidade disfarçada dificulta a atuação do Estado na promoção de justiça

social e prejudica o equilíbrio do mercado de trabalho, favorecendo a concorrência desleal entre empresas que cumprem e as que burlam a legislação. Dessa forma, a urgência em debater e regulamentar a pejotização vai além da esfera jurídica, alcançando os alicerces do próprio Estado Democrático de Direito.

Dessa forma, esta pesquisa visa não apenas identificar os impactos jurídicos da pejotização, mas também analisar quais medidas podem ser adotadas pelo Estado a fim de garantir os direitos trabalhistas daqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade laboral.

A RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego constitui um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, sendo responsável por estruturar e regular a dinâmica entre empregadores e trabalhadores na sociedade capitalista contemporânea. Esta relação não se resume à mera prestação de serviços, mas pressupõe uma ligação jurídica sustentada por requisitos legais específicos que garantem proteção ao trabalhador e asseguram o equilíbrio nas relações laborais (Delgado, 2023).

Para que seja configurado o vínculo empregatício, é necessário o cumprimento simultâneo de cinco requisitos, conforme definidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). São eles: a pessoalidade, que indica que o serviço deve ser prestado diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição; a não eventualidade, ou seja, a habitualidade com que o serviço é prestado; a subordinação, que revela a existência de um poder diretivo do empregador sobre o trabalhador; a onerosidade, ou a expectativa de uma remuneração pelos serviços prestados; e a alteridade, que representa a transferência do risco do negócio ao empregador (Nascimento, 2022).

Esses elementos visam garantir proteção ao trabalhador, reconhecendo sua posição de vulnerabilidade frente ao empregador, que detém o poder econômico e organizacional. A subordinação, por exemplo, é um dos traços mais distintivos da relação de emprego, pois estabelece uma hierarquia e permite o controle da prestação dos serviços. A alteridade, por sua vez, assegura que os riscos decorrentes da atividade econômica não sejam transferidos ao empregado, o que seria incompatível com os princípios que regem o Direito do Trabalho (Melo, 2020).

Dessa forma, o vínculo empregatício estabelece um conjunto de direitos e deveres que visam assegurar condições mínimas de dignidade, estabilidade e segurança jurídica nas relações laborais. Entre os direitos assegurados ao empregado estão o gozo de férias remuneradas, o pagamento de 13º salário, o recolhimento do FGTS, a estabilidade em caso de acidente de trabalho ou gestação, entre outros previstos pela legislação trabalhista (Antunes, 2021).

Entretanto, no contexto das transformações econômicas e sociais contemporâneas, a relação de emprego tem sido cada vez mais desafiada por novas formas de organização do trabalho. Modalidades como o teletrabalho, a terceirização, o trabalho mediado por plataformas digitais e o fenômeno da

pejotização têm promovido uma crescente flexibilização dos vínculos tradicionais. Muitas vezes, essas novas formas de contratação têm sido utilizadas para ocultar relações empregatícias, transferindo responsabilidades legais ao trabalhador, que, formalmente, atua como autônomo ou pessoa jurídica, mas, na prática, submete-se às mesmas condições de um empregado comum (Druck; Franco, 2019).

Essas mudanças têm gerado intensos debates na doutrina e na jurisprudência, exigindo novas abordagens para garantir que os trabalhadores não sejam prejudicados em seus direitos fundamentais. O desafio atual está em reconhecer essas novas realidades laborais sem permitir que sejam utilizadas como subterfúgios para a supressão de direitos. Nesse sentido, torna-se imprescindível que a doutrina jurídica e a jurisprudência caminhem no sentido da proteção efetiva do trabalhador, aplicando o princípio da primazia da realidade – pelo qual se deve reconhecer o vínculo de emprego sempre que presentes seus elementos essenciais, independentemente da forma como a relação foi formalizada (Delgado, 2023; Brasil, 2018).

Portanto, diante desse novo cenário, é urgente fortalecer os mecanismos de fiscalização, bem como atualizar a interpretação das normas trabalhistas, de modo a preservar os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. A proteção ao emprego não pode ser flexibilizada a ponto de permitir a precarização das condições de trabalho em nome da eficiência econômica ou da inovação tecnológica (Antunes, 2021).

Conceito e Requisitos Gerais da Relação de Emprego

A relação de emprego é um vínculo jurídico que se estabelece entre o empregador e o empregado, caracterizado por um conjunto de requisitos específicos definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela doutrina. Esses requisitos são: a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação, a onerosidade e a prestação de serviços por pessoa física. Para que se configure o vínculo empregatício, todos esses elementos devem estar presentes simultaneamente. Conforme ensina Martins (2022), a ausência de qualquer desses requisitos descaracteriza a relação de emprego, podendo configurar outros tipos de vínculos jurídicos, como o trabalho autônomo ou eventual.

A subordinação, por exemplo, é considerada o elemento mais relevante na diferenciação entre o empregado e o trabalhador autônomo. Ela se refere ao poder diretivo do empregador sobre o modo de execução do trabalho, o que inclui ordens, controle de jornada e fiscalização das atividades. Quando o prestador de serviço está sujeito a esse poder de comando, ainda que registrado como pessoa jurídica, configura-se fraude à legislação trabalhista, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício. De acordo com Delgado (2019), a jurisprudência brasileira tem reforçado que a mera formalização da prestação de serviço por meio de CNPJ não é suficiente para afastar o vínculo de emprego quando presentes os requisitos legais.

Sobre o tema, o ilustríssimo doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017, p. 310), aponta que:

Relação de Trabalho versus Relação de Emprego — A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.

Observa-se que, a relação de trabalho é o gênero do qual é possível extrair a relação de emprego, ou seja, o termo “relação de trabalho” engloba tanto o emprego quanto outras modalidades, tais como, o trabalho autônomo, eventual, voluntário, avulso, temporário e qualquer outro que venha a ser criado no transcorrer do tempo.

Nas palavras de Ricardo Resende (2016, p. 128), o conceito de relação de emprego pode ser interpretado como:

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Isto posto, só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços.

Assim, conforme o entendimento supra, constata-se que a relação de emprego representa a modalidade mais evidente e relevante de relação de trabalho. Isso se deve ao fato de que o trabalho subordinado constitui a base de sustentação do

modelo capitalista predominante na maioria dos países, sendo, portanto, a forma mais comum de prestação de trabalho na sociedade contemporânea.

Ademais, conforme citado no tópico anterior, para que haja a caracterização da relação de emprego, é necessário o cumprimento dos requisitos expostos no art. 2º e 3º da CLT, conforme expõe a Escola Judicial do TRT da 4ª Região, vê-se:

Os requisitos essenciais, em que pese alguns entendimentos diversos da doutrina, estão constantes nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles: não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

NÃO EVENTUALIDADE: O contrato gera uma continuidade na prestação de serviço, o que mantém uma regularidade no desenvolvimento da atividade em benefício do empregador. Ressalta-se que a CLT não determina uma especificidade quanto à periodicidade dos serviços prestados, podendo ser prestados todos os dias da semana, como também de forma semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade.

SUBORDINAÇÃO: A subordinação consubstancia-se na submissão às diretrizes do empregador, o qual determina o lugar, a forma, o modo e o tempo - dia e hora - da execução da atividade. O empregado está sujeito às ordens do empregador.

ONEROSIDADE: Esta consiste no recebimento de remuneração em troca dos serviços prestados pelo empregado. Assim, existe uma reciprocidade de obrigações, quais sejam: prestação de serviços pelo empregado e contraprestação pecuniária por parte do patrão.

PESSOALIDADE: Enquanto para os empregadores vigora a não pessoalidade, para os empregados deve existir pessoalidade: este requisito está vinculado ao caráter pessoal da obrigação trabalhista, proibindo o empregado de fazer-se substituir na prestação de serviços quando não puder comparecer ou prestá-los, sob pena de descaracterização do vínculo empregatício. Frise-se ainda que o empregado deve ser pessoa física.

ALTERIDADE: Este requisito, o qual nem todos os doutrinadores consideram essencial, significa que o empregador assume os riscos decorrentes do seu negócio, mas não os repassa ao empregado. Isto é, se o negócio vai bem ou mal, o salário do empregado será garantido (Barroso; Barroso, 2016, p. 01).

Com base nos requisitos essenciais previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, a relação de emprego se diferencia das demais formas de prestação de serviço, como o trabalho autônomo ou eventual, justamente pela presença simultânea de todos esses elementos. A não eventualidade, por exemplo, estabelece um vínculo contínuo entre empregado e empregador, denotando uma expectativa de permanência

na atividade laboral. A subordinação, por sua vez, representa o principal critério distintivo da relação de emprego, pois traduz o poder hierárquico do empregador sobre a conduta e organização do trabalho do empregado. Para Godinho Delgado (2020), essa subordinação pode ser tanto jurídica quanto técnica ou econômica, o que amplia o seu alcance interpretativo.

Além disso, a pessoalidade e a onerosidade também se destacam como critérios fundamentais para a identificação do vínculo empregatício. A pessoalidade garante que o empregado seja a única pessoa responsável pela execução do trabalho, sendo vedada a substituição por terceiros, salvo autorização expressa do empregador. Já a onerosidade assegura a existência de uma contraprestação salarial, o que distingue a relação de emprego de atividades voluntárias ou de cunho filantrópico. Quanto à alteridade, trata-se de um princípio que transfere ao empregador os riscos da atividade econômica, de modo que eventuais prejuízos ou lucros da empresa não afetem os direitos do trabalhador. Conforme explica Leite (2023), esse princípio protege o trabalhador da instabilidade do mercado e reforça o caráter tutelar do Direito do Trabalho.

A Proteção do Trabalho na Constituição Federal

O Direito do Trabalho está expressamente previsto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Além da previsão de direitos trabalhistas, a Carta Magna também estabelece princípios constitucionais que são amplamente aplicados no âmbito do Direito do Trabalho.

Sobre tais princípios, a doutrinadora Carla Teresa Romar (2018, p. 63), expõe que:

O art. 1º da Constituição Federal estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a dignidade humana (III) e os valores sociais do trabalho (IV). Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho. No mesmo sentido, tem-se a regra insculpida no art. 193 da Carta Magna, segundo a qual “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. O art. 170 da Constituição Federal indica como princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho humano (caput), a justiça social (caput), a função social da propriedade (III — esta também prevista no art. 5º, XXIII, CF) e a busca do pleno emprego (VIII). Também o princípio da isonomia enunciado pelo art. 5º, caput e I, da Constituição é inegavelmente aplicável ao Direito do Trabalho. Da mesma forma, aplicam-se ao Direito do Trabalho a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem (art. 5º, X, CF), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XX, CF), a não discriminação (art. 5º, XLI e XLII, CF). Em relação à não discriminação em matéria trabalhista, o art. 7º da Constituição

Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI) e proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).

Constata-se, portanto, que se trata, em sua maioria, de princípios implícitos, os quais podem ser identificados nos dispositivos constitucionais mencionados, revelando-se de extrema relevância para o campo do direito trabalhista.

Conforme aponta Ricardo Resende (2016), no âmbito do Direito do Trabalho, destacam-se, ainda, outros princípios igualmente relevantes, tais como: os valores sociais do trabalho; a inviolabilidade da intimidade e da vida privada; a liberdade profissional; a liberdade de reunião; a liberdade de crença; a liberdade de associação; a função social da propriedade; e a busca pelo pleno emprego.

Ademais, tem-se ainda os direitos previstos no art. 7º da CF, os quais estipulam diretrizes base para os contratos de trabalho, salário, remuneração, duração da jornada, férias, 13º salário, garantias das mulheres, dentre diversos outros direitos essenciais para o trabalhador brasileiro.

Assim, é notório que o constituinte, ao promulgar a Carta Magna de 1988, optou por proteger o trabalhador de possíveis males que este poderia vir a sofrer no mercado de trabalho, garantindo assim condições dignas de emprego.

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

O termo pejotização advém da sigla “PJ”, que se refere à Pessoa Jurídica, e diz respeito à prática de contratação de trabalhadores mediante a exigência de que estes se formalizam como empresas individuais, especialmente como Microempreendedores Individuais (MEIs) ou Empresários Individuais (EIs). Trata-se de uma forma de terceirização “individualizada”, por meio da qual a empresa contratante busca mascarar uma relação de emprego, evitando o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias (Delgado, 2023).

A pejotização, portanto, consiste em uma fraude jurídica quando utilizada para disfarçar relações empregatícias com todas as características previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Ao formalizar um contrato de prestação de serviços com uma pessoa jurídica, a empresa busca se eximir dos encargos como pagamento de férias, 13º salário, FGTS, INSS, horas extras, dentre outros (Melo, 2020).

Essa prática se intensificou após a Reforma Trabalhista de 2017, que flexibilizou normas e ampliou as hipóteses de terceirização, contribuindo para o enfraquecimento do vínculo tradicional de emprego e, em muitos casos, para a precarização das condições de trabalho (Druck; Franco, 2019).

Jurisprudência e o Posicionamento do STF

O Judiciário brasileiro, em especial a Justiça do Trabalho, tem se posicionado de forma firme contra a pejetização fraudulenta. Em diversas decisões, os tribunais têm reconhecido o vínculo empregatício mesmo diante da existência de contratos firmados entre empresas (Nascimento, 2022).

O Supremo Tribunal Federal (STF), por sua vez, tem adotado uma postura mais flexível em determinados contextos, especialmente em relação à terceirização de atividades-fim, conforme decidido na **ADPF 324** e no **RE 958252**, ambos julgados em 2018. Nessas decisões, o STF validou a possibilidade de terceirização irrestrita, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador e a inexistência de fraude (Brasil, 2018).

Contudo, é importante destacar que a Corte não chancelou a pejetização fraudulenta, mantendo o entendimento de que, configurados os elementos da relação de emprego, o vínculo deve ser reconhecido. O STF reafirma, assim, a primazia da realidade e a proteção do trabalhador como princípios constitucionais (Delgado, 2023).

Impactos para o trabalhador

A pejetização tem sérios impactos negativos para o trabalhador, entre os quais destacam-se:

- **Precarização das condições de trabalho:** ausência de garantias como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, estabilidade em casos de acidente ou gravidez (Antunes, 2021).
- **Insegurança jurídica:** o trabalhador perde o amparo das normas da CLT, ficando à mercê da vontade do contratante (Melo, 2020).
- **Exclusão de direitos previdenciários:** sem contribuições regulares ao INSS, o acesso a benefícios como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade pode ser comprometido (Druck; Franco, 2019).
- **Aumento da informalidade mascarada:** apesar da aparência de formalidade (contrato entre empresas), muitas vezes o trabalho se dá em condições precárias e com baixa remuneração (Delgado, 2023).

Medidas de enfrentamento

Diante desse cenário, é necessário que o Estado adote medidas eficazes para combater a pejetização fraudulenta, tais como:

- **Fortalecimento da fiscalização trabalhista:** ampliação da atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho no combate às fraudes (Antunes, 2021).
- **Capacitação de juizes e procuradores:** para identificar e reconhecer situações de pejetização, aplicando a legislação com base na realidade dos fatos (Nascimento, 2022).
- **Revisão legislativa:** promover ajustes na legislação trabalhista e tributária para coibir a prática de disfarce de vínculo (Melo, 2020).

- **Educação jurídica:** campanhas de conscientização para que trabalhadores conheçam seus direitos e saibam identificar práticas abusivas (Druck; Franco, 2019).

METODOLOGIA

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, de natureza explicativa, conforme preconizado por Gil (2019), que ressalta que a pesquisa qualitativa visa compreender os fenômenos a partir da análise aprofundada de seus aspectos, sendo adequada para estudos que envolvem questões complexas e dinâmicas, como as relações de trabalho e as formas de contratação. A metodologia explicativa, por sua vez, busca identificar as causas e os efeitos dos fenômenos estudados, indo além da descrição, conforme Lakatos e Marconi (2017).

A pesquisa é fundamentada em uma revisão bibliográfica extensa, abrangendo artigos científicos, teses, dissertações e livros especializados em Direito do Trabalho e nas novas modalidades contratuais, como a pejetização. Além disso, há uma análise documental e jurisprudencial de decisões judiciais relevantes, incluindo posicionamentos do Supremo Tribunal Federal (STF), para compreender os critérios utilizados na distinção entre práticas lícitas e ilícitas no contexto da pejetização.

Segundo Silva (2020), a análise de casos judiciais é fundamental para a pesquisa jurídica, pois possibilita a compreensão do entendimento dos tribunais e contribui para a interpretação das normas aplicáveis. Assim, o presente estudo articula teoria e prática, permitindo um exame crítico do fenômeno e das suas implicações sociais e jurídicas.

Dessa forma, a metodologia adotada permite explorar de maneira profunda os impactos da pejetização nas relações de emprego, oferecendo subsídios para uma discussão fundamentada sobre a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas diante das novas configurações contratuais.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise do fenômeno da pejetização demonstrou que essa prática, embora legal em determinadas situações, tem sido frequentemente utilizada como instrumento de precarização das relações de trabalho. Empresas, ao optarem pela contratação de trabalhadores por meio da criação de pessoas jurídicas, buscam reduzir encargos trabalhistas e previdenciários, transferindo os riscos da atividade econômica para o próprio trabalhador.

Tal conduta fere princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a proteção do hipossuficiente, a primazia da realidade e a função social do contrato. A pejetização promove a desconfiguração da relação empregatícia ao camuflar, sob a aparência de um contrato de prestação de serviços, vínculos que, na essência,

preenchem todos os requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Observou-se também que a Reforma Trabalhista de 2017, ao flexibilizar as formas de contratação, abriu brechas para a expansão da pejotização. Embora tenha como objetivo declarado a modernização das relações de trabalho e o fomento ao emprego, na prática, muitos empregadores passaram a utilizar os dispositivos reformistas para fragilizar direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

O Poder Judiciário, em sua maioria, têm reconhecido os abusos praticados sob a roupagem da pejotização, declarando a existência de vínculo empregatício sempre que comprovada a subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. No entanto, o elevado número de ações trabalhistas com esse objeto revela a necessidade de maior fiscalização e de políticas públicas que inibam tais práticas.

A ausência de regulamentação mais rigorosa e de mecanismos de controle eficazes contribui para a insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores que atuam de forma ética. A informalidade disfarçada pela pejotização também compromete a arrecadação tributária e os direitos sociais atrelados ao emprego formal, como aposentadoria, auxílio-doença e seguro-desemprego.

Diante desse cenário, é imprescindível que o Estado, por meio de seus órgãos competentes, adotem medidas legislativas, administrativas e judiciais voltadas ao combate da pejotização ilícita, garantindo condições dignas de trabalho e respeito aos preceitos constitucionais que regem a ordem social e econômica do país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pejotização representa um dos principais desafios contemporâneos enfrentados no âmbito das relações de trabalho no Brasil. Embora possa se apresentar como uma alternativa moderna e flexível para determinadas atividades, a prática tem sido amplamente utilizada de forma irregular para mascarar verdadeiros vínculos empregatícios e reduzir custos empresariais.

O estudo realizado evidencia que a prática da pejotização, quando realizada com desvio de finalidade, configura uma fraude à legislação trabalhista, subtraindo do trabalhador direitos essenciais e enfraquecendo os mecanismos de proteção social. Tal conduta contribui para o aumento da informalidade e para a fragilização dos vínculos laborais, desrespeitando princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Com base na doutrina, na legislação e nas decisões judiciais analisadas, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro oferece fundamentos suficientes para o reconhecimento do vínculo empregatício quando caracterizados os requisitos legais. Entretanto, a efetividade dessas normas depende da atuação firme da Justiça do Trabalho, da fiscalização dos órgãos competentes e da conscientização da sociedade.

É necessário destacar que a pejotização, quando usada de forma legítima, pode ser benéfica em contextos específicos, especialmente no caso de profissionais autônomos que desejam empreender. Contudo, sua utilização como estratégia para burlar direitos trabalhistas deve ser combatida com veemência, a fim de preservar a função social do trabalho e a justiça nas relações laborais.

Assim, a conclusão a que se chega é de que o enfrentamento à pejotização exige não apenas medidas repressivas, mas também uma política de valorização do trabalho formal, com incentivos à contratação regular e à qualificação profissional. Além disso, é essencial promover um debate público sobre o futuro do trabalho, considerando as transformações tecnológicas e econômicas do século XXI.

Por fim, este estudo reafirma a importância da pesquisa acadêmica como instrumento de reflexão crítica e de proposição de soluções para os problemas enfrentados nas relações de trabalho. O fenômeno da pejotização, ao impactar diretamente a vida de milhões de trabalhadores, demanda atenção constante dos juristas, legisladores, magistrados e da sociedade civil organizada.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 maio 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324 e RE 958252**, Rel. Min. Luiz Fux, julgamento em 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 20 maio 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 maio 2025.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.
- MELO, José Eduardo de Resende Chaves Jr. **A relação de emprego disfarçada:**

a pejotização e os novos modelos contratuais. Belo Horizonte: RTM, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

OLIVEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. **A Reforma Trabalhista no Brasil: análise da Lei 13.467/2017 e das alterações na CLT.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.