

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS – UNIGOIÁS
PRÓ-REITORIA DE ENSINO PRESENCIAL – PROEP
SUPERVISÃO DA ÁREA DE PESQUISA CIENTÍFICA - SAPC
CURSO DE DIREITO

OS EFEITOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO EM FACE DOS DIREITOS
TRABALHISTAS A LUZ DA CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943).

FLÁVIA ROBERTA DA SILVA
ORIENTADOR/PROFESSOR: TEREZA CRISTINA LIMA

GOIÂNIA – GOIÁS
NOVEMBRO/2025

FLÁVIA ROBERTA DA SILVA

**OS EFEITOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO EM FACE DOS DIREITOS
TRABALHISTAS A LUZ DA CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943).**

**Artigo de pesquisa apresentado ao curso de Direito do
Centro Universitário de Goiás - UNIGOIÁS, sob a
orientação da Prof. Dra. Tereza Cristina Ribeiro Lima
como requisito para a aprovação da disciplina TCII.**

**GOIÂNIA – GOIÁS
NOVEMBRO/2025**

OS EFEITOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO EM FACE DOS DIREITOS TRABALHISTAS A LUZ DA CLT (DECRETO-LEI Nº 5.452/1943).

Flávia Roberta da Silva¹

Tereza Cristina Ribeiro Lima²

RESUMO

Este artigo discute a pejotização como uma prática que altera as relações de trabalho no Brasil, substituindo o vínculo empregatício tradicional por contratos feitos com pessoas jurídicas, muitas vezes com o objetivo de reduzir custos para as empresas. A metodologia utilizada é na forma qualiquantitativa e de caráter exploratório, embasada em uma revisão bibliográfica que inclui textos doutrinários, artigos científicos e legislações relevantes. O objetivo da pesquisa é investigar os benefícios e desafios da pejotização, considerando os efeitos negativos dessa prática sobre o sistema previdenciário, a arrecadação de impostos e as vulnerabilidades sociais que surgem com a precarização das condições de trabalho. Com base em jurisprudência e na doutrina, defende-se a necessidade de uma regulamentação clara que proteja os direitos dos trabalhadores, evite fraudes e equilibre a flexibilidade econômica com a justiça no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização. Relação de emprego. Proteção ao trabalhador.

ABSTRACT

This article discusses “pejotização” (self-employment) as a practice that alters labor relations in Brazil, replacing traditional employment relationships with contracts with legal entities, often with the aim of reducing costs for companies. The methodology used is qualitative and quantitative, exploratory in nature, based on a literature review that includes doctrinal texts,

¹ Acadêmico do 9º período do curso de Direito no Centro Universitário de Goiás – Uni-Goiás

² Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás PUC-GO; Especialista em Direito Civil pela Faculdade Anhanguera de Ciências Humanas -FACH

scientific articles, and relevant legislation. The objective of the research is to investigate the benefits and challenges of *pejotização* (self-employment), considering the negative effects of this practice on the social security system, tax collection, and the social vulnerabilities that arise from precarious working conditions. Based on case law and legal doctrine, the study argues for the need for clear regulations that protect workers' rights, prevent fraud, and balance economic flexibility with fairness in the workplace.

KEYWORDS: Flexibility. Employment Relationship. Worker Protection.

INTRODUÇÃO

A *pejotização* sendo um fenômeno crescente no mercado de trabalho brasileiro tem iniciado diversos debates legal e social sobre os direitos trabalhistas estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A *pejotização* surgiu como prática para reduzir custos trabalhistas e tributários, onde os trabalhadores são registrados como pessoas jurídicas sob diferentes empresas, em vez de trabalharem para o mesmo empregador sob a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), criando uma relação entre entidades jurídicas em vez de uma relação trabalhista tradicional. Esse modelo envolve a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, o que rompe com a relação de emprego tradicional e suas respectivas proteções legais.

Essa prática vem sendo adotada por empresas que buscam reduzir custos trabalhistas e encargos sociais, ao mesmo tempo em que enfrentam demandas de maior flexibilidade e competitividade no mercado de trabalho. No entanto, apesar de aparente vantagem econômica, a *pejotização* levanta sérios questionamentos jurídicos e sociais, pois implica na renúncia direta de diversos direitos básicos dos trabalhadores.

Segundo alegações essa bordagem, diminui despesas e aumenta salários, o que, por sua vez, leva ao aumento do consumo e ao crescimento da economia. Entretanto esse método contradiz a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois para os trabalhadores, há perda de direitos como férias, 13º, FGTS, horas extras e verbas rescisórias.

Essa modalidade atrai trabalhadores pela suposta autonomia, maior possibilidade de ganhos e menores encargos sociais em comparação ao trabalho formal, tais como Imposto de Renda e Previdência, pois o seu lucro é isento de imposto de renda. Nesse caso esse modelo de contratação que, embora legal, pode ocultar práticas ilegais, fraudes contratuais e a real subordinação que existe na relação de trabalho, mesmo com a formalização de uma

empresa. Assim os princípios constitucionais e trabalhistas, como a dignidade da pessoa humana, a proteção, a irrenunciabilidade e a primazia da realidade, reforçam que os direitos do trabalhador não podem ser renunciados e que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre documentos formais.

Este artigo analisará os efeitos legais dessa prática no contexto da CLT, com destaque para como a pejetização representa um desafio ao equilíbrio das relações de trabalho, à proteção dos trabalhadores, ao sistema de seguridade social e as políticas públicas. Para isso, adota-se uma abordagem de análise jurisprudencial e doutrinária, examinando a legislação relevante, as interpretações judiciais e as repercussões fiscais e sociais da “pejetização”.

O objetivo central é entender as implicações de tal contratação, destacando as contradições entre a busca por flexibilidade econômica e os riscos de precarização e insegurança jurídica enfrentada pelos trabalhadores, demonstrando que a pejetização indiscriminada não é sinônimo de modernização, pelo contrário, representa um retrocesso que compromete tanto a dignidade dos trabalhadores quanto a sustentabilidade das políticas públicas e o funcionamento equitativo do mercado.

1. AS RELAÇÕES E OS DIREITOS TRABALHISTAS A LUZ DA CLT

O Direito do Trabalho, sob a perspectiva da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), busca estabelecer e aplicar regras para ajudar a equilibrar a relação entre empregador e empregado por meio de garantias de proteção e justiça social. Essa área pode ser conceituada de diferentes maneiras: abordagem subjetivista (focada nas pessoas, ou centrada nas pessoas), abordagem objetivista (foco específico em questões de direito do trabalho) e abordagem mista (a mais abrangente), por fornecer os princípios, normas e instituições amplos que impulsionam a ação para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

Segundo a CLT, observa-se: “Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”.

O objetivo do Direito do Trabalho é estabelecer regras mínimas que garantam igualdade e proteção ao trabalhador, promovendo uma gestão mais justa, progressista e humanizada. Com caráter interventor, suas normas são principalmente voltadas à proteção e baseadas na dignidade humana, regulando tanto questões individuais quanto coletivas. Dessa forma, como ressalta LEITE (2024), “o trabalhador é antes uma pessoa humana e, como tal, também possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade”.

1.1 Os formatos e características de contrato de trabalho

Quando analisamos as diferentes formas de classificar os contratos, podemos dizer que o contrato de trabalho é bilateral ou sinalagmático, já que envolve obrigações recíprocas entre empregadores e empregados. (LEITE, 2024).

É consensual, pois se aperfeiçoa pelo acordo de vontades, sem exigir formalidades específicas, seja ele expresso ou tácito (conforme o art. 443 da CLT), e comutativo, visto que as obrigações possuem valores equivalentes desde o início. Além disso, é oneroso, pois o serviço prestado é remunerado, e trato sucessivo, uma vez que sua execução se estende ao longo do tempo. Também é um contrato de atividade, cujo objeto é a prestação de serviços. (LEITE, 2024).

Quanto à sua natureza jurídica, o contrato de trabalho pode ser considerado um contrato de adesão, conforme previsto no Código do Consumidor e no Código Civil, pois suas cláusulas são geralmente fixadas pelo empregador, cabendo ao empregado aceitá-las sem possibilidade real de negociação, salvo em algumas categorias específicas, como os empregados domésticos e altos empregados (MARTINS, 2024).

O contrato de adesão é caracterizado pela imposição unilateral das cláusulas por uma das partes, cabendo à outra aceitá-las sem possibilidade de negociação, embora existam contratos de trabalho em que as condições são debatidas. Se houver cláusulas ambíguas ou contraditórias em contratos de adesão, como os de trabalho, a interpretação deve favorecer o aderente – no caso, o empregado – conforme o artigo 423 do Código Civil. (MARTINS, 2024),

1.2 Os princípios gerais e constitucionais do trabalho

Os princípios do Direito do Trabalho não foram mencionados na Constituição Federal de 1988 de forma direta, como ocorreu com os princípios da Seguridade Social (artigo 194). No entanto, obviamente, estes são princípios explícitos ou implícitos no documento constitucional que regem o Direito do Trabalho. No Artigo 1º da Constituição estão os princípios sobre os quais o Brasil está organizado, e destaca-se a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho (inciso IV). Os códigos trabalhistas devem sempre respeitar a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho. Da mesma forma, no

Artigo 193 da Constituição, afirma-se que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e visa ao bem-estar social e à justiça".

Alguns dos princípios gerais da atividade econômica são ainda mencionados no artigo 170: a valorização do trabalho humano, a justiça social, a função social da propriedade (artigo 5º, inciso XXIII), e a aspiração ao pleno emprego. Além disso, o princípio da igualdade, que inclui o artigo 5º, caput, e inciso I da Constituição, também se estende ao Direito do Trabalho. Os mesmos direitos (a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem, artigo 5º, X; liberdade de trabalho, artigo 5º, XIII; liberdade de associação, artigo 5º, XVII a XX; proibição de discriminação, artigo 5º, XLI e XLII) se estendem à esfera do trabalho.

Em relação à não discriminação no trabalho, o artigo 7º da Constituição proíbe diferenças de sexo, idade, cor ou estado civil na remuneração e/ou condições de trabalho (inciso XXX); proíbe qualquer discriminação na remuneração ou admissão de pessoas com deficiência (inciso XXXI); e proíbe qualquer distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre profissionais (inciso XXXII).

Junto a esses princípios gerais aplicáveis ao Direito do Trabalho, há também princípios particulares que surgem dos fatos econômicos e sociais específicos da área.

De acordo com as lições de PLÁ RODRÍGUEZ (2000), os principais princípios do Direito do Trabalho são: **Princípio protetor ou de proteção** que é a principal diretriz do Direito do Trabalho, que serve como base para a criação, interpretação e aplicação das leis trabalhistas, além de orientar as relações entre empregadores e empregados; **Princípio da irrenunciabilidade** que significa que o trabalhador não pode voluntariamente renunciar a direitos que lhe são reconhecidos, ou seja, atos voluntários de renúncia não são válidos nesse contexto; **Princípio da continuidade da relação de emprego** que busca garantir que o contrato de trabalho dure o máximo possível. Como o contrato de trabalho é uma relação contínua, que não termina após uma única tarefa, deve ser mantido ao longo do tempo, regulando obrigações que são constantemente renovadas; **Princípio da primazia da realidade** que é derivado da ideia de proteção, este princípio determina que a verdade dos fatos na relação entre trabalhador e empregador deve prevalecer sobre qualquer documento que diga o contrário, garantindo que a realidade dos fatos seja respeitada; **Princípio da razoabilidade** que embora nem toda a doutrina considere a razoabilidade como um princípio do Direito do Trabalho, alguns estudiosos, como PLÁ RODRÍGUEZ (2000), defendem sua importância. Para ele, este princípio afirma que as partes devem sempre agir com base na razão e buscar soluções mais justas e equilibradas para os conflitos

trabalhistas e o **Princípio da boa-fé** que se aplica tanto ao empregado quanto ao empregador. Para o trabalhador, significa cumprir seu contrato com honestidade e dedicação às tarefas. Para o empregador, implica agir com lealdade e cumprir suas obrigações de forma justa e transparente em relação ao empregado.

1.3 O direito trabalhista e previdenciário

Os conceitos do Direito do Trabalho podem ser abordados sob diferentes aspectos: subjetivo, que relaciona-se aos tipos de trabalhadores e quem eles abrangem; objetivo, que considera a matéria analisando as relações de trabalho sem focar nos sujeitos; e misto, que envolve tanto as pessoas quanto o objeto de estudo. (MARTINS, 2024).

Trata-se de um conjunto de princípios, regras e instituições que visam garantir melhores condições de trabalho e de vida social ao trabalhador, principalmente na relação de trabalho subordinado, por meio de medidas de proteção específicas. Esse sistema é organizado por várias partes, formando um todo completo, e conta com princípios que fundamentam suas normas, conforme exposto por MARTINS (2024, p. 18):

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas.

Grande parte das regras está na CLT, e as instituições responsáveis por criar e aplicar essas normas incluem o Estado, por meio do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho. O foco central é o estudo do trabalho subordinado, utilizando principalmente as teorias subjetiva e objetiva para compreender as relações laborais. Sendo que no Direito do Trabalho, o trabalhador é considerado sujeito de direito, não objeto. (LEITE, 2024).

A teoria subjetiva do Direito do Trabalho concentra-se nos tipos de trabalhadores aos quais a legislação se aplica, especialmente aqueles subordinados ao empregador, como empregados, enquanto exclui trabalhadores públicos e autônomos. As teorias objetivistas, por sua vez, analisam a relação de trabalho em si, sem distinguir categorias específicas. (LEITE, 2024).

O principal objetivo do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho e benefícios sociais, incluindo ambientes seguros, remuneração digna e proteção

contra problemas laborais, especialmente para a parte mais vulnerável na relação, o trabalhador. Para isso, há legislação, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece um piso mínimo de direitos, como limites na jornada, férias, intervalos e salário-mínimo, sendo possível negociar condições superiores a esses mínimos, sendo que o objetivo central é equilibrar a relação desigual entre empregado e empregador. (MARTINS, 2024)

O Direito do Trabalho tem duas funções principais: uma tutelar, que consiste em estabelecer regras mínimas para proteger o trabalhador; e uma social, voltada a assegurar boas condições sociais ao trabalhador. (MARTINS, 2024).

Já o Direito Previdenciário é um ramo do Direito Público dedicado a estudar as normas relacionadas à seguridade social — incluindo previdência social, assistência social e saúde. Ele analisa os princípios constitucionais e as leis que tratam do financiamento da previdência social e das prestações destinadas aos beneficiários em diferentes regimes — tanto o geral quanto os próprios regimes dos servidores públicos com cargos efetivos (conforme o artigo 40 da Constituição Federal).

O direito previdenciário segue o princípio "tempus regit actum", ou seja, aplica-se a lei vigente na data em que aconteceu o fato. Ele é uma área autônoma e distinta do Direito do Trabalho porque possui suas próprias regras e conceitos específicos para definir quem são os segurados, como funcionam a filiação, as carências necessárias para ter direito às prestações e outros detalhes relacionados às contribuições e benefícios. (AGOSTINHO, 2024).

De acordo com o artigo 6º da Constituição Federal, direitos sociais como a previdência social são essenciais para garantir uma vida digna aos cidadãos. Em sua essência científica, o direito previdenciário concretiza o direito constitucional tanto pelo planejamento legal desejado quanto pela sua aplicação prática. (AGOSTINHO, 2024).

Os ramos do direito previdenciário e do direito do trabalho surgiram como conquistas e reivindicações dos trabalhadores. Estão estreitamente ligados em vários conceitos: empregador (artigo 2º da CLT), empregado (artigo 3º), remuneração (artigo 457), salário (artigo 457 §1º), salário-utilidade (artigo 458), trabalhador doméstico (artigo 1º da Lei nº 5.859/72), trabalhador temporário (artigo 16 do Decreto nº 73.841/74), verbas indenizatórias e questões relacionadas à suspensão ou interrupção dos efeitos do contrato de trabalho.

2. A CONTEXTUALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO (LEI 11.196/05)

Pejotização é um dos fenômenos que entraram no mercado de trabalho brasileiro, influenciado por mudanças econômicas e sociais. Nesse conceito, os trabalhadores são

registrados como pessoas jurídicas sob diferentes empresas, em vez de trabalharem para o mesmo empregador sob a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Foi dessa forma que as empresas começaram uma prática de contratação para minimizar gastos com salários e encargos sociais. Isso representa um desafio para as organizações que tentam tornar as relações de trabalho suficientemente maleáveis para acomodar as necessidades concorrentes e as demandas orçamentárias. (DELGADO, 2020).

Esse modelo de contratação levanta várias questões legais e sociais vitais. Do ponto de vista financeiro e empresarial, a pejetização é considerado vantajoso porque oferece algumas facilidades, ao mesmo tempo, os trabalhadores estão tendo que renunciar a certos direitos reconhecidos pela legislação trabalhista, como férias remuneradas, decimo terceiro salário e contribuições para o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), levando a uma situação de insegurança. Assim, essa prática enfraquece a proteção social contra a insegurança jurídica, devido ao tipo de relações de trabalho ocultas por trás dos contratos oficiais – o que não era observado anteriormente (DELGADO, 2020).

Essa prática da pejetização, é frequentemente empregada para disfarçar uma verdadeira relação de trabalho, nunca recebeu aceitação da doutrina ou da jurisprudência, embora o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 tenha a legitimado para atividades intelectuais. (RESENDE, 2023).

2.1 Definição da Pejetização

A expressão "pejetização" refere-se à prática de contratar indivíduos como empresas, criando uma relação entre entidades jurídicas em vez de uma relação trabalhista tradicional. Essa abordagem é comum, pois empregadores a utilizam para minimizar custos trabalhistas. (SILVA, 2021).

Uma abordagem de "pejetização" refere-se à utilização inadequada de contratos com Pessoas Jurídicas (PJs) com o objetivo de aumentar os lucros e reduzir custos, substituindo relações de trabalho formais. Essa prática pode ser imposta aos trabalhadores que, sob a ameaça de demissão, são obrigados a abrir uma empresa para desempenhar suas funções. Dessa forma, o empregado continua exercendo as mesmas atividades, mas sem o devido registro em sua carteira de trabalho. (AZEREDO, 2019).

Fundamentalmente, essa prática visa fraudar a relação de emprego e contornar os direitos trabalhistas. Ao criar uma PJ, o trabalhador se torna um profissional autônomo, registrado sob um CNPJ, enquanto a empresa contratante se isenta do pagamento dos

encargos trabalhistas, diminuindo assim sua carga tributária. Apesar da autonomia e da possibilidade de obter rendimentos superiores, o trabalhador “pejotizado” abdica dos direitos trabalhistas e assume os custos e riscos da atividade econômica, encontrando-se em uma posição ambígua entre ser uma empresa e um empregado. (AZEREDO, 2019).

Essa forma de contratação é utilizada para reduzir custos trabalhistas e tributários, mas acaba por precarizar as condições do trabalhador, já que os direitos típicos do contrato de trabalho deixam de ser assegurados. Segundo DELGADO (2020), essa modalidade costuma disfarçar uma relação de emprego com o intuito de evitar encargos legais, o que pode gerar conflitos jurídicos quanto ao reconhecimento dos direitos trabalhistas.

2.2 Regulamentação da Pejotização

Esse fenômeno surgiu com a flexibilização das leis trabalhistas, que permitiu a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, especialmente a Lei 11.196/05 em seu artigo 129 onde regulamentou a pejotização:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2016).

O artigo 4º, § 2º da Lei 6.019/74 já sinalizava uma tendência à pejotização ao permitir a terceirização sem o reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa contratante.

A Lei 13.429, de 31 de março de 2017, entrou em vigor na mesma data e alterou a Lei 6.019/1974, que regula o trabalho temporário e assim se estende para pejotização. Após modificada a Lei 6.019/1974 passou a tratar a terceirização e o trabalho temporário no diploma legal. O artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, modificado pela Lei 13.467/2017, define terceirização como a transferência de atividades da contratante, incluindo a atividade principal, à pessoa jurídica prestadora de serviços. Assim, a terceirização de qualquer atividade da contratante é expressamente permitida. (GARCIA, 2025).

Embora a pejotização esteja presente em diversos setores comerciais e tenha regulamentação, é evidente que ainda se trata de uma questão que demanda uma legislação

mais clara e específica. Segundo como DELGADO (2020), a ausência de regulamentação específica cria insegurança jurídica e incentiva a exploração da pejetização para evadir direitos trabalhistas, além de efeitos adversos na receita da seguridade social. A solução aparente está na necessidade do sistema jurídico de definir diretrizes claras para enfrentar a pejetização fraudulenta, com o objetivo de proteger os trabalhadores e assegurar a equidade no mercado de trabalho.

2.3 Setores mais abrangidos pela Pejetização

Essa prática se tornou comum em áreas como medicina, arquitetura e publicidade, limitando a concorrência e deixando os trabalhadores sem a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (PEREIRA, 2023).

A pejetização tem se tornado cada vez mais significativa na economia brasileira. O mercado está se adaptando a entidades e colaboradores em setores onde flexibilidade e especialização profissional são predominantes. A indústria de Tecnologia da informação é um dos principais setores afetados, pois a utilização de pessoas jurídicas para recrutar profissionais para projetos temporários e altamente técnicos tornou-se comum. Esse setor exemplifica uma tendência crescente por modelos contratuais que promovem agilidade e eficiência de custos, transferindo os riscos e encargos da contratação diretamente ao trabalhador (DELGADO, 2020). Nesse contexto, RESENDE (2023), observa que a pejetização nesta área está intimamente ligada à variação da demanda do mercado por serviços tecnológicos, onde existe uma preferência por contratações não conectivas, sendo que essa prática é impulsionada pelas dinâmicas mercadológicas.

Outro setor relevante é o de serviços, que representa uma grande parte da pejetização no Brasil. Áreas como consultoria, assessoria administrativa, marketing, comunicação e recursos humanos têm visto um aumento significativo na formalização através de contratos legais em diversas ocupações. Essas áreas possuem características que favorecem a pejetização, como a autonomia relativa e especialização das funções, além da capacidade de fornecer serviços sem subordinação direta (AZEREDO, 2019).

A indústria criativa abrange não apenas publicidade e jornalismo, mais também artes e entretenimento – campos onde a pejetização ocorre com frequência elevada. Segundo RESENDE (2023), embora a flexibilidade oferecida pela pejetização pareça vantajosa, ela acaba transformando-se em uma precariedade para muitos trabalhadores, onde são privados dos direitos fundamentais associados ao trabalho.

3. EFEITOS JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A pejotização é uma prática que tem uma abordagem com a promessa de redução de custos trabalhistas, tanto para os trabalhadores quanto para seus empregadores. Essa abordagem, segundo alegações, diminui despesas e aumenta salários, o que, por sua vez, leva ao aumento do consumo e ao crescimento da economia. Entretanto esse método contradiz a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois, os empregadores contratam sem vínculos formais de emprego, conhecidos como “pejotização”, para cortar custos ao não pagar obrigações trabalhistas, deixando os funcionários em pior situação em relação aos direitos que uma empresa normalmente proporcionaria. (AZEREDO, 2019).

Esse método de contratação contribui para um cenário de precariedade, no qual os trabalhadores são privados dos direitos que deveriam ter legalmente, incluindo o salário-mínimo, férias, decimo terceiro ou FGTS, e podem ser demitidos sem aviso prévio ou indenização. Isso resulta em um mercado de trabalho caracterizado por desigualdade, competição acirrada e injustiças entre as empresas, juntamente com diferenças salariais entre aqueles que realizam tarefas idênticas. (AZEREDO, 2019).

3.1 Efeitos jurídicos fiscais e trabalhistas para os empregados e empresas

Os efeitos jurídicos fiscais referem-se às implicações tributárias que impactam tanto para as empresas quanto para os empregados. A legislação tributária é complexa e pode influenciar significativamente a estrutura financeira e operacional das organizações, assim como os direitos e deveres dos trabalhadores. (PEREIRA, 2023).

Esse modelo de pejotização tem ganhado destaque no mercado de trabalho contemporâneo, sobretudo em setores que buscam flexibilidade e redução de custos. No entanto, seus efeitos jurídico, fiscais e trabalhistas são amplamente debatidos e suscitam importantes reflexões. (RESENDE, 2023).

No contrato como pessoa jurídica, o trabalhador atua como empresário ou autônomo, pagando imposto como pessoa jurídica e recolhendo encargos sociais próprios dessa condição. Essa modalidade atrai trabalhadores pela suposta autonomia, maior possibilidade de ganhos e menores encargos sociais em comparação ao trabalho formal, tais como Imposto de Renda e Previdência, pois o seu lucro é isento de imposto de renda. Porém, o trabalhador perde

direitos trabalhistas e assume custos como emissão de notas fiscais, contabilidade, impostos e riscos econômicos. (BARBOSA; ORBEM, 2015).

Entretanto com a pejetização, ainda que o trabalhador tenha a promessa que esse modelo irá trazer mais benefícios, a verdade é que o trabalhador estará desprotegido pelas leis, trabalhistas, se por um lado o trabalhador recolhe menos imposto de renda, por outro ele acaba perdendo diversos benefícios exclusivos ao empregado em relação de emprego protegido pela CLT, como férias, decimo terceiro, horas extras, intervalos remunerados, direitos previdenciários, FGTS, verbas rescisórias, dentre outras garantias previstas na legislação trabalhista, o que no final acaba não sendo compensatório. (SILVA, 2021).

A adoção da pejetização pelas empresas é a busca por maior flexibilização. Ao utilizar dessa prática, as empresas se beneficiam da aparência de autonomia que um prestador de serviços PJ oferece. No entanto, muitos trabalhadores terminam operando sob subordinação direta, habitualidade, seguindo horários, regras e orientações definidas pela empresa. Nesses casos, para os trabalhadores que recorrerem a Justiça do Trabalho, essa modalidade de contratação pode ser descaracterizada, reconhecendo-se o vínculo empregatício e consequentemente a condição de empregado, trazendo inúmeros prejuízos fiscais, trabalhistas e penais às empresas. (PEREIRA, 2023).

Legalmente, se analisarmos o artigo 9º da CLT, a pejetização é nula e o vínculo empregatício deve ser reconhecido, garantindo todos os direitos ao trabalhador desde o início da relação. Sendo também um crime segundo o artigo 203 do Código Penal, implicando sanções para o empregador. (SILVA, 2021).

A pejetização é um modelo de contratação que, embora legal, pode ocultar práticas ilegais, fraudes contratuais e a real subordinação que existe na relação de trabalho, mesmo com a formalização de uma empresa. Além disso ela traz implicações sociais e econômicas mais amplas, sendo que trocar vínculos empregatícios por contratos PJ não apenas prejudica os trabalhadores individualmente, mais também impacta o sistema previdenciário e arrecadação de impostos. A pejetização não apenas configura uma fraude a legislação trabalhista, como também resulta na ausência de recolhimento do FGTS. (SILVA, 2021).

O trabalhador que submete ao modelo da pejetização perde a proteção legal, torna-se vulnerável às decisões do empregador e não recebe garantias de jornada de trabalho ou descanso remunerado. O empregador ainda evita encargos sociais, burocracias de contratação e custos com treinamento e exames. (AZEREDO, 2019).

A prática da pejetização além de retirar direitos trabalhistas e a proteção contra demissões arbitrárias ela enfraquece os sindicatos, tornando mais difícil a organização

coletiva dos trabalhadores e limitando as negociações de direitos. (AZEREDO, 2019). É ainda prejudicial às normas de segurança e saúde no trabalho, afetando trabalhadores sem vínculos formais e aumentando a precarização laboral. (OLIVEIRA, 2021).

Esse modelo cria uma ilusão de autonomia, mantendo a subordinação sem a efetividade das proteções previstas no direito do trabalho. O resultado é vulnerabilidade social, que acarreta em prejuízos econômicos ao assumir riscos sem garantias. Afeta também os princípios fundamentais do direito do trabalho, como a primazia da realidade, a irrenunciabilidade dos direitos e a imperatividade das normas, que são cruciais para expor essa fraude e reconhecer o vínculo empregatício que pode estar formalmente ausente. (AZEREDO, 2019).

A contratação de pessoas jurídicas para evitar a relação de emprego, infringe diretamente o princípio da isonomia assegurado por tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Sendo a perda de direitos trabalhistas nesse modelo, caracteriza discriminação ilegal. (OLIVEIRA, 2021).

Em síntese, a pejetização não traz benefícios nem para os trabalhadores nem para a economia, pelo contrário, ela representa uma forma de precarização do trabalho que intensifica a exploração da força laboral, enfraquecendo direitos e instituições coletivas, impactando negativamente as finanças públicas e compromete o mercado consumidor brasileiro. Ela distorce a narrativa da flexibilização, que na verdade resulta em precarização das relações trabalhista. (AZEREDO, 2019)., em

3.2 Posição de autores e Tribunais quanto a Pejetização

A pejetização é uma modalidade utilizada para encobrir a relação de emprego, embora não seja aceita pela Doutrina, a jurisprudência tem legitimado a pejetização em alguns casos. (RESENDE, 2023).

Apesar da Lei nº 13.467/2017, em seu artigo 5º-C, criar uma restrição, proibindo o trabalhador de se tornar pessoa jurídica contratada pela empresa, antes de decorrido 18 meses subsequentes ao encerramento do seu contrato de trabalho, ficou claro que após esse prazo é permitido que a empresa possa contratar o trabalhar via pessoa jurídica, sendo assim não caracterizaria vínculo empregatícios conforme estabelece o § 2º do artigo 4ª-A, com redação dada pela referida Lei nº 13.429/2017. (RESENDE, 2023).

Seguindo essa linha de raciocínio, foi proferida uma decisão monocrática pelo Ministro Roberto Barroso em 24 de maio de 2023, onde nos autos da Reclamação nº

59.836/DF, fez menção explícita à legalidade da pejetização. Ademais, “casos estejam presentes os elementos que caracterizam a relação de emprego, especialmente a subordinação direta, configurará fraude”. Aplicando-se a todas as figuras envolvidas. Sendo assim, em tese, a pejetização é admissível nos mesmos moldes que foram dados à terceirização. (RESENDE, 2023).

No mesmo sentido foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal “ser lícita a terceirização por ‘pejetização’, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante” (STF, 1ª T., AgR-Rcl 47.843/BA, Red. p/ ac. Min. Alexandre de Moraes, DJe 07.04.2022). (GARCIA, 2025).

Ademais, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal: “o cerne da discussão da ADPF 324, assim como das outras ADIs sobre o tema, não se restringiu aos casos de terceirização ou pejetização, mas, sim, sobre as inúmeras formas de realização e organização do trabalho previstas em lei e a liberdade de contratação” (STF, 2ª T., ED-AgR-Rcl 64.445/SP, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 01.07.2024, DJe 25.07.2024, voto do relator). (GARCIA, 2025).

Sendo assim, a jurisprudência atual evidencia a descaracterizando do vínculo empregatício, e o reconhecimento da pejetização, um assunto discutido pelo Supremo Tribunal Federal, cuja decisão é vinculativa. (SILVA, 2023).

Do outro lado alguns autores e jurisprudências contrários a esse posicionamento, afirma que a fraude à lei ocorre quando um contrato, embora formalmente correto, é feito com a intenção de ocultar ou evitar a aplicação da lei, como quando um contrato de prestação de serviços disfarça uma relação de emprego. Nesse contexto, a fraude à lei resulta na nulidade absoluta do referido contrato fraudulento (CLT, art. 9º). (LEITE, 2024).

Vejamos o que diz a jurisprudência:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência,

possuem carácter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autónomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de “pejotização”. Em qualquer desses casos – além de outros –, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autónomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (arts. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de “pejotização”). Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST (...) (TST-Ag-AIRR 10009678920155020432, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª T., DEJT 29.03.2019).

Nesse mesmo sentido:

PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica (pejotização), acaso constatada a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia, importa em seu reconhecimento, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso provido. (TRT 17ª R., ROT 0001093- 37.2016.5.17.0002, Divisão da 1ª Turma, DEJT 13/02/2020). Acórdão Acordam os Magistrados da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Extraordinária realizada no dia 05 de fevereiro de 2020, às 13h30min, sob a Presidência do Exmo. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, com a participação do Exmo. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, do Exmo. Desembargador Mário Ribeiro Cantarino Neto, e presente o Procurador do Trabalho, Dr. Estanislau TallonBozi, por unanimidade, conhecer parcialmente do recurso ordinário interposto pela reclamante

e, no mérito, dar parcial provimento ao apelo, nos termos do voto do Relator, determinando o retorno dos autos à origem para apreciação dos demais pleitos, com a reabertura da instrução, caso necessário, e novo julgamento, como entender de direito, em razão do reconhecimento do vínculo de emprego. Sustentação oral do Dr. Dourivan Dantas Dias, advogado da reclamada.

A pejetização pode ser mais antiga do que se imagina, já que processos judiciais surgem após os fatos. Exemplo desse entendimento é o caso relatado pela desembargadora Maria Adna Aguiar, em que um advogado, empregado de 1983 a 1986, foi demitido e imediatamente recontratado como empresário, continuando a prestar o mesmo serviço. (PEREIRA, 2023).

Vejamos:

Verifica-se, pois, que, ao contrário do quanto afirmado pelo recorrente, o recorrido trabalhou efetivamente como advogado da empresa de dezembro de 1983 a dezembro de 1986, ocasião em que foi despedido para ser automaticamente recontratado, prestando os mesmos serviços. A diferença básica entre os dois contratos reside no fato de que antes prestava o serviço como empregado, após a despedida, como autônomo. O fenômeno ocorrido nos presentes autos, embora incipiente em 1986, ganhou, depois, grande notoriedade no mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de “PEJOTIZAÇÃO”. A pejetização é uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços, com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, microempresa ou cooperativa. (TRT-5 - RO: 00492001120045050021, Relator: Maria Adna Aguiar, Quinta Turma, Data de Publicação: 19/11/2009.

Diante das decisões jurisprudenciais dos tribunais superiores, fica o entendimento que para o trabalhador pejetizado a prova do vínculo está ligada ao meio do trabalho exercido, como habitualidade, subordinação e onerosidade, sendo que comprovado o vínculo o empregador deverá arcar com os encargos trabalhistas devidos. (SILVA, 2021).

Sendo assim, alguns defendem a licitude da pejetização, apoiando-se na Lei nº 11.196/2005, nas jurisprudências e nos princípios da livre iniciativa e liberdade individual, vendo-a como forma de estimular o crescimento socioeconômico. Entretanto os opositores afirmam que essa lei se aplica apenas para questões tributárias e previdenciárias, não sendo válida no Direito do Trabalho, e as jurisprudências somente se aplicam, quando não

comprovado o vínculo empregatício, considerando a pejetização uma forma ilícita de ocultar vínculo empregatício. (PEREIRA, 2023).

3.3 Discussão: Os impactos fiscais e trabalhistas que a Pejetização em massa provocará no futuro da sociedade

As normas que regulam a pejetização, precisam ser avaliadas considerando a constituição que valoriza a dignidade humana e os princípios sociais trabalhista, garantindo direitos como proteção ao emprego e melhoria das condições sociais. (LEITE, 2024).

Sob a perspectiva econômica, embora a pejetização possa proporcionar economias às empresas, isso pode afetar negativamente a qualidade dos serviços prestados, visto que as empresas contratadas frequentemente atendem apenas aos requisitos mínimos estabelecidos nos contratos. Dessa forma, os efeitos da terceirização diversificam conforme o contexto, oferecendo vantagens como maior flexibilidade, mas também apresentando riscos aos direitos trabalhistas e à coesão social, sendo essencial buscar um equilíbrio que permita maximizar os benefícios sem comprometer o bem-estar dos trabalhadores e da sociedade como um todo. (SILVA, 2023).

No contexto social, a segmentação da força de trabalho pode gerar a diminuição dos benefícios para os trabalhadores terceirizados, sobrecarregando os sistemas públicos de assistência social. (SILVA, 2023).

A pejetização reduz os direitos trabalhistas, diminui a proteção social e prejudica a arrecadação de tributos e contribuições para a Previdência. Ao contratar indivíduos como pessoa jurídica, as empresas evitam obrigações financeiras como o INSS patronal, o FGTS e as contribuições ao sistema “S”. Essa prática compromete a base de financiamento da Seguridade Social, fragilizando sistemas essenciais como aposentadoria, saúde e assistência social, além de fomentar a informalidade e enfraquecer sindicatos e negociações coletivas. (IDETA; TEIXEIRA, 2024).

A médio e longo prazo, a pejetização representa um risco para Previdência Social, uma vez que os trabalhadores contribuem em menor quantidade e de forma irregular, resultando em aposentadorias inadequadas ou até mesmo exclusão do sistema. Além disso, essa modalidade de contratação favorece indiretamente a sonegação fiscal, acentuando o déficit público e impactando negativamente toda a sociedade. (IDETA; TEIXEIRA, 2024).

As contribuições para a previdência são alocadas em um fundo destinado ao financiamento de benefícios previdenciários, e um eventual déficit nesse fundo pode ameaçar

a continuidade do sistema. Caso o orçamento da seguridade social não seja suficiente para cobrir os benefícios, a União terá a obrigação de suprir esse déficit. Assim, as contas públicas serão impactadas se houver um desequilíbrio nas finanças. (IDETA; TEIXEIRA, 2024).

Socialmente a pejotização agrava as condições laborais e a estabilidade econômica das famílias. Com a redução dos depósitos do FGTS, a União poderá enfrentar dificuldades financeiras para fomentar políticas públicas essenciais, como o financiamento de programas habitacionais voltados à população de baixa renda. Sem essas garantias básicas ou uma rede de proteção social eficaz, os trabalhadores se tornam mais suscetíveis à pobreza, endividamento e marginalização. (IDETA; TEIXEIRA, 2024).

Sendo assim, a pejotização indiscriminada não é sinônimo de modernização, pelo contrário, representa um retrocesso que compromete tanto a dignidade dos trabalhadores quanto a sustentabilidade das políticas públicas e o funcionamento equitativo do mercado.

CONCLUSÃO

A pejotização, embora apoiada por normas legais em algumas situações, é considerada principalmente como um instrumento de degradação das relações de trabalho no Brasil devido à distância entre a operacionalização real da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e os direitos que ela estabelece.

A contratação de trabalhadores para atuarem como pessoas jurídicas, é uma prática de redução de custos para as empresas, mas vem ao custo dos direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), proteção contra demissão arbitrária e garantias de estabilidade no emprego. Esse desequilíbrio viola o próprio conceito de proteção e a dignidade da pessoa humana e noções fundamentais no Direito do Trabalho.

Essa prática, também afeta negativamente o sistema de seguridade social ao diminuir e contribuir irregularmente para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), com implicações subsequentes para a segurança futura e a sustentabilidade dos benefícios dos trabalhadores. Também influencia a arrecadação de impostos e incentiva a informalidade do mercado de trabalho, enfraquecendo os sindicatos e impedindo a negociação coletiva de direitos.

As jurisprudências dos últimos anos, em relação à pejotização, são aquelas que visam reconhecer a existência de relações de emprego onde quer que existam os componentes usuais de uma relação de trabalho (subordinação, regularidade e remuneração), e é projetado para prevenir fraudes e oferecer proteção aos trabalhadores vulneráveis. No entanto, a ausência de

regulamentação clara e específica sobre a pejotização também causa ambiguidade legal e fomenta disputas judiciais.

O grande desafio consiste em como alcançar um equilíbrio de flexibilidade nas relações de trabalho com a preservação dos direitos básicos da força de trabalho, para que a pejotização não desempenhe o papel de instrumento de evasão legal com efeitos sociais negativos. Tais restrições do sistema legal são necessárias para prevenir fraudes e garantir proteções mínimas para os trabalhadores, além de manter a sustentabilidade do sistema de seguridade social e impostos, assegurando relações de trabalho justas e dignas de acordo com os valores constitucionais com base no direito trabalhista do Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de Direito Previdenciário - 3ª Edição 2024**. 3.ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. pág.104. ISBN 9788553620135. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620135/>. Acesso em: 02 jun. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6024**: informação e documentação - Numeração progressiva das seções de um documento escrito - Apresentação Rio de Janeiro: ABNT, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6027**: informação e documentação: resumo: Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: Apresentação. 3. Ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.

AZEREDO, Fernanda Henriques de. **A “pejotização” e o direito do trabalho: uma análise do fenômeno à luz da atuação do Ministério Público do Trabalho**. Trabalho de Conclusão

de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10674/1/FHAzeredo.pdf>. Acesso em: 17/02/2025.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. **“Pejotização”: Precarização das Relações de Trabalho, das Relações Sociais e das Relações Humanas**. Revista Eletrônica do Curso de Direito - Universidade Federal de Santa Maria. Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em 20/09/2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º 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: 17/02/2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17/02/2025.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em 20/09/2025.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. **Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital**. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm. Acesso em 17/02/2025.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros**. Planalto. Disponível em

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em 20/09/2025.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE GOIÁS. **Manual de Elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso: Projeto de Pesquisa, Monografias e Artigos Científicos**. 2019. Cristiane Rachel de Paiva Felipe (org). Disponível em: <https://unigoias.com.br/sapc/manual-de-elaboracao-de-trabalhos/>. Acesso em: 17/02/2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo. LTr, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025**. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. pág.486. ISBN 9788553626823. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 20/09/2025.

IDETA, Melody Mieki Lopes; TEIXEIRA, Winston de Araújo. **O Trabalho Informal e os Impactos da não Contribuição para a Previdência Social**. Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação. Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Amazonas. 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/17704/10095>. Acesso em: 20/09/2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2024. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 22 set. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

OLIVEIRA, Ingrid Lara Barbosa. **Pejotização e precarização da classe trabalhadora na mineração**. Monografia (Graduação em Direito) - Escola de Direito, Turismo e Museologia, Universidade Federal de Ouro Preto. Ouro Preto. 2022. Disponível em: <http://monografias.ufop.br/handle/35400000/4101>. Acesso em: 17/02/2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 3ª ed. Atual., 2000.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. pág.82. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 28 mar. 2025.

SILVA, Bruno da Cruz. **Pejotização: uma prática paralela ao direito do trabalho**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário FAMINAS, Muriaé, 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.faminas.edu.br/jspui/>. Acesso em: 17/02/2025.

SILVA, Leônidas Gonçalves da. **Uma análise sobre o fenômeno da pejotização e suas consequências**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais- Direito). Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande. – Sousa/PB. 2021. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/22487>. Acesso em: 17/02/2025.