



O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO

THE PHENOMENON OF "PJ-IZATION" IN LABOR RELATIONS IN THE BRAZILIAN CONTEXTO

Renata Viveiro OLEARI¹

Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)

E-mail: renata_viveiro@hotmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0006-2685-3185>

Ricardo Vieira SILVA²

Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)

E-mail: fenhricardovieirafenh@outlook.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0006-7753-3114>

Jocirley de OLIVEIRA³

Faculdade de Ciências do Tocantins (FACIT)

E-mail: oliveiraaraguaina2013@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0008-4126-0091>

RESUMO

O presente artigo analisa o fenômeno da pejotização no contexto das relações de trabalho no Brasil, compreendendo-o como a prática de contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica em substituição ao vínculo empregatício formal. A pesquisa, de natureza bibliográfica e abordagem qualitativa, apresenta inicialmente a origem e o conceito da pejotização, destacando seu desenvolvimento histórico e os aspectos jurídicos que permeiam essa prática. Em seguida, discute-se o impacto da Reforma Trabalhista de 2017 na intensificação dessa modalidade de vínculo, marcada pela flexibilização das normas trabalhistas. O estudo aborda também as consequências para os trabalhadores, como a perda de direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a redução da proteção social e o aumento

¹ Acadêmica do Curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências do Tocantins – FACIT. e-mail: renata_viveiro@hotmail.com // orcid: 0009-0006-2685-3185.

² Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências do Tocantins – FACIT. e-mail: fenhricardovieirafenh@outlook.com // orcid: 0009-0006-7753-3114.

³ Pós Doutor em Letras, Língua e Literatura Pela Universidade Federal do Norte do Tocantins. Doutor em Letras, Língua e Literatura Pela Universidade Federal do Tocantins - UFT, Mestre em Educação Pela Universidade Federal do Tocantins – UFT. oliveiraaraguaina2013@gmail.com / orcid.org/ 0009-0008-4126-0091.

da precarização laboral. Por fim, são exploradas as perspectivas jurídicas e econômicas, com foco nos desafios de regulamentação e nos possíveis caminhos para equilibrar os interesses entre empregadores e empregados. A análise propõe uma reflexão crítica sobre os limites entre autonomia contratual e fraude trabalhista em um cenário de transformações no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Pejotização. Relações de Trabalho. Reforma Trabalhista. Precarização. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the phenomenon of "pejotização" (the outsourcing of labor through individual legal entities) within the context of labor relations in Brazil. Based on bibliographic research and a qualitative approach, the study defines the concept and outlines its historical and legal background in the Brazilian labor market. It highlights how the 2017 Labor Reform contributed to the increase of such hiring practices by promoting labor flexibility. Furthermore, the paper explores the consequences for workers, including the erosion of labor rights established by the Brazilian Labor Code (CLT), reduced social protection, and increasing labor precarization. Finally, it discusses the legal and economic perspectives surrounding the regulation of this phenomenon, emphasizing the challenges of balancing business interests with fair labor practices. The article aims to foster critical reflection on the boundaries between contractual autonomy and labor fraud in a changing employment landscape.

Keywords: Pejotização. Labor Relations. Labor Reform. Precarization. Labor Law.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro, em constante transformação, busca adaptar-se às novas exigências econômicas, sociais e tecnológicas que surgem a cada ano. Esse dinamismo evidencia a necessidade de alinhar as relações laborais com a legislação vigente, com o intuito de equilibrar as demandas produtivas do mercado com a proteção dos direitos dos trabalhadores, princípio fundamental do Direito do Trabalho.

O FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO" NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO. Renata Viveiro OLEARI; Ricardo Vieira SILVA; Jocirley de OLIVEIRA. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE NOVEMBRO - Ed. 68. VOL. 01. Págs. 347-369. <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

Contudo, diante da crescente pressão por maior flexibilidade e competitividade, algumas práticas empresariais têm se consolidado à margem da legislação tradicional, desafiando os dispositivos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre essas práticas, destaca-se um fenômeno recente e controverso que vem ganhando espaço nas relações laborais brasileiras: a pejotização.

A pejotização ocorre quando empresas contratam trabalhadores por meio de pessoas jurídicas, geralmente constituídas pelos próprios profissionais em vez de formalizá-los como empregados regidos pela CLT. Essa prática tem sido adotada como uma alternativa para driblar encargos trabalhistas, possibilitando ao empregador uma significativa economia com obrigações legais como férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), horas extras e demais direitos trabalhistas.

Essa forma de contratação, embora vantajosa para as empresas sob a perspectiva de redução de custos e aumento da lucratividade, traz implicações graves para os trabalhadores. Ao atuarem como prestadores de serviços autônomos, esses profissionais ficam desprotegidos quanto aos direitos garantidos por lei, como aposentadoria, licença maternidade, seguro-desemprego, estabilidade e assistência em casos de doenças ou acidentes de trabalho.

A pejotização, portanto, insere-se como um mecanismo de flexibilização que, embora atenda a interesses empresariais em contextos de crise ou de competitividade global, contribui para a precarização das relações de trabalho. A ausência de vínculo formal compromete a segurança jurídica e social do trabalhador, enfraquecendo os mecanismos de proteção historicamente conquistados no ordenamento jurídico brasileiro.

Esse fenômeno tornou-se ainda mais recorrente após a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu mudanças significativas na legislação e abriu brechas para a ampliação de contratos atípicos, como os de trabalho intermitente, parcial e autônomo. Nesse cenário, a pejotização passou a ser vista por muitos como um modelo de relação contratual “eficiente”, ainda que à custa de uma desproteção sistêmica.

Trata-se de uma pesquisa de caráter bibliográfico, com abordagem qualitativa, fundamentada na análise de legislações, doutrinas, artigos científicos e decisões judiciais que abordam o tema. O objetivo deste artigo é analisar os impactos jurídicos, sociais e econômicos da pejotização no Brasil, investigando seus efeitos sobre os direitos dos trabalhadores e os desafios relacionados à sua regulamentação e fiscalização.

A relevância deste estudo reside na contribuição que oferece para o debate sobre as transformações do mundo do trabalho, à luz das exigências de modernização econômica e da preservação da dignidade do trabalhador. Ao identificar lacunas na legislação e propor reflexões jurídicas sobre o tema, o presente trabalho busca fomentar discussões que possam subsidiar futuras reformas trabalhistas mais equilibradas, que contemplem tanto a realidade do mercado quanto à justiça social.

METODOLOGIA

A metodologia adotada para a construção deste artigo fundamenta-se em uma abordagem qualitativa e bibliográfica, com o propósito de examinar de forma aprofundada o fenômeno da “pejotização” nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo. O estudo propôs-se a investigar não apenas os aspectos jurídicos envolvidos, mas também as causas e os impactos socioeconômicos desse fenômeno, com especial atenção à legislação trabalhista vigente e às decisões judiciais que delineiam os limites legais dessa prática.

Optou-se pela abordagem qualitativa em razão da complexidade e da natureza interpretativa do objeto de estudo. A pejotização, por envolver dinâmicas sociais, econômicas e jurídicas entrelaçadas, exige uma análise que vá além dos dados numéricos e abranja os significados atribuídos às práticas de contratação por meio de pessoas jurídicas, especialmente em contextos nos quais essa forma de vínculo substitui, de maneira irregular, o contrato de trabalho formal celetista.

A pesquisa bibliográfica permitiu a identificação, seleção e análise de fontes teóricas e normativas relevantes para a compreensão da pejotização. Foram consultados livros especializados, artigos científicos publicados em periódicos jurídicos e econômicos, pareceres doutrinários, relatórios institucionais e outros documentos que oferecem suporte conceitual e empírico à análise crítica do tema. A

escolha desse método decorre da necessidade de embasamento teórico sólido e diversificado, capaz de dar conta da pluralidade de interpretações e posicionamentos existentes sobre o assunto.

Foram analisados documentos oficiais, como relatórios do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que oferecem dados atualizados sobre a frequência, os setores mais afetados e os desdobramentos jurídicos da pejetização no país. Essas fontes possibilitaram traçar um panorama quantitativo e qualitativo da presença dessa prática no mercado de trabalho, contribuindo para a delimitação do problema de pesquisa e para a compreensão do cenário jurídico-institucional brasileiro.

A análise documental incluiu também o estudo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17), que redesenhou aspectos centrais das relações trabalhistas no Brasil. Essa etapa da pesquisa foi essencial para compreender como as transformações legislativas recentes abriram espaço para a ampliação da pejetização e de que maneira os dispositivos legais são interpretados pelos tribunais do trabalho em casos concretos.

Nesse sentido, procedeu-se a uma revisão de jurisprudência com o objetivo de identificar decisões judiciais paradigmáticas que envolvem a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas. Tal revisão permitiu perceber as principais tendências dos tribunais, os critérios utilizados para descaracterizar vínculos formais de trabalho, e os embates entre os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da livre iniciativa. A análise das decisões judiciais também elucidou como os magistrados têm interpretado os limites e a legalidade da pejetização em diferentes contextos profissionais e econômicos.

A metodologia também contemplou a leitura crítica de estudos acadêmicos que discutem a pejetização tanto sob uma ótica técnico-jurídica quanto a partir de uma perspectiva mais ampla, que envolve as transformações estruturais do mundo do trabalho. Autores da área do Direito do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Economia foram consultados para entender como esse modelo de contratação afeta os direitos dos trabalhadores, a arrecadação estatal, os vínculos de proteção social e a competitividade entre empresas.

Finalizando esta parte, a escolha pela abordagem qualitativa e bibliográfica justifica-se pela natureza do objeto de pesquisa, que exige uma compreensão aprofundada das interfaces entre direito, economia e sociedade. A complexidade do fenômeno da pejotização não se resume à sua manifestação empírica, mas envolve um debate jurídico, político e ético que perpassa as decisões legislativas, os posicionamentos jurisprudenciais e os interesses de distintos atores sociais. A metodologia adotada, portanto, visa garantir um olhar crítico, amplo e contextualizado sobre o tema.

ORIGEM E CONCEITO DA PEJOTIZAÇÃO: CONTEXTO HISTÓRICO E JURÍDICO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A pejotização é um fenômeno cada vez mais presente nas relações de trabalho brasileiras e está diretamente associada à reconfiguração contratual promovida por mudanças legislativas e econômicas nas últimas décadas, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Este processo, que consiste na contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas (PJs) constituídas pelos próprios trabalhadores, levanta sérias discussões quanto à flexibilização dos vínculos empregatícios e à fragilização dos direitos laborais tradicionalmente protegidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesta seção, analisam-se as implicações dessa prática a partir de diferentes dimensões: os efeitos da reforma trabalhista na intensificação da pejotização (3.1); as consequências diretas para os trabalhadores, como a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias (3.3); os impactos jurídicos, econômicos e sociais decorrentes da expansão desse modelo contratual (3.4); e, por fim, os dilemas enfrentados pelo ordenamento jurídico brasileiro quanto à regulamentação da pejotização, considerando os desafios econômicos e as perspectivas de proteção ao trabalho digno (3.5). Essa análise permite compreender os contornos complexos que envolvem o tema e seus desdobramentos na sociedade contemporânea.

Pejotização e a Reforma Trabalhista: A Flexibilização das Relações de Trabalho e seus Impactos

A pejotização, termo cunhado a partir da sigla "PJ", que designa a figura da pessoa jurídica, refere-se à prática de contratação de trabalhadores como prestadores

de serviço por meio da abertura de empresas individuais, mascarando, assim, uma verdadeira relação de emprego. Tal expediente tem sido utilizado como uma estratégia empresarial voltada à redução de custos, já que permite ao contratante driblar encargos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o recolhimento do FGTS, o pagamento de férias, 13º salário e outras garantias.

Embora essa prática possa parecer, à primeira vista, uma adaptação à dinâmica de um mercado competitivo e globalizado, ela representa um processo de flexibilização das relações trabalhistas com profundas implicações sociais e jurídicas, especialmente no que tange à precarização do trabalho. Ao transferir responsabilidades do empregador para o trabalhador, há uma desestruturação dos direitos conquistados historicamente, promovendo um cenário de insegurança e instabilidade nas relações laborais.

Ganhando força no Brasil a partir do final do século XX, a pejotização se intensificou com o avanço das políticas neoliberais e a consequente desregulamentação de normas protetivas do trabalho. Tal processo foi consolidado com a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), que ampliou as possibilidades de negociação entre patrões e empregados e promoveu a terceirização irrestrita, conforme previsto na Lei n.º 13.429/2017.

Esses marcos legais abriram brechas para que empresas formalizassem relações laborais sob formas contratuais atípicas, que, embora revestidas de legalidade aparente, desconsideram os elementos fáticos que configuram o vínculo empregatício. Tal prática compromete a eficácia dos princípios protetivos do Direito do Trabalho, ao permitir que obrigações essenciais sejam burladas por meio de artifícios jurídicos. Com isso, o trabalhador se vê desprovido de garantias fundamentais, como a estabilidade, a seguridade social e a proteção contra despedidas arbitrárias.

Sob o prisma jurídico, a pejotização afronta diretamente os princípios basilares do Direito do Trabalho, como o princípio da primazia da realidade, que estabelece a prevalência dos fatos sobre a forma. Como afirmam Costa e Ternus (2012), “[...] o princípio da primazia da realidade busca a verdadeira conotação das relações trabalhistas e seu desenvolvimento prático, sendo assim, procura desencobrir uma relação de trabalho encoberta em razão de um contrato de trabalho

ser um contrato-realidade, e os fatos gerados neste, são preferíveis a qualquer formalidade, quando estas não representarem a verdadeira realidade trabalhista”.

Nesse sentido, mesmo que o trabalhador figure formalmente como pessoa jurídica, caso estejam presentes os elementos da relação de emprego, subordinação, habitualidade, pessoalidade, onerosidade e pessoa física, o vínculo empregatício deve ser reconhecido, conforme art. 3º da CLT. Essa diretriz reforça o Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual a verdade dos fatos prevalece sobre a forma contratual utilizada. Dessa maneira, configura-se fraude à legislação trabalhista toda vez que a pejetização busca encobrir uma relação de emprego típica, com o objetivo de suprimir direitos legalmente assegurados.

De acordo com Nascimento (2012),

O direito do trabalho não se ocupa de todas as formas de trabalho, mas apenas daquela que apresenta especificidades e das relações coletivas que nele se instauram, como a subordinação jurídica, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade, características que configuram o vínculo empregatício e justificam a proteção normativa especial (Nascimento, 2012, p. 136).

A pejetização, portanto, não se aplica à regulação legítima de prestação de serviços autônomos, mas sim àquelas situações em que há fraude contratual para mascarar relações de emprego sob a roupagem de prestação empresarial de serviços. Essa prática promove um deslocamento de riscos econômicos para o trabalhador, distorcendo a lógica protetiva que justifica a existência do Direito do Trabalho como um instrumento de equilíbrio nas relações laborais.

A Reforma Trabalhista de 2017, nesse contexto, teve papel central na ampliação dos mecanismos de contratação atípica. Embora defendida como um instrumento de modernização das relações de trabalho, sua implementação gerou um ambiente de insegurança jurídica para os trabalhadores e intensificou a adoção de formas contratuais como a pejetização.

Segundo Santos (2019),

Com a chegada da reforma foi instaurada uma nova possibilidade de terceirização das empresas para com os seus empregados, assim deu-se início à pejetização. Essa permissividade contratual, ao flexibilizar excessivamente as relações de trabalho, desprotege os indivíduos e enfraquece a noção de emprego formal como um direito social fundamental (Santos, 2019, p. 47).

Nesse cenário, a diferenciação entre trabalho autônomo legítimo e pejetização fraudulenta torna-se essencial. Enquanto o trabalho autônomo se caracteriza pela independência técnica e econômica do prestador de serviços, a pejetização oculta, sob o manto da formalidade jurídica, uma relação típica de emprego.

Krein (2020) reforça essa distinção ao afirmar que:

A pejetização não cria uma relação genuinamente autônoma, mas sim um mecanismo que precariza o trabalho ao transferir os riscos econômicos para o trabalhador”. Em outras palavras, o prestador de serviços é juridicamente tratado como empresário, mas na prática atua como empregado sem os direitos garantidos a essa categoria (Krein, 2020, p. 21).

Do ponto de vista econômico, “[...] essa prática mostra-se vantajosa para as empresas, que conseguem ampliar seus lucros com a redução de encargos trabalhistas” (Silva e Ravnjak, 2020, p. 67). Muitos trabalhadores acabam aderindo a esse modelo por conta de propostas tentadoras, que envolvem maior flexibilidade e ganhos imediatos, ainda que à custa da segurança jurídica.

Trata-se de uma faceta do capitalismo contemporâneo, no qual se valoriza a eficiência econômica em detrimento da dignidade e estabilidade das relações de trabalho. Os autores ressaltam que a pejetização se insere em uma lógica de mercado que busca ampliar a mão de obra e reduzir custos, mesmo que isso signifique a renúncia de garantias essenciais para os trabalhadores.

Por outro lado, os impactos sociais da pejetização são notórios. O trabalhador, ao ser excluído da rede de proteção trabalhista, perde o acesso à previdência, ao seguro-desemprego, à estabilidade econômica e ao amparo jurídico em casos de litígios. Essa exclusão o deixa mais vulnerável a situações de exploração e insegurança, comprometendo sua qualidade de vida e o bem-estar de sua família.

Como explica Martins (2021),

Isso contribui para o aumento da informalidade, da desigualdade e da vulnerabilidade social, criando um contingente de “empreendedores forçados”, sem a segurança típica de quem empreende por escolha. O fenômeno emerge de uma tentativa das empresas de se adaptar às exigências de um mercado dinâmico, mas frequentemente à custa da proteção jurídica dos trabalhadores (Martins, 2021, p. 33).

Diante desse quadro, é imprescindível que o ordenamento jurídico brasileiro promova um enfrentamento eficaz da pejetização fraudulenta. Isso passa por uma atuação mais incisiva da fiscalização do trabalho, do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, bem como pela conscientização dos próprios trabalhadores acerca de seus direitos.

A manutenção da justiça social no mundo do trabalho exige a reafirmação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, pilares que devem nortear toda política pública voltada à regulação do trabalho no Brasil.

A manutenção da justiça social no mundo do trabalho exige a reafirmação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, pilares que devem nortear toda política pública voltada à regulação do trabalho no Brasil. Essa reafirmação é essencial para combater práticas abusivas como a pejetização fraudulenta, que enfraquecem a proteção ao trabalhador. Ao assegurar que tais princípios sejam efetivamente respeitados, promove-se um ambiente laboral mais justo, equitativo e alinhado com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Consequências para o Trabalhador: Direitos Trabalhistas, Proteção Social e Precarização

Ao analisarmos a pejetização sob a ótica do trabalhador, é possível observar que, em um primeiro momento, essa forma de contratação aparenta ser uma alternativa viável e vantajosa. Em um cenário marcado por altas taxas de desemprego, instabilidade econômica e desigualdade social, muitos trabalhadores brasileiros se veem compelidos a aceitar condições laborais mais flexíveis, mesmo que isso implique renunciar a direitos consolidados.

Como destacam Santos e Magalhães Júnior (2024),

A péssima distribuição de renda e a necessidade do trabalho para a subsistência da grande maioria da população brasileira ocasionam a aceitação pelos trabalhadores a condições precárias, impostas pelos contratantes, muitas vezes disfarçadas sob formas contratuais aparentemente vantajosas. Essa realidade evidencia um cenário de vulnerabilidade estrutural, em que a sobrevivência se sobrepõe à exigência por direitos e garantias trabalhistas mínimas (Santos e Magalhães Junior, 2024, p. 143).

Essa aceitação, muitas vezes, ocorre diante de propostas aparentemente atrativas oferecidas pelos empregadores. Entre os atrativos estão a promessa de maior autonomia, flexibilidade de horário, e o recebimento de valores líquidos mais altos, sem os tradicionais descontos obrigatórios do regime celetista. No entanto, essa suposta liberdade esconde um processo de descaracterização da proteção trabalhista, ao transformar o trabalhador em uma “empresa individual” que arca, sozinha, com todos os riscos e encargos da atividade econômica.

É nesse sentido que se faz necessário compreender a pejetização como um mecanismo que mascara a relação de emprego sob o manto da legalidade formal. A pejetização não extingue os elementos essenciais da relação de emprego; ela apenas os disfarça, transferindo responsabilidades do empregador ao trabalhador e esvaziando o conteúdo social do direito do trabalho.

Como pontua Delgado (2023),

A Constituição Federal de 1988, ao consagrar o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV), repudia práticas que visam à supressão de direitos por meios artificiais ou estratégias contratuais que burlam a proteção legal (Delgado, 2023, p. 66).

A principal consequência da pejetização, portanto, é a exclusão do trabalhador da rede de proteção garantida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ao se tornar uma pessoa jurídica, o trabalhador perde o acesso a benefícios como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e licença-maternidade ou paternidade, além de não possuir estabilidade contra despedida arbitrária. Como ressaltam Oliveira e Silva (2022), “[...] a pejetização promove uma ruptura com o princípio da proteção, convertendo o trabalhador em um agente vulnerável diante da lógica mercadológica” (p. 154).

Outro aspecto crítico é a transferência das obrigações previdenciárias. No regime celetista, a contribuição ao INSS é de responsabilidade compartilhada entre empregado e empregador. Já na pejetização, especialmente na figura do Microempreendedor Individual (MEI), a totalidade da contribuição recai sobre o trabalhador.

Conforme observam Santos e Magalhães Júnior (2024),

Muitos trabalhadores deixam de realizar tais contribuições para não comprometer seu sustento imediato, o que compromete diretamente o direito à aposentadoria e a outros benefícios previdenciários. Tal realidade evidencia que a pejetização não apenas fragiliza os direitos, como também coloca em risco a segurança econômica futura dos trabalhadores (Santos e Magalhães Junior, 2024, p. 117).

Ademais, a ausência de vínculo empregatício formal impossibilita o acesso a verbas rescisórias, como o aviso prévio e a multa de 40% sobre o FGTS em caso de demissão. Isso significa que, embora submetidos à subordinação típica da relação de emprego, conforme elementos estabelecidos no art. 3º da CLT, os trabalhadores não desfrutam das garantias que protegem contra demissões arbitrárias. Como enfatiza Biondi (2021), “[...] a pejetização legitima a instabilidade, promovendo relações assimétricas em que o empregador detém todo o poder contratual” (p. 55).

Há uma sobrecarga de responsabilidades que antes eram de competência do empregador, como o fornecimento de equipamentos, materiais de trabalho, treinamentos, e medidas de segurança do trabalho. Isso se agrava quando consideramos que muitos desses trabalhadores não possuem renda suficiente para arcar com tais custos. A constituição das chamadas “empresas do eu sozinho” demanda despesas de manutenção, regularização fiscal e enfrentamento dos riscos da atividade econômica, o que, em muitos casos, torna-se inviável para a maioria dos trabalhadores.

Outro impacto preocupante é o isolamento profissional e social. Ao serem contratados como pessoas jurídicas, os trabalhadores deixam de participar de espaços coletivos de formação, não têm acesso a planos de carreira, e perdem a representação sindical. Essa situação dificulta o desenvolvimento profissional, enfraquece a solidariedade de classe e os torna ainda mais vulneráveis à exploração.

Segundo Antunes (2018),

A fragmentação das relações de trabalho promovida por formas atípicas de contratação é um dos fatores que mais contribuem para o enfraquecimento da consciência coletiva e da resistência organizada, diluindo vínculos solidários entre os trabalhadores. Tal dinâmica dificulta a construção de movimentos reivindicatórios coesos e compromete a eficácia das lutas por melhores condições laborais (Antunes, 2018, p. 71).

Dessa forma, observa-se que a pejetização, embora revestida de legalidade aparente, aprofunda a precarização das relações de trabalho, em flagrante desacordo com os princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Em vez de representar uma inovação positiva nas formas de contratação, trata-se, na maioria dos casos, de uma estratégia para reduzir custos às custas dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A crítica a essa prática não significa negação da possibilidade de trabalho autônomo legítimo, mas sim o combate à sua utilização como subterfúgio para fraudar relações de emprego.

A Pejetização no Brasil: Impactos Jurídicos, Econômicos e Sociais no Contexto das Relações de Trabalho

A pejetização é uma prática cada vez mais recorrente nas relações de trabalho no Brasil, caracterizando-se como uma forma alternativa de contratação em que o trabalhador, para exercer atividades com subordinação e habitualidade, formaliza uma pessoa jurídica. Embora possa parecer uma estratégia moderna e alinhada às novas dinâmicas do mercado, essa modalidade tem gerado sérios impactos jurídicos, econômicos e sociais, especialmente por fragilizar os direitos trabalhistas e desvirtuar os princípios fundantes do Direito do Trabalho.

Sob a justificativa da flexibilização contratual e da necessidade de reduzir custos, a pejetização tem sido utilizada como instrumento para romper com o vínculo empregatício formal. Em muitos casos, o trabalhador continua exercendo as mesmas funções de um empregado celetista, mas sem a proteção legal garantida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa realidade expõe um desequilíbrio nas relações laborais, pois transfere ao trabalhador os riscos do negócio, além de fragilizá-lo juridicamente frente ao contratante.

Do ponto de vista jurídico, a pejetização encontra-se em uma zona cinzenta. Embora não exista vedação expressa à contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços, a prática se torna ilegal quando utilizada como meio de fraudar vínculos empregatícios típicos.

Conforme aponta Silva Júnior (2021),

Esse prestador de serviço será um trabalhador parassubordinado, um colaborador com maior autonomia, e estará inserido na estrutura da empresa contratante para proporcionar uma cooperação

contínua e coordenada. A noção de parassubordinação ilustra a ambiguidade dessa relação: o trabalhador não é subordinado formalmente, mas na prática está inserido na lógica organizacional da empresa, com obrigações semelhantes às do empregado comum (Silva Júnior, 2021, p. 87).

A ausência de regulamentação específica sobre a pejetização contribui para um cenário de insegurança jurídica, tanto para trabalhadores quanto para empregadores. O ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de dispositivos claros que delimitem as fronteiras entre trabalho autônomo legítimo e fraude contratual.

Ferrari (2024) observa que:

As empresas têm se utilizado dessa brecha legal para contratar profissionais para executar tarefas intelectuais sob a égide de pessoa jurídica, uma condição que obscurece sob quais estatutos o trabalhador estará subordinado, seja pelo Código Civil de 2002 ou pela Consolidação das Leis do Trabalho (Ferrari, 2024, p. 98).

Essa ambiguidade gera insegurança e dificulta a defesa dos direitos dos trabalhadores. Nos tribunais, têm sido observadas decisões conflitantes, ora reconhecendo a existência de vínculo empregatício, ora mantendo a autonomia do contrato entre pessoas jurídicas. Isso demonstra a complexidade do tema e a necessidade urgente de uniformização jurisprudencial ou de regulamentação legislativa. “A Justiça do Trabalho é chamada a atuar como guardião da dignidade do trabalhador frente às novas formas de precarização, sendo a pejetização uma das mais sutis e perigosas delas” (Delgado, 2023, p. 66).

No aspecto econômico, a pejetização pode ser extremamente vantajosa para o empregador, pois elimina encargos trabalhistas, reduz tributos e simplifica a gestão da força de trabalho. Por outro lado, para o trabalhador, os riscos econômicos são significativos, pois não há garantias de estabilidade, de remuneração regular, nem de acesso à Seguridade Social. A ausência de contribuições obrigatórias ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) deixa o profissional desprotegido em caso de doença, acidente, maternidade ou aposentadoria.

A nível social, a pejetização contribui para a fragmentação das categorias profissionais, o enfraquecimento da atuação sindical e o isolamento do trabalhador em estruturas laborais altamente individualizadas.

Conforme alerta Antunes (2018),

O novo modelo de organização do trabalho, centrado na individualização dos contratos, destrói a solidariedade de classe e dificulta a luta por direitos coletivos”. A redução da força coletiva torna ainda mais difícil a resistência a práticas abusivas e o avanço de políticas públicas protetivas (Antunes, 2018, p. 143).

Portanto, a análise da pejetização no contexto brasileiro exige uma abordagem crítica, que reconheça as vantagens pontuais para as empresas, mas que também revele os profundos impactos sociais e jurídicos que essa prática tem provocado. O desafio do Direito do Trabalho contemporâneo é encontrar um ponto de equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção social, sem permitir que a formalização empresarial do trabalhador sirva como subterfúgio para burlar direitos constitucionalmente assegurados.

Perspectivas Jurídicas e Econômicas: Dilemas e Desafios na Regulamentação da Pejetização

Na contemporaneidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem desempenhado papel central na análise e regulamentação das novas formas de trabalho e prestação de serviços, especialmente aquelas que fogem aos moldes tradicionais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diversos julgados, entre eles a ADPF 324, ADC 48, ADI 3.961, ADI 5.625 e o tema 725 da Tabela de Repercussão Geral do STF, buscaram delimitar os contornos jurídicos da terceirização e da pejetização, tentando equilibrar o princípio constitucional da livre iniciativa com as garantias trabalhistas (Martins, 2023). Esses precedentes reforçam que nem toda prestação de serviço remunerado configura automaticamente relação de emprego, respeitando a autonomia das partes.

No entanto, esse avanço regulatório convive com a problemática jurídica decorrente da possibilidade de fraude e burla às normas protetivas do trabalho. A pejetização, ao ser utilizada como subterfúgio para mascarar vínculos empregatícios reais, entra em confronto com dispositivos imperativos da CLT, especialmente os artigos 2º, 3º e 9º, que estabelecem parâmetros claros sobre empregador, empregado e nulidade dos atos fraudulentos (Brasil, 1943). “A legislação trabalhista visa preservar a relação de emprego legítima, evitando que práticas fraudulentas prejudiquem os direitos sociais conquistados historicamente” (Silva, 2022, p. 59).

O artigo 2º da CLT define o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviço, enquanto o artigo 3º caracteriza o empregado como a pessoa física que presta serviços não eventuais sob subordinação e mediante remuneração. Por sua vez, o artigo 9º impõe a nulidade dos atos que desvirtuem tais relações.

Dessa forma,

A pejotização que descaracteriza a subordinação e oculta o vínculo efetivo colide diretamente com normas de ordem pública, o que tem levado ao aumento de ações judiciais para reconhecimento do vínculo empregatício e restabelecimento dos direitos trabalhistas (Pereira, 2024, p. 88).

A Suprema Corte tem enfrentado um aumento expressivo de reclamações constitucionais que questionam decisões da Justiça do Trabalho favoráveis ao reconhecimento do vínculo, alegando violação aos precedentes vinculantes do STF.

Ferreira, (2023), corrobora dizendo que:

Esse movimento jurídico revela uma reconfiguração do cenário trabalhista e um debate intenso acerca da segurança jurídica e da coerência jurisprudencial. Tal cenário evidencia a complexidade e a tensão entre flexibilização contratual e proteção social, configurando um dos grandes desafios para o Direito do Trabalho na atualidade (Ferreira, 2023, p. 77).

Nesse contexto, o maior dilema jurídico reside na descaracterização do vínculo empregatício nas contratações via pessoa jurídica. Embora o formato possa representar uma alternativa para flexibilizar as relações laborais, na prática, tem sido frequentemente utilizado para evadir obrigações trabalhistas previstas nos contratos tradicionais. Isso cria um ambiente de insegurança e vulnerabilidade para o trabalhador, “[...] que pode ser privado de direitos essenciais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias” (Souza e Medeiros, 2022, p. 116).

Por isso, é imprescindível que o Poder Judiciário atue no sentido de equiparar os contratos de prestação de serviços realizados por meio da pejotização aos contratos de trabalho regidos pela CLT, quando presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício. Tal atuação deve garantir que o trabalhador, como parte mais vulnerável da relação, não sofra prejuízos, assegurando

os direitos sociais conquistados e, “[...] ao mesmo tempo, que o empregador possa realizar contratações mais flexíveis, dentro dos limites legais e com segurança jurídica” (Costa, 2023, p. 110).

Sob a ótica econômica, a pejetização oferece diversas vantagens para as empresas, notadamente a redução de custos relacionados a encargos trabalhistas e benefícios. Isso torna esse modelo atrativo para empregadores, sobretudo em um cenário de concorrência acirrada e necessidade de redução de despesas fixas. Entretanto, o dilema consiste em compatibilizar esses benefícios econômicos com a “necessidade de garantir a segurança e o amparo social previstos na legislação trabalhista” (Oliveira, 2024, p. 66). Segundo Marques (2021), “[...] a flexibilização do trabalho deve andar lado a lado com a manutenção da dignidade do trabalhador e a proteção mínima assegurada pelo ordenamento jurídico”.

Portanto, a construção de uma regulamentação clara e objetiva sobre a pejetização é urgente e indispensável. Enquanto o atual quadro legislativo e jurisprudencial favorece sobremaneira os empregadores, relegando os trabalhadores à desproteção, é necessário buscar soluções que harmonizem a modernização das relações de trabalho com a preservação dos direitos fundamentais. O primeiro passo para essa construção passa pela adaptação das normas trabalhistas, contemplando formas de flexibilização sem que isso represente a perda da qualidade de vida do trabalhador, promovendo justiça social e segurança jurídica no ambiente laboral.

RESULTADO E ANÁLISES

A análise dos resultados obtidos evidencia que a pejetização, embora seja apresentada por empresas como uma solução moderna para flexibilizar as relações de trabalho, apresenta profundas contradições no contexto jurídico e social brasileiro. Os dados coletados demonstram que, na prática, muitos trabalhadores contratados como pessoas jurídicas desenvolvem funções que se assemelham diretamente àquelas típicas da relação empregatícia tradicional, inclusive com subordinação, habitualidade e pessoalidade, configurando, portanto, uma precarização disfarçada da relação de trabalho.

Esse cenário é preocupante, pois a pejetização tem se consolidado como uma estratégia para reduzir custos empresariais às custas da fragilização dos direitos

trabalhistas. A ausência de vínculo formal traz impactos negativos na segurança econômica do trabalhador, que fica desprotegido em relação a benefícios sociais e previdenciários. O estudo confirma a ideia de que o reconhecimento da pessoa jurídica como prestadora de serviços não pode se sobrepor aos elementos essenciais do vínculo empregatício quando estes estiverem presentes na relação.

Do ponto de vista jurídico, as conclusões reforçam a necessidade de uma regulamentação mais clara e incisiva que coíba a utilização abusiva da pejetização. A jurisprudência, ainda que crescente no sentido de reconhecer vínculos empregatícios em situações de fraude, ainda apresenta decisões conflitantes, o que dificulta a garantia efetiva dos direitos trabalhistas. Assim, a atuação do Poder Judiciário deve ser firme na proteção do trabalhador, evitando que a figura da pessoa jurídica sirva como artifício para a burla das normas protetivas.

O aspecto econômico da pejetização não pode ser ignorado na análise. As empresas que adotam essa modalidade de contratação, de fato, obtêm redução de encargos e maior flexibilidade financeira, o que pode favorecer a competitividade em um mercado globalizado. Contudo, essa vantagem econômica está associada a uma desvantagem social significativa, já que a precarização do trabalho contribui para o aumento da informalidade e para a insegurança social dos trabalhadores.

Sob a perspectiva social, a pejetização fragiliza a organização coletiva da classe trabalhadora, enfraquecendo a atuação sindical e dificultando a negociação coletiva. A individualização extrema dos contratos e a ausência de garantias legais claras aumentam o isolamento do trabalhador e limitam sua capacidade de reivindicar direitos, conforme apontam estudos que discutem os impactos da flexibilização nas relações laborais contemporâneas.

Essas análises também corroboram a ideia de que a pejetização pode ser interpretada como um fenômeno decorrente das transformações no mundo do trabalho, sobretudo diante da crise dos modelos tradicionais de emprego formal. Entretanto, o avanço dessa modalidade demanda uma revisão das estruturas normativas e institucionais para assegurar que o desenvolvimento econômico não se dê à custa da desproteção social.

Portanto, a pesquisa confirma a existência de um dilema central na pejetização: conciliar a necessidade de flexibilização e inovação nas relações

contratuais com a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A ausência dessa conciliação adequada pode aprofundar as desigualdades e a precarização do trabalho, comprometendo não apenas os indivíduos, mas a própria estabilidade social e econômica.

Em síntese, os resultados indicam que o debate sobre a pejetização exige não apenas discussões acadêmicas, mas também ações políticas e legislativas urgentes que alinhem a legislação trabalhista às novas realidades do mercado de trabalho, garantindo proteção adequada ao trabalhador e segurança jurídica para as empresas, em benefício de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Para facilitar a compreensão dos principais impactos da pejetização, o Quadro 1 apresenta uma síntese dos aspectos jurídicos, econômicos e sociais envolvidos nessa modalidade de contratação. Esse quadro evidencia como a pejetização, apesar de oferecer vantagens para as empresas, traz sérias consequências para os trabalhadores e para o equilíbrio das relações laborais no Brasil. Assim, a análise estruturada desses três pilares reforça a complexidade do tema e a necessidade de abordagens que considerem simultaneamente a proteção dos direitos trabalhistas e as demandas do mercado.

Quadro 1: Contextualização da Pejetização: Aspectos Jurídicos, Econômicos e Sociais.

Aspecto	Descrição	Impactos/Relevância
Jurídico	Contratação via pessoa jurídica que pode mascarar vínculo empregatício formal.	Necessidade de regulamentação clara e combate à fraude.
Econômico	Redução de custos para empresas pela eliminação de encargos trabalhistas e maior flexibilidade.	Aumento da competitividade empresarial, mas com riscos sociais.
Social	Fragmentação das categorias profissionais e enfraquecimento da organização sindical.	Precarização do trabalho e redução da capacidade de reivindicação coletiva.

Fonte: Quadro elaborado pelos autores – maio de 2025

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste estudo evidencia que a pejetização representa uma transformação significativa nas relações de trabalho brasileiras, marcada por uma complexa tensão entre a flexibilização econômica e a precarização social. Embora essa prática surja como uma alternativa atrativa para empregadores

em busca de redução de custos e maior flexibilidade, revela-se um fenômeno que fragiliza a proteção social do trabalhador, comprometendo direitos historicamente conquistados e o equilíbrio necessário nas relações laborais.

Sob o ponto de vista jurídico, constatou-se que a pejotização cria um cenário de insegurança normativa, decorrente da ausência de regulamentação clara que delimite os contornos dessa forma de contratação. Como apontado por Ferrari (2024), a utilização de pessoas jurídicas para prestação de serviços intelectuais gera um ambiente onde os limites entre autonomia e subordinação ficam obscuros, dificultando a aplicação dos direitos trabalhistas tradicionais e gerando disputas judiciais que ainda carecem de uniformidade nas decisões.

Conforme a fundamentação teórica destaca, a precarização dos direitos do trabalhador é um dos efeitos mais contundentes da pejotização. A perda de garantias como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e estabilidade no emprego não apenas agrava a vulnerabilidade econômica dos trabalhadores, mas também afeta sua saúde mental e bem-estar social, pois impõe um modelo de trabalho que transfere responsabilidades antes do empregador para o próprio trabalhador, que muitas vezes não está preparado para arcar com esses encargos.

Sob a ótica econômica, embora a pejotização possa parecer vantajosa para as empresas ao reduzir encargos trabalhistas e ampliar a flexibilidade, essa “economia” apresenta um custo social elevado. A não contribuição para a previdência social, ressaltada no estudo, expõe os trabalhadores à insegurança no acesso à aposentadoria e aos benefícios da seguridade social, aprofundando as desigualdades e fragilizando a rede de proteção estatal. Isso demonstra que a redução de custos empresariais pode implicar um ônus maior para o Estado e para a sociedade em longo prazo.

Socialmente, a pejotização contribui para o isolamento do trabalhador, que, apesar de manter vínculo fático com a empresa, perde acesso a mecanismos coletivos de proteção, como sindicatos e benefícios sociais, tornando-se mais vulnerável à exploração e à precarização. A perda da estabilidade contratual e a ausência de garantias reforçam a insegurança e a instabilidade no cotidiano do trabalhador, impactando diretamente sua qualidade de vida e suas perspectivas profissionais.

A análise das decisões judiciais recentes sobre o tema demonstra que o Poder Judiciário está cada vez mais atento às nuances da pejotização, buscando reconhecer o vínculo empregatício sempre que presentes os elementos característicos previstos no artigo 3º da CLT. Contudo, a falta de uma legislação específica e de diretrizes claras torna esse campo ainda suscetível a interpretações divergentes, o que demanda uma atuação coordenada entre legisladores, judiciário e órgãos de fiscalização para promover uma regulamentação equilibrada e justa.

Outro aspecto relevante é a necessidade de políticas públicas que reafirmem os princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana. A pejotização, enquanto fenômeno estrutural, requer respostas que conciliem a modernização das relações laborais com a garantia dos direitos fundamentais, assegurando que a flexibilização não se traduza em precarização ou exclusão social.

Finalizando, o presente estudo reforça a urgência de debates ampliados envolvendo trabalhadores, empregadores, juristas e formuladores de políticas públicas para a construção de um marco regulatório que contemple as especificidades do mundo contemporâneo do trabalho, sem abrir mão da proteção social e do respeito aos direitos trabalhistas. Apenas a partir dessa articulação será possível alcançar um modelo sustentável e justo que beneficie todas as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/> Acesso em: 28 nov. 2025.

BIONDI, Luiz Carlos. **Precarização do trabalho e desafios da proteção jurídica**. São Paulo: Revista LTr, 2021. Disponível em: <https://www.ltr.com.br/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e outras leis, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

COSTA, S. da; TERNUS, F. A Pejotização e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil e a Relação dos Princípios da Proteção e da Primazia da Realidade no Direito

O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO. Renata Viveiro OLEARI; Ricardo Vieira SILVA; Jocirley de OLIVEIRA. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE NOVEMBRO - Ed. 68. VOL. 01. Págs. 347-369. <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

do Trabalho. **Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 193–216, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>. Acesso em: 7 maio. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023. Disponível em: <https://www.editoraltr.com.br/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

FERRARI, Júlia. **Pejotização e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiás. 2024. Disponível: <https://www.pucgoias.edu.br/institucional>. Acesso em: 28 nov. 2025.

KREIN, José Dari. **A reconfiguração do trabalho no Brasil em tempos de precarização**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/publicacoes/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2021. Disponível em: <https://www.atlas.com.br/>.

MARQUES, Rafael Dias. **Terceirização e pejotização: efeitos jurídicos nas relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2021. Disponível em: <https://www.jurua.com.br/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

MARTINS, Guilherme Guimarães Feliciano; MARTINS, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Comentários à Reforma Trabalhista: aspectos materiais e processuais**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

OLIVEIRA SANTOS, G. C.; MAGALHÃES JUNIOR, J. E.; DINIZ PEREIRA, A. A Pejotização nas Relações de Trabalho: Fraude ou Recompensa? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rmnm.v2i1.2135. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 5 maio. 2025.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. **Direitos fundamentais e relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2023. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/rt/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SANTOS, A. D. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista Ltr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 205-222, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/157315>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SILVA, M. F. B. E.; RAVNJAK, L. L. S. Pejotização e precarização da relação de emprego. In: **II Encontro Norte Mineiro de Serviço Social**, 2020, Montes Claros. Anais do II Encontro Norte Mineiro de Serviço Social, v. 4, p. 756-767, 2020. Acesso em: 28 nov. 2025.

O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO. Renata Viveiro OLEARI; Ricardo Vieira SILVA; Jocirley de OLIVEIRA. JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE NOVEMBRO - Ed. 68. VOL. 01. Págs. 347-369. <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <https://www.saraiva.com.br/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SILVA JUNIOR. E. B. A **Precarização da Relação de Trabalho com a Pejotização**. Universidade Estácio de Sá. Rio de Janeiro, RJ. 2021. Academia.Edu. Disponível: <https://www.academia.edu>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SOUZA, Jessé; MEDEIROS, João. **Trabalho, desigualdade e novas formas de exploração no Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Vozes, 2022. Disponível em: <https://www.livrariavozes.com.br/>. Acesso em: 28 nov. 2025.