

**FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES
FORTES**

DIREITO DO TRABALHO

**PEJOTIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E RECONHECIMENTO DE
VINCULO DE EMPREGO**

GABRIELA MONTEIRO GONÇALVES

Além Paraíba, 18 de dezembro de 2024.

GABRIELA MONTEIRO GONÇALVES

DIREITO DO TRABALHO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

BACHAREL EM DIREITO

COORDENADORA: ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA

ORIENTADOR: ESP. ADEMIR BUENO

**FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES
FORTES**

ALÉM PARAÍBA, 18 DE DEZEMBRO DE 2024.

FICHA CATALOGRÁFICA

Gabriela Monteiro Gonçalves

Pejotização de Funcionários e Reconhecimento de Vínculo de Emprego.
Além Paraíba: FEAP/FACE – ALFOR, Gduação, 2024.

Monografia (Bacharel em Direito) – Fundação Educacional de Além
Paraíba, FEAP/FACE – ALFOR, 2024.

Orientação: Prof. Especialista Ademir Bueno de Olivera.

1. História do Direito do Trabalho. 2. A flexibilização da terceirização nas
relações de trabalho. 3. Conceito de Pejotização. 4. Fraude a Legislação
Trabalhista. 5. A pejotização na jurisprudência. Monografia I. Oliveria,
Ademir Bueno (Orient.) II. Fundação Educacional de Além Paraíba,
Bacharel em Direito, III. Título.

**PEJOTIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E RECONHECIMENTO DE
VINCULO DE EMPREGO**

GABRIELA MONTEIRO GONÇALVES

**MONOGRAFIA APRESENTADA NA
FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS
ALVES FORTES – FACE-ALFOR, MANTIDA
PELA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ALÉM
PARAÍBA – FEAP, COMO REQUISITO PARCIAL
À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM
DIREITO.**

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Orientador: Ademir Bueno

Convidado: Dr. Conrado Luiz Pimenta Azevedo

Convidada: Dra. Fernanda Leonardo Lucindo

NOTA

APROVADA

APROVADA COM RESTRIÇÕES

REPROVADA

**PROF^a . ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA
COORDENADORA DO CURSO DE DIREITO**

Além Paraíba, 18 de dezembro de 2024.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe e ao meu marido pelo apoio e incentivo à minha formação, por acreditarem em mim, mais do que eu mesma acredito.

“Tudo é do Pai, toda honra e toda glória
É dele a vitória alcançada em minha vida.”

(Padre Fábio de Melo)

AGRADECIMENTOS

Hoje, em 2024, é necessário olhar para trás e agradecer pelas bênçãos alcançadas. Iniciei o curso em 2020, logo no primeiro mês fomos assolados por uma pandemia mundial. Lembro como se fosse hoje, do primeiro dia de aula. O curso de Direito e seu “leque de opções”. A bem da verdade é que naquela sala cheia, a maioria não tinha ideia do que estava fazendo ali. E eu estava dentre eles.

Na pandemia nos adequamos e readequamos. E isso não é a vida? Um rasgar-se e remendar-se. Talvez ainda não saibamos onde queremos estar ou chegar, mas já demos um salto de 5 anos em nossas vidas. No mais, o tempo teria passado da mesma forma.

O caminho foi trilhado com muita leveza, pois pude contar com pessoas especiais. Sempre um incentivo, nunca uma cobrança. O curso já traz consigo muitas cobranças.

Agradecer à minha mãe, Silvia, por todo apoio. Seu apoio sempre esteve no seu silêncio e no meu olhar orgulhoso, mesmo eu mesma não sentindo que conquistei nada, sei que para ela eu sou muito. À minha avó que junto com minha mãe, fez um bom trabalho me criando, me abrigando e acolhendo até hoje.

Agradecimento especial à meu esposo. Se tem uma pessoa nesse mundo que acredita no meu potencial, é ele. Quantas vezes saiu de casa tarde da noite para me buscar na faculdade. Todo o incentivo para eu tirar minha carteira de habilitação e ter minha independência, inclusive, para ir para a faculdade. Sempre me estimulando e encorajando.

Não posso deixar de citar meu ex patrão, Sr. Antônio. Mais que um patrão, sempre esteve presente em todos os momentos da minha vida e estava presente quando eu decidi dar esse passo profissional.

Aos queridos, Nicinha e Gil, parente distante, porém se tornaram meus pais emprestados. Sempre à disposição, me ajudando, me incentivando, me mimando. A vida nos presenteia com pessoas especiais e eles são essas pessoas.

RESUMO

GONÇALVES, Gabriela Monteiro. PEJOTIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E RECONHECIMENTO DE VINCULO DE EMPREGO

Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2024.

A presente Monografia aborda o fenômeno da pejetização, prática que consiste na substituição do vínculo empregatício tradicional por contratos de pessoa jurídica (PJ) com o objetivo de reduzir custos e evadir direitos trabalhistas. O estudo explora as motivações que levam empresas a adotar essa prática, bem como as consequências jurídicas para os trabalhadores que, ao aceitarem esse tipo de contratação, acabam abrindo mão de direitos como férias, 13º salário, FGTS e estabilidade no emprego. A monografia também analisa as implicações da pejetização à luz da legislação trabalhista brasileira, discutindo os princípios da proteção ao trabalhador e a fraude à legislação trabalhista. Além disso, são apresentados casos jurisprudenciais que ilustram o reconhecimento do vínculo de emprego, demonstrando a atuação dos tribunais no combate à pejetização e a garantia dos direitos dos trabalhadores. A pesquisa conclui que, embora a pejetização seja uma prática amplamente utilizada no mercado, ela representa uma ameaça à segurança jurídica e à proteção dos direitos trabalhistas, sendo essencial uma análise criteriosa e a atuação firme da Justiça do Trabalho para evitar abusos e garantir o cumprimento das normas trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Pejetização. Direito do Trabalho. Pessoa Jurídica. MEI. Fraude Trabalhista.

ABSTRACT

GONÇALVES, Gabriela Monteiro. PEJOTIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS E RECONHECIMENTO DE VINCULO DE EMPREGO

Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2024.

This monograph examines the phenomenon of pejetização, a practice that consists of replacing the traditional employment relationship with legal entity (PJ) contracts with the aim of reducing costs and evading labor rights. The study explores the motivations that lead companies to adopt this practice, as well as the legal consequences for workers who, by accepting this type of contract, end up giving up rights such as vacations, the 13th-month salary, the FGTS (Severance Indemnity Fund), and job security. Furthermore, the monograph analyzes the impact of pejetização within the framework of Brazilian labor legislation, highlighting the principles of worker protection and identifying cases where this practice may constitute fraud. Case law is also presented to illustrate instances where courts have recognized employment relationships despite pejetização, underscoring the judiciary's role in upholding labor rights. The research concludes that, although pejetização is prevalent in the marketplace, it poses risks to legal certainty and labor protection. Therefore, it argues that rigorous analysis and decisive action by the Labor Court are essential to curb abuses and ensure adherence to labor standards.

KEY-WORDS: Legal entity - labor law - legal entity - micro-entrepreneur - labor fraud

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|------------|------------------------------------|
| CF | Constituição Federal |
| CLT | Consolidação das Leis Trabalhistas |
| PJ | Pessoa Jurídica |
| TRT | Tribunal Regional do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 9 |
| 1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E A CONTEXTUALIZAÇÃO DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO | 11 |
| 1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO | 12 |
| 2 A FLEXIBILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO | 15 |
| 3 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO | 17 |
| 3.1 MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL | 19 |
| 3.2 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO | 20 |
| 4 FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA | 23 |
| 4.1 PEJOTIZAÇÃO E A SEGURANÇA JURÍDICA | 24 |
| 5 A PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA..... | 27 |
| CONCLUSÃO | 29 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 31 |

INTRODUÇÃO

A contratação de profissionais como Pessoa Jurídica (PJ) tem se tornado cada vez mais comum no mercado de trabalho. Esse modelo envolve a formalização de contratos com prestadores de serviços autônomos, em vez de estabelecer vínculos empregatícios formais com funcionários sob o regime da CLT. As empresas têm adotado essa prática como uma alternativa para reduzir os encargos associados às relações trabalhistas.

Este estudo tem como objetivo identificar os principais aspectos que caracterizam as relações de trabalho atuais no contexto da contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas, ou seja, profissionais que constituem empresa para prestar serviços. Essa prática é amplamente conhecida como "pejotização".

De acordo com Marcondes e Akiyama (2015) o neologismo pejotização originou-se do termo pessoa jurídica junto a palavra transformação, que significa transformação em pessoa jurídica, com objetivo de camuflar a relação de emprego. Inicialmente, essa prática pode ter surgido como uma forma de estimular a economia, aumentando a circulação de dinheiro nas relações de trabalho. Nesse modelo, o contratante, ao se isentar dos encargos trabalhistas, pagaria um valor superior ao piso legal ao prestador de serviço, que, por sua vez, não estaria submetido às características de uma relação empregatícia formal.

Ao optarem pela pejotização, as empresas transferem ao contratado, na condição de Pessoa Jurídica, a responsabilidade pelo pagamento de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, além de outros benefícios previstos pela legislação trabalhista. Essa prática levanta questões éticas, legais e sociais, podendo, em determinadas situações, caracterizar fraude trabalhista. Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a pejotização irregular pode configurar tentativa de desvirtuar a relação de emprego, sujeitando as empresas a sanções legais e ao pagamento de obrigações retroativas de natureza trabalhista e previdenciária.

Neste contexto, a problemática central discutida no presente trabalho se refere a fundamental compreensão dos impactos da pejotização para os trabalhadores e para a sociedade em geral.

A pesquisa visa abordar a problemática da pejotização quanto a sua

caracterização como fraude, suas consequências jurídicas, julgados dos Tribunais do Trabalho e os fundamentos que têm levado as condenações destas fraudes conhecidas como pejetização.

1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E A CONTEXTUALIZAÇÃO DAS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A história do direito do trabalho é marcada pela evolução das relações entre empregadores e trabalhadores ao longo do tempo, refletindo mudanças sociais, econômicas e políticas. Na antiguidade, não havia regulamentação específica para as relações de trabalho, e o trabalho era majoritariamente escravo. O trabalho livre existia, mas era marginal e destinado a pequenos ofícios. Na idade média, o sistema feudal prevaleceu na Europa, com a relação de servidão, onde os servos trabalhavam para os senhores feudais em troca de proteção e sustento. Já nas cidades, surgiam as corporações de ofício, associações de trabalhadores que controlavam a qualidade e as condições de trabalho de seus membros, sendo um precursor das futuras associações sindicais. Entre os séculos XVIII e XIX, a Revolução Industrial transformou profundamente o trabalho. A introdução das máquinas na produção em massa criou fábricas onde trabalhadores, inclusive mulheres e crianças, eram submetidos a longas jornadas de trabalho em condições insalubres e perigosas. Sem regulamentação, os trabalhadores sofriam abusos. As primeiras reivindicações surgiram, com greves e movimentos sociais exigindo melhores condições. Nesse período, surgiram os primeiros sindicatos para a defesa dos interesses dos trabalhadores.

A era de Getúlio Vargas foi revolucionária para o Direito do Trabalho em nosso país, instituindo o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930. Porém, as primeiras conquistas só apareceram na Constituição de 1934, onde era garantido ao trabalhador o salário mínimo, as férias anuais remuneradas, a jornada de oito horas, a liberdade sindical, o repouso semanal remunerado, isonomia salarial e proteção ao trabalho infantil e feminino. Aos poucos fomos avançando, instituindo em 1941 a Justiça do Trabalho e logo em seguida em 1943, criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tinha apenas 60 anos que o Brasil havia se livrado da escravidão.

A CLT (Decreto-Lei 5.452) foi um dos primeiros instrumentos de inclusão social do Brasil. Por essa razão, costuma ser qualificada como patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania. A norma foi assinada por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943.

Com as constantes alterações nas estruturas sociais, viu-se a necessidade de

modificar as relações de trabalho. A autonomia e conscientização dos trabalhadores emergem como aspectos cruciais nessa evolução. Todavia, mesmo diante dessas transformações, surgem diariamente questões a serem consideradas, apontando a necessidade de uma reflexão entre equilíbrio e autonomia dos trabalhadores e a proteção de seus direitos.

O Direito do Trabalho é um campo dinâmico, em constante evolução, que busca equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores, protegendo os direitos destes e promovendo a justiça social. Ele continua a adaptar-se às novas realidades econômicas e sociais para assegurar condições de trabalho dignas em todo o mundo.

1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho são diretrizes fundamentais que orientam a interpretação, aplicação e desenvolvimento das normas trabalhistas, sempre com foco na proteção dos trabalhadores e na promoção da justiça social. Em função da natureza assimétrica da relação entre empregador e trabalhador, o Direito do Trabalho desenvolveu princípios específicos que buscam equilibrar essa relação, garantindo dignidade e condições mínimas de trabalho.

Sérgio Martins afirma que os princípios são pilares essenciais dos sistemas jurídicos, conferindo-lhes unidade e estabilidade:

Sustentam os princípios os sistemas jurídicos, dando-lhes unidade e solidez. São, portanto, vigas mestras do ordenamento jurídico. Princípio é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação. Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico. (2014, p. 66)

Os princípios do Direito do Trabalho possuem características específicas que consideram a desigualdade entre as partes na relação de trabalho, levando em conta as condições subjetivas de cada contratante. Eles visam, sobretudo, promover o equilíbrio nas relações entre empregador e empregado.

A fraude trabalhista afeta alguns princípios fundamentais do Direito do trabalho, dentre eles estão:

a) Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção é o cerne do Direito do Trabalho e está

fundamentado na necessidade de salvaguardar os interesses do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho.

Arnaldo Sussekind expõe que o princípio da proteção ao trabalhador constitui um limite à autonomia de vontade na relação trabalhista, haja vista o conjunto de normas imperativas e de interesse público, as quais formalizam um contrato de trabalho mínimo, o qual jamais poderá ser renunciado, apenas complementado (MOURA, Manuella. 2021).

b) Princípio da Irrenunciabilidade

Esse princípio estabelece que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, de modo que o trabalhador não pode abrir mão de benefícios garantidos por lei. Trata-se de uma proteção fundamental, pois visa assegurar que o empregado, por sua posição de vulnerabilidade econômica, não abdique de direitos básicos em troca de um emprego ou de condições vantajosas temporárias.

c) Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio determina que, em caso de divergência entre a realidade dos fatos e os documentos formais, prevalece a verdade dos fatos. A aplicação desse princípio tem como objetivo impedir fraudes ou disfarces que possam mascarar práticas abusivas ou contrárias à legislação trabalhista, assegurando que os direitos do trabalhador sejam respeitados conforme as condições reais da prestação do serviço.

Alice de Barros, em seu livro *Curso de Direito do Trabalho* traz a definição (MOURA, Manuella. 2021):

O princípio da Primazia da Realidade significa que as relações jurídicas-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contrato de precatório sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos artigos 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego (BARROS, 2016, p.125).

d) Princípio da Continuidade

O Princípio da Continuidade visa promover a estabilidade e segurança na

relação de trabalho, presumindo que o contrato de trabalho foi estabelecido por prazo indeterminado, exceto quando houver disposição em contrário. Esse princípio fomenta a proteção social e econômica do trabalhador, desestimulando a rotatividade e assegurando previsibilidade e estabilidade.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com a reforma trabalhista, muitos direitos e deveres foram alterados com a promessa de adequação das leis à economia. As mudanças promovidas pela Lei 13467/2017 alterou muitos direitos e deveres trabalhistas o que teve grande impacto tanto para trabalhadores quanto para os empregadores. Em 2016 houve a implantação da Lei 6019/74 que trata sobre trabalho temporário e da terceirização de serviços.

A terceirização de serviços afasta algumas restrições e controles importantes sobre o processo terceirizante.

Para compreendermos melhor sobre a terceirização, o Art. 4º-A, da Lei 6.019/74 (alterado pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17):

Art. 4º- A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Conforme Maeda (2017, p. 77) à luz do Direito do Trabalho, “a terceirização se aplica à relação que envolve a prestação de serviços distinta do vínculo trabalhista, portanto podendo ser definida como uma relação triangular ou trilateral”, considerando-se que nesse processo o trabalhador da empresa prestadora de serviços realiza serviços para o tomador.

Segundo o jurista Ives Gandram ex-ministro do Tribunal Superior do Trabalho, a flexibilização é na realidade, “uma tratativa pelas vias legais de flexibilizar determinadas regras trabalhistas para facilitar a contratação e recuperar o nível de produção da economia”.

A este respeito, Gustavo Garcia, adverte que a flexibilização deve ser entendida como uma forma de amenizar o rigor ou a rigidez de determinadas normas jurídicas do Direito do Trabalho. Entretanto, o mesmo autor indica a necessidade de, ao flexibilizar as normas, tomar cuidado para não retirar direitos e garantias dos trabalhadores além do previsto no texto constitucional. Segundo o autor,

[...] em nossa Lei Maior, a flexibilização é prevista apenas para hipóteses específicas (art. 7.º, incisos VI, XIII e XIV), em que, por meio da negociação coletiva, o sistema jurídico permite convencionar condições de trabalho inferiores, exigindo-se, de qualquer forma, a devida motivação e comprovação de que a adoção da medida justifica-se em proteção do próprio trabalho como valor social.

Seguindo a mesma linha de pensamento, Ricardo Resende explica que na flexibilização o estado mantém a intervenção nas relações de trabalho, mediante o estabelecimento do chamado “mínimo existencial”, mas ao mesmo tempo, possibilita a flexibilização (prevista no texto constitucional) mediante acordo coletivo que possa garantir os empregos mediante, por exemplo, proposta de redução laboral e salarial. Na desregulamentação, o Estado deixa de impor regras e as leis naturais do mercado passariam a agir.

A terceirização abriu brechas para a contratação de pessoa jurídica individual. Sendo esta modalidade, muitas vezes uma manobra para desonerar a folha de pagamento das empresas. A contratação de Pessoa Jurídica tem se tornado cada vez mais comum e vem sendo empregada de maneira ilícita, sendo chamada de ‘Pejotização’.

3 CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

De forma simples, a pejotização é quando uma empresa contrata os serviços de uma pessoa jurídica, porém nesta contratação estão presentes todos os requisitos que caracteriza uma relação de emprego. Leone Pereira, em seu livro Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica, conceitua: “A pejotização é o fenômeno por meio do qual uma empresa contrata um trabalhador, como pessoa jurídica, para exercer trabalho intelectual” (PEREIRA, 2013, p.06).

O autor conceitua que a contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais, é válida. Isso porque a lei nº. 11.196/2005 em seu artigo nº. 129 traz:

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, 2005).

Com base neste artigo os defensores da “pejotização”, como relação de trabalho lícita, passaram a justificar que os incentivos nele contidos conferem ao trabalhador e ao empresário a opção de escolha do modo empresarial de vinculação na prestação de serviços intelectuais em detrimento à legislação trabalhista, pois haveria a compensação pelos benefícios fiscais e previdenciários. Logo, trata-se de possibilidade de contratação legalmente autorizada, que ressalta os princípios da livre iniciativa, auto-organização e liberdade de contratação (MAGNO, 2015, p. 09).

Para Gustavo Cisneiros, a subcontratação de pessoa jurídica (como se empregado fosse) constitui verdadeira fraude processual, desvirtuando a própria essência do Direito trabalhista, que é a proteção do trabalhador. Segundo o autor

[...] a “pejotização” é uma fraude comum, quando o empregador “exige” que o empregado constitua uma pessoa jurídica para efetuar a sua contratação, na tentativa de mascarar uma típica relação empregatícia. O princípio da primazia da realidade, nos termos do art. 9º da CLT, garante, no caso, a possibilidade de o vínculo de emprego ser reconhecido na Justiça do Trabalho.

As formas de trabalho mais flexíveis são denominadas de “atípicas”. Formas

de trabalho alternativas incluem o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, a terceirização, o cooperativismo, os estágios, os falsos autônomos e os contratos de prestação de serviços como pessoa jurídica. Essas modalidades são conhecidas como contratos atípicos, pois diferem do contrato de trabalho tradicional, que é definido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como uma relação em que o serviço é prestado de forma pessoal, contínua, remunerada e subordinada a um empregador.

Contratos atípicos podem ser divididos em dois grupos: aqueles sem pleno reconhecimento trabalhista, como a "pejotização", que evita o vínculo empregatício e exclui o acesso a direitos laborais; e aqueles com reconhecimento legal, como o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial e a terceirização. Esses contratos são regulados pelo Estado, mas envolvem obrigações trabalhistas mais restritas em comparação ao contrato típico, com encargos sociais e direitos reduzidos. Em resumo, a legislação permite e regula certos contratos atípicos, enquanto outros, como a pejotização, podem apresentar uma alternativa questionável do ponto de vista trabalhista e ético.

Todavia, no contexto do Direito do Trabalho a "pejotização" ainda não dispõe de viabilidade legal como forma de trabalho regulamentado por lei trabalhista, não havendo a incidência de qualquer direito juslaboral. Nesse sentido, essa modalidade de contratação vem sendo amplamente debatida em âmbito judicial trabalhista, com a resolução da questão caso a caso, conforme o contexto de prova produzido, o convencimento e a compreensão desse fenômeno e dos elementos ligados a ele, a relação de trabalho autônomo e de emprego, pelo magistrado trabalhista. Portanto, na Justiça do Trabalho a discussão acerca da "pejotização" traz a defrontação de dois institutos jurídicos tradicionais: por um lado o emprego assalariado protegido pelo direito trabalhista, com a prevalência da figura do trabalhador hipossuficiente e, por outro, o trabalho autônomo, relação regulada pelo Direito Civil, em que há uma igualdade entre os dois contratantes (MAGNO, 2015, p. 09).

Diante da fragilidade do trabalhador e na dificuldade de encontrar um trabalho formal, muitas empresas vêm optando por contratar profissionais como pessoas jurídicas, em vez de estabelecer vínculos empregatícios tradicionais. Isso cria uma situação complexa para os trabalhadores, que acabam sendo pressionados a

constituir-se como pessoa jurídica para conseguir oportunidades de trabalho. Se para o trabalhador, a princípio, isso implica na perda de seus direitos, para as empresas essa prática pode ser vista como uma forma de reduzir custos e evitar encargos trabalhistas, já que a contratação de pessoas jurídicas geralmente não requer o cumprimento de todas as obrigações legais e trabalhistas que seriam necessárias com um empregado formal.

Portanto, o termo 'pejotização' é utilizado para caracterizar uma situação dissimulada, fraudulenta, sujeito à revisão da Justiça trabalhista. Na outra ponta, a contratação correta de um profissional por meio de sua empresa individual, chama-se contrato de prestação de serviço e eventuais contratemplos estarão sujeitos à revisão da Justiça comum.

3.1 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

O termo "Microempreendedor Individual" nasceu através da lei complementar 128/2008 com o objetivo de "regularizar profissionais, formalizando seu trabalho" (BRASIL, 2008). Antes da Lei complementar 128/2008, muitos trabalhadores autônomos viviam na informalidade e lei veio para que os autônomos tivessem a possibilidade de formalizar seus negócios de forma barata e simples.

Diante dessa possibilidade simples e barata ao trabalhador, ao contratar um serviço, a empresa exige que o trabalhador tenha um CNPJ para que seja emitidas notas de prestação de serviço, para que isso aconteça, é necessário que esse trabalhador faça abertura de um MEI (Microempresa Individual).

Para que essa contratação funcione dentro da legislação, é necessário que essa pessoa jurídica desempenhe as suas funções de modo autônomo, podendo inclusive não cumprir os demais requisitos de não-eventualidade, subordinação e personalidade, pois não são condizentes com essa forma de contratação.

Em linhas gerais, quando uma pessoa jurídica é contratada, estabelece-se uma relação cível e comercial entre as partes e não uma relação trabalhista. É necessária a assinatura de um contrato que limite as funções, valores, metas, entre outros pontos que se mostrem essenciais para o desempenho do contrato.

Desse modo, o empregador contrata uma pessoa jurídica para realizar

determinado serviço, sendo que a forma como este será realizado dependerá da sua própria gestão como pessoa física e dos limites acordados.

Para que seja formada uma relação de emprego formal, é necessário que sejam cumpridos cinco requisitos de forma cumulativa (não eventualidade, subordinação, pessoalidade, remuneração e existência de pessoa física). Pois bem, a pejetização não cumpre esses requisitos.

Para a existência de uma pessoa jurídica, é imprescindível a liberalidade de sua criação. Ou seja, o profissional deve estar ciente de que é o que realmente deseja, não podendo, de forma alguma, ser algo imposto por terceiros como uma condição para poder prestar o serviço, sobretudo de forma subordinada.

3.2 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho e a relação de emprego são conceitos do Direito do Trabalho que, embora próximos, têm diferenças importantes.

A Relação de Emprego ocorre quando estão previstos os requisitos do Art. 3^a da CLT: “Art. 3^o - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Assim, quando todos os requisitos estabelecidos no art. 3^o da CLT forem atendidos, será configurada uma relação de emprego e qualquer possível conflito deverá ser resolvido na Justiça do Trabalho.

A Relação de Trabalho tem o escopo mais amplo englobando qualquer forma de prestação de serviços de natureza não eventual mediante remuneração. Diferentemente da relação de emprego, não exige a presença de elementos como subordinação e habitualidade, podendo ser disciplinada por contratos civis ou comerciais, bem como por legislações específicas aplicáveis. Sua característica marcante reside na flexibilidade e autonomia conferida ao trabalhador, que detém a liberdade para gerir seus horários e o modo de execução dos serviços, conferindo-lhe maior independência na condução da atividade laboral.

A relação de emprego é regida por princípios e elementos essenciais que

configuram o vínculo jurídico entre empregado e empregador, eles estão presentes no Art. 3º da CLT. Dentre esses elementos, destacam-se:

Pessoalidade: A execução do contrato de trabalho é estritamente personalíssima, ou seja, apenas o empregado, pessoa física, pode executar as atividades acordadas. A substituição por terceiros não é permitida, exceto em casos legais, como nas hipóteses de substituição temporária por motivo de afastamento legal.

Não eventualidade: A prestação de serviços deve ser contínua e habitual, não podendo caracterizar-se por uma natureza eventual. Há a expectativa de repetição regular e sucessiva das atividades, o que diferencia a relação de emprego de contratos de natureza autônoma ou eventual, conforme os princípios da continuidade e habitualidade previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Onerosidade: A relação de emprego envolve uma contraprestação pecuniária, ou seja, o empregado recebe remuneração pelos serviços prestados ao empregador. Tal remuneração, normalmente sob a forma de salário, é condição essencial do vínculo empregatício, reforçando a bilateralidade do contrato de trabalho, nos termos do artigo 3º da CLT.

Subordinação: A subordinação jurídica é elemento fundamental da relação de emprego, na qual o empregado se encontra sob a direção, controle e fiscalização do empregador. Este exerce o poder diretivo, fixando normas e orientações sobre o modo e os termos de execução do trabalho. A subordinação moderna, no entanto, tem sido objeto de reinterpretação doutrinária e jurisprudencial, considerando as novas formas de organização do trabalho e as inovações tecnológicas que afetam as relações laborais.

Além desses elementos, destaca-se o princípio da Alteridade, pelo qual o empregado presta serviços em benefício e por conta do empregador, que assume os riscos da atividade econômica. O risco do empreendimento, portanto, é suportado exclusivamente pelo empregador, enquanto o empregado não responde por eventuais prejuízos, reforçando o caráter protetivo do Direito do Trabalho.

A doutrina contemporânea também discute a evolução do conceito de subordinação, considerando o fenômeno da flexibilização das relações laborais e o surgimento de novos modelos de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho remoto.

A chamada subordinação estrutural ou integrativa tem sido apontada como

uma nova forma de subordinação, mais adequada às mudanças impostas pelas inovações tecnológicas e pela globalização.

4 FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Segundo Moreira, a pejetização afigura-se como uma prática ilegal, pois é utilizada para fraudar o contrato de trabalho, com intuito de descaracterizar a relação de emprego existente entre empregado e empregador, mediante a criação de uma empresa por parte daquele. A fraude às normas de proteção ao trabalho se configura, pois a relação entre o trabalhador e o tomador é típica de emprego, em que existem a subordinação, a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade. No entanto, essa relação é descaracterizada através de uma pessoa jurídica, constituída pelo empregado, que entabula um contrato de natureza civil com o empregador. Nesses casos, incide o princípio peculiar do direito do trabalho da primazia da realidade, pois devem ser observadas realmente as condições fáticas que demonstrem a existência de um contrato de trabalho (MOREIRA, 2013).

Nesse sentido, preleciona Ronaldo Lima dos Santos, 2010:

É irrelevante para a configuração da relação de emprego a natureza do ato de ingresso do trabalhador na prestação de serviços, pois a existência daquela dependerá objetiva do *modus operandi* da prestação de serviços, e não dos aspectos formais que a revestem. Exatamente na fase de contratação se localiza um dos pontos de maior vulnerabilidade do empregado e da sua autonomia volitiva, sendo, este momento, a porta privilegiada para submissão ara submissão do empregado a formas dissimuladas de contratação.

O princípio da primazia da realidade é um dos princípios mais importantes do direito do trabalho, sendo determinante na salvaguarda do empregado contra abusos e circunstâncias desfavoráveis por parte do empregador. Este preceito do Direito trabalhista determina que, numa relação de trabalho, o que é relevante é o que ocorre na realidade, e não o que está estipulado no contrato.

Este princípio é crucial, pois fundamenta-se na noção de que a realidade prevalece sobre o formalismo, isto é, que o valor é atribuído aos fatos e não aos documentos. Desta forma, quando existe um conflito entre o que está estabelecido no contrato e a realidade, prevalece o que efetivamente ocorre.

Todavia, a simples contratação de empresa por outra empresa não configura ilegalidade. Se pactuado da maneira correta, a contratação de pessoa jurídica pode ser benéfica para as duas partes. Um vez que o contrato poderá exercer sua profissão para mais de uma empresa, ter flexibilidade de horários e geralmente, a

negociação contratual é maior que em uma contratação como CLT, pois neste caso, o contratante estaria livre das verbas trabalhistas, bem como de em muitos casos, ter um espaço para este “funcionário”. Sendo assim, ambos estariam ganhando.

Tendo extensa legalidade, esse tipo de contratação é bastante impulsionado, pois significa a retirada de trabalhadores da informalidade, trazendo para estes benefícios, inclusive previdenciários. Mas é esclarecido que quando utilizada por empregadores como uma forma de burlar as leis, então, é considerada a criminalização do ato. Forma essa que acontece a partir da criação de uma relação de trabalho, a criação de um vínculo empregatício dentro das normas de relações de trabalho, desde que sejam cumpridos os requisitos para a sua configuração. Contudo, uma pessoa que presta um serviço por meio de MEI, mas cumpre os outros requisitos, a sua função deverá ser formalizada da mesma forma que as demais relações celetistas (Rocha, 2013).

Neste mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento

adverte para o fato de não haver previsão legal que suporte o mecanismo por trás da pejetização pois, nesta modalidade, o proprietário da empresa contratada confunde-se com o trabalhador, submetendo-se às ordens e controle do contratante. Trata-se, portanto, de um modelo dissimulado que, segundo o autor, quando identificado, é facilmente revertido na Justiça trabalhista. Trata-se de relação de emprego, subordinada e, passível de reversão com a aplicação do princípio da primazia da realidade (MELO, Maura. 2016, p. 17).

4.1 PEJOTIZAÇÃO E A SEGURANÇA JURÍDICA

A prática da pejetização traz diversas consequências para os trabalhadores, impactando a sua segurança jurídica, proteção social e o equilíbrio das relações trabalhistas. Com intuito de reduzir custos, evitando obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias, 13º salário, FGTS e estabilidade previdenciária, a pejetização coloca o trabalhador em uma posição de desvantagem ao transferir a ele as responsabilidades de contribuição previdenciária e tributária, que deveriam ser, em grande parte, assumidas pelo empregador em uma relação formal. Além disso, o trabalhador como PJ não tem direito a benefícios básicos como seguro-desemprego, horas extras, adicionais de insalubridade ou periculosidade e licença remunerada em caso de doença ou acidente. Com isso, ele fica mais vulnerável a períodos de instabilidade econômica, como crises ou perda de contratos, sem o suporte financeiro previsto para os empregados formais.

A falta de vínculo empregatício também compromete o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reivindicar direitos específicos ou questionar condições

de trabalho abusivas. Embora a relação possa eventualmente ser reconhecida como vínculo de emprego em uma reclamação trabalhista, o processo judicial pode ser demorado e desgastante para o trabalhador, que, durante esse tempo, permanece sem a proteção assegurada pela CLT.

A prática afeta também o sistema de proteção social como um todo. A redução do número de vínculos formais de trabalho impacta diretamente a arrecadação para a Previdência Social, reduzindo os recursos disponíveis para o pagamento de benefícios previdenciários, como aposentadorias e auxílios. Essa queda na arrecadação compromete a sustentabilidade financeira do sistema previdenciário, que depende das contribuições sobre a folha de pagamento para atender aos trabalhadores e garantir o cumprimento das políticas de seguridade social.

Além disso, pejetização também desestabiliza o mercado de trabalho, criando um ambiente de concorrência desigual. Profissionais contratados como PJs tendem a ser mais baratos para as empresas do que os empregados formais, resultando em pressão sobre os demais trabalhadores para aceitar condições de trabalho menos favoráveis. Isso gera um ciclo de precarização e desvalorização dos direitos laborais, onde a flexibilização excessiva das relações de trabalho ameaça a dignidade dos profissionais e contribui para o aumento das desigualdades.

A pejetização, ao priorizar uma relação de trabalho menos protegida, expõe trabalhadores a uma situação de vulnerabilidade e compromete a sustentabilidade do sistema de proteção social. A prática limita o acesso a direitos trabalhistas essenciais e contribui para um ambiente de trabalho precarizado e desigual, que se afasta dos princípios de dignidade e segurança defendidos pelo Direito do Trabalho.

Segundo Jessica Marcela Schneider, a pejetização, além de prejudicar o trabalhador é desfavorável ao erário. Isto porque a prática da pejetização leva à sonegação de parcelas que seriam utilizadas no financiamento de políticas públicas, como o FGTS, o qual também se destina ao programa de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana:

Ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e de infraestrutura, precarizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio

ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais nesse setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário trabalhista com uma pletera de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam intensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos termos das Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência.

A crítica desta prática, está em favorecer a precarização do trabalho, levando em conta que há empresas que estão recorrendo a essa fraude contratual para evitar o pagamento de encargos trabalhistas.

Na interpretação de muitos juristas, a categoria de prestação e serviços possui todos os elementos que marcam a relação de emprego, uma vez que foi analisado que a partir desses elementos, existe a pessoalidade e subordinação estrutural ou direta, na medida em que existe um controle administrativo e operacional da atividade (ALMEIDA, 2022, p. 34).

Spinelli e Calcini (2020, p. 1) analisam que:

As empresas para se utilizarem da dissimulação da pejetização se apoiam no artigo 129 da lei 11.196/05, o qual onde nos apresenta que quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, para fins previdenciários e fiscais, estarão sujeitos unicamente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 da lei 10.406/02 - Código Civil. Não obstante, a interpretação da norma é realizada de forma incorreta, visto que o uso da pessoa jurídica só poderá acontecer perante a prestação de serviço eventual e/ou sem subordinação.

Sob essa análise, ocorre-se uma fraude, levando-se em consideração que tal processo só poderia ser legal se partisse do uso da pessoa jurídica somente em prestação de serviço eventual e sem subordinação, resultando em perda para os empregados, além de uma ação que gera ilicitude (ALMEIDA, 2022, p. 34).

5 A PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA

Os tribunais trabalhistas têm interpretado a pejotização como uma possível fraude à legislação trabalhista, especialmente quando utilizada com o propósito de disfarçar uma relação de emprego. A jurisprudência brasileira adota como critérios de análise elementos clássicos de uma relação empregatícia, como subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Ao verificar a presença dessas características, os magistrados tendem a desconsiderar o contrato formal firmado entre a empresa e a pessoa jurídica, reconhecendo a existência de vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o empregador. Dessa forma, o Judiciário assegura a aplicação dos direitos trabalhistas e protege o trabalhador de práticas que possam desvirtuar sua condição jurídica. Na análise dos casos, a Justiça do Trabalho busca identificar elementos que comprovem que o trabalhador, embora formalmente PJ, opera na prática como um empregado. Quando essas condições são confirmadas, os tribunais tendem a reconhecer o vínculo empregatício e, com isso, garantir os direitos trabalhistas correspondentes, como férias, 13º salário, FGTS e demais benefícios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Súmula 331 do TST estabelece restrições à contratação de trabalhadores por meio de intermediação ou terceiros, enfatizando que o uso de prestadores de serviços (como PJ) é permitido em atividades-meio, mas não nas atividades-fim da empresa, salvo nos casos de trabalho temporário. Assim, se a pejotização ocorre em atividades centrais da empresa e há vínculo direto com o empregador, aumenta-se a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício.

Nos casos abaixo, restou comprovada o vínculo empregatício alegado pela parte autora.

PEJOTIZAÇÃO. ELEMENTOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. O fato de o trabalhador ter prestado serviço, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, para a reclamada, sob o véu de uma pessoa jurídica, mediante a emissão de notas fiscais em razão dos pagamentos que recebia, caracteriza a famigerada "pejotização" que objetiva fraudar a relação empregatícia por meio de artifícios meramente formais que não encontram abrigo no Direito do Trabalho, sobretudo em razão do princípio da primazia da realidade. Assim, presentes os elementos dos arts. 2º e 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. (TRT-9 - ROT: XXXXX20205090013, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, 24, Data de Publicação: 13/12/2021)

RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. I- INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DA PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. SONEGAÇÃO. OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A pejetização configura-se prática vedada no ordenamento jurídico eis que evidencia a tentativa de mascar a verdadeira relação de emprego existente entre as partes, fraudando a legislação trabalhista, enquadrado-se como ato ilícito, nos termos do art. 186 do CCB. Tal situação, por si só, é capaz de gerar o dano moral in re ipsa (presumido), eis que há uma nítida vulneração aos princípios constitucionais do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana, e, ainda, supressão de direitos trabalhistas como verbas rescisórias, depósitos de FGTS, dentre outros, precarizando a relação trabalhista. Recurso conhecido e provido. II- TRABALHO DEGRADANTE. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Considerando o arcabouço jurídico e à vista das circunstâncias dos autos, deve ser majorado o quantum indenizatório para o valor pleiteado na inicial, a título de dano moral. Recurso conhecido e provido. III- HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO. DEFERIMENTO. Ao se observar que o valor fixado a título de honorários sucumbenciais não é adequado aos parâmetros legais do artigo 791-A, § 2º da CLT, deve ser deferido o pedido de majoração. Recurso conhecido e provido. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO ENTE PÚBLICO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONDUTA CULPOSA EVIDENCIADA NOS AUTOS. Havendo comprovação da conduta culposa do ente público, aplicável o instituto da responsabilidade subsidiária, conforme tese de repercussão geral firmada pelo Excelso Supremo Tribunal Federal no RE XXXXX/DF e conforme disposto na Súmula 331, V, do C. TST. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT da 8ª Região; Processo: XXXXX-57.2020.5.08.0110 ROT; Data: 16/08/2021; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR)
(TRT-8 - ROT: XXXXX20205080110, Relator: PAULO ISAN COIMBRA DA SILVA JUNIOR, 2ª Turma, Data de Publicação: 16/08/2021).

CONCLUSÃO

Este trabalho proporcionou uma análise abrangente sobre a prática fraudulenta da pejetização nas relações de trabalho. Torna-se evidente que o Direito do Trabalho evoluiu em consonância com as transformações econômicas e sociais, assumindo uma postura dinâmica para acompanhar as mudanças nas relações de trabalho. A flexibilização do trabalho, especialmente no que concerne à terceirização e à pejetização, reflete um esforço para adaptar-se às necessidades do mercado contemporâneo, mas também gera desafios significativos à proteção dos direitos dos trabalhadores.

Observa-se que a pejetização, embora seja uma prática legítima em certos contextos, pode configurar fraude trabalhista quando utilizada para mascarar uma relação de emprego e driblar as obrigações legais de empregadores. Assim, a utilização do Microempreendedor Individual (MEI) em substituição ao vínculo formal de emprego surge como um fenômeno de difícil controle, especialmente em razão das brechas legais e das interpretações diversas que essa prática tem recebido na jurisprudência.

É imprescindível que o sistema jurídico encontre equilíbrio entre a flexibilidade necessária para o desenvolvimento econômico e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme preveem os princípios do Direito do Trabalho. A análise jurisprudencial aponta para a importância da segurança jurídica no tratamento da pejetização, buscando assegurar que a flexibilização não prejudique a essência protetiva das normas trabalhistas.

Portanto, a pejetização, enquanto fenômeno contemporâneo, exige uma vigilância constante e uma abordagem interpretativa que priorize o princípio da proteção ao trabalhador, de modo a evitar abusos e fraudes.

Em suma a pejetização tem atraído diversos trabalhadores devido à falsa sensação de benefício e à visão distorcida do mercado de trabalho. Ao se concentrarem apenas na perspectiva de uma remuneração superior, o que em muitos casos isso nem se aplica, esses trabalhadores acabam desconsiderando que, ao optarem por essa modalidade, estarão renunciando aos direitos trabalhistas assegurados pela legislação vigente.

Essa monografia conclui que, para fortalecer as relações de trabalho e promover um ambiente justo e equilibrado, o aperfeiçoamento legislativo e a atuação

firme da jurisprudência são elementos fundamentais.

REFERÊNCIAS

- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2024.
- OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>. Acesso em: 05 out. 2024.
- Etec “Francisco Garcia” curso técnico administração. Mei microempreendedor individual**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/15309/1/tecnico_em_administra%c3%a7ao_2023_2_carlos_jose_da_silva_costa_mei_microempreendedor_individual.pdf Acesso em: 05 out. 2024.
- SANTOS, Gilson; JÚNIOR, José Evandro; PEREIRA Alisson. **A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa?** Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135/2527> Acesso em: 05 out. 2024.
- MAGALHÃES, Claudia. **O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista**. Disponível em: <https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/102/87> Acesso em: 14 out. 2024.
- MOURA, Manuela. **Pejotização e fraude à Lei Trabalhista: Reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores**. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/16880> Acesso em: 14 out. 2024.
- OLIVEIRA, Adriana. **Os impactos da pejotização nas relações de trabalho**. Disponível em: revista ibero-americana de humanidades, ciência e educação. Acesso em: 14 out. 2024.
- PAULA, Renan. **Pejotização**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://direitopublico.com.br/wp-content/uploads/2022/06/PEJOTIZACAO.pdf Acesso em: 16 out. 2024.
- OLIVEIRA, Vanessa. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas**. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em: 16 out. 2024.
- FACHINI, Tiago. **Princípios do Direito do Trabalho – Conheça os Principais**. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/> Acesso e: 16 out. 2024.