



CARLOS ANDRÉ ALMEIDA DA SILVA
JOÃO VICTOR MIRANDA REGO

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DA FRAUDE
À LEGISLAÇÃO**

TERESINA-PI
2026

CARLOS ANDRÉ ALMEIDA DA SILVA
JOÃO VICTOR MIRANDA REGO

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DA FRAUDE
À LEGISLAÇÃO**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Afa Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. José Augusto De
Carvalho Mendes Filho.

TERESINA-PI
2026

FICHA CATALOGRÁFICA

S586p Silva, Carlos André Almeida da.

Pejotização nas relações trabalhistas: análise de fraude à legislação / Carlos André Almeida da Silva; João Victor Miranda Rego. – Teresina: UNINOVAFAPI, 2026.

Orientador (a): Profº. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho. – UNINOVAFAPI, 2026.

28.p.; 23cm.

Trabalho de conclusão (Bacharelado em Direito). – UNINOVAFAPI, Teresina, 2026.

1. Microempreendedor. 2. Pejotização. 3. Fraude. 4. Vínculo empregatício.
I. Título. II. Rego, João Victor Miranda.

Catálogo na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

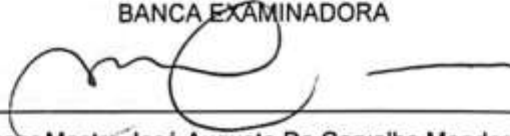
CARLOS ANDRÉ ALMEIDA DA SILVA
+ JOÃO VICTOR MIRANDA REGO

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ANÁLISE DA FRAUDE
À LEGISLAÇÃO.**

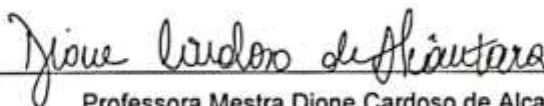
Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Afya Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 22/06/2026

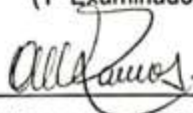
BANCA EXAMINADORA



Professor-Mestre José Augusto De Carvalho Mendes Filho
Afya Centro Universitário Uninovafapi
(Orientador)



Professora Mestra Dione Cardoso de Alcantara
Afya Centro Universitário Uninovafapi
(1º Examinador)



Professor Mestre Orlando Mauriz
Afya Centro Universitário Uninovafapi
(2º Examinador)

RESUMO

Este artigo analisa a prática da Pejotização por meio do Microempreendedor Individual (MEI) no Brasil, focando nos casos em que o trabalhador exerce atividades que preenchem os requisitos legais de um empregado tradicional. A pesquisa baseia-se na premissa de que a simulação de uma empresa individual serve para fraudar a legislação trabalhista. Embora o contrato de prestação de serviços seja legalmente constituído sob as regras do Direito Civil, o estudo constata que a imposição dessa modalidade visa à desconstituir direitos fundamentais e promover uma flexibilização negativa das garantias da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante da presença real do vínculo empregatício e da necessidade de efetivar os princípios protetores do Direito do Trabalho, a adoção desses contratos civis implica um retrocesso na relação de emprego, gerando severos impactos econômicos e sociais. Utilizando o método dedutivo e uma revisão bibliográfica amparada em referenciais teóricos físicos e digitais, o artigo conclui que há uma deficiência crônica na fiscalização estatal. Essa lacuna permite uma crescente e reiterada legitimação desse mecanismo fraudulento, o qual se consolidou como um ponto nevrálgico que resulta, na prática, em retrocesso social e na precarização das relações laborais no país.

Palavras-chave: Microempreendedor. Pejotização. Fraude. Vínculo empregatício.

ABSTRACT

This article analyzes the practice of "pejotização" through the utilization of Microentrepreneurs (MEIs) in Brazil, specifically focusing on instances where workers perform tasks that fulfill the legal requirements of a traditional employment relationship. The study is grounded on the premise that simulating an individual enterprise is a mechanism used to circumvent and defraud labor legislation. Although service provision contracts are legally sound under civil law frameworks, the research demonstrates that forcing this contractual modality upon workers aims to dismantle fundamental labor guarantees and advance a negative flexibilization of rights protected by labor law. Given the actual existence of an employment relationship and the necessity of upholding protective labor principles, substituting traditional employment with civil contracts represents a step backward, triggering significant economic and social repercussions. Employing a deductive methodology and a comprehensive literature review of physical and digital sources, the article concludes that there is a chronic deficiency in state oversight. This regulatory gap fosters a growing and continuous legitimization of this fraudulent practice, which operates as a critical mechanism leading, in practice, to social regression and the overall precarization of labor relations in the country.

Keywords: Microentrepreneur. Outsourcing. Fraud. Employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

MEI	- Microempreendedor Individual
FGTS	- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
CNPJ	- Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
STF	- Supremo Tribunal Federal
OIT	- Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	ARTIGO	14
1	INTRODUÇÃO	15
2	OS MECANISMOS LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS DE COMBATE A PEJOTIZAÇÃO E PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR	17
2.2	O posicionamento jurisprudencial do TST e do STF sobre a Pejotização.....	20
3	PEJOTIZAÇÃO DIFERENCIANDO DA LEGÍTIMA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL AUTÔNOMO, REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	22
4	POSICIONAMENTO DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA, ACERCA DA ILICITUDE DA PEJOTIZAÇÃO E APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	24
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
	REFERÊNCIAS	27
3	CONSIDERAÇÕES FINAIS	31

1 INTRODUÇÃO

As constantes transformações nas relações de trabalho decorrentes da globalização, dos avanços tecnológicos e da busca por maior flexibilidade contratual tem provocado significativas mudanças no mercado de trabalho brasileiro. Nesse contexto, destaca-se o fenômeno da pejetização, prática que consiste na contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, geralmente sob a forma de Microempreendedor Individual (MEI), com o objetivo de formalizar a prestação de serviços fora do regime celetista. Embora tal modalidade possa ser lícita em situações que envolvam efetiva autonomia profissional, sua utilização para mascarar relações de emprego caracteriza fraude à legislação trabalhista e previdenciária, comprometendo a proteção jurídica assegurada aos trabalhadores.

A expansão da pejetização ganhou maior relevância após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que ampliou as possibilidades de flexibilização das relações laborais. Contudo, a simples formalização do trabalhador como pessoa jurídica não possui o condão de afastar a incidência das normas trabalhistas quando permanecem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Conforme ensina Delgado (2019), a subordinação jurídica constitui o principal elemento diferenciador entre a relação de emprego e outras formas de prestação de serviços, razão pela qual sua presença evidencia a existência do vínculo empregatício, independentemente da nomenclatura atribuída ao contrato.

Nesse sentido, a pejetização fraudulenta representa uma estratégia utilizada por determinados empregadores para reduzir custos trabalhistas e previdenciários, transferindo ao trabalhador os riscos inerentes à atividade econômica. Segundo Martins (2024), tal prática enfraquece a função protetiva do Direito do Trabalho ao privar o empregado de garantias fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), horas extras, licença-maternidade, seguro-desemprego e proteção previdenciária. Além disso, a substituição indevida do contrato de trabalho pela contratação de pessoa jurídica pode gerar impactos negativos para a arrecadação fiscal e previdenciária, contribuindo para a precarização das relações laborais.

Diante desse cenário, emerge o seguinte problema de pesquisa: em que medida a pejetização configura fraude à legislação trabalhista brasileira e quais são

os impactos jurídicos e sociais dessa prática para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores? Parte-se da hipótese de que a pejetização, quando utilizada para ocultar uma relação de emprego caracterizada pela presença dos requisitos previstos na CLT, constitui mecanismo de fraude destinado à supressão de direitos trabalhistas e previdenciários, produzindo efeitos prejudiciais tanto para o trabalhador quanto para o sistema de proteção social.

A relevância jurídica da presente pesquisa decorre da necessidade de aprofundar a discussão acerca dos limites entre a legítima contratação de profissionais autônomos e a fraude trabalhista decorrente da pejetização. Sob a perspectiva social, o estudo se justifica pelos impactos que essa prática produz na vida dos trabalhadores, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade econômica, que muitas vezes aceitam a constituição de pessoa jurídica como condição para obtenção ou manutenção do emprego. Conforme destacam Reis e Giaqueto (2020), a crescente flexibilização das relações de trabalho tem contribuído para o enfraquecimento dos mecanismos de proteção social historicamente conquistados pela classe trabalhadora. No âmbito acadêmico, a pesquisa mostra-se relevante por contribuir para a ampliação do debate doutrinário e jurisprudencial acerca da aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho diante das novas formas de contratação existentes na contemporaneidade.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar os impactos jurídicos e sociais da pejetização nas relações trabalhistas brasileiras, identificando os mecanismos legais e jurisprudenciais utilizados para o combate dessa prática quando configurada como fraude. Especificamente, pretende-se conceituar a pejetização e diferenciá-la da legítima prestação de serviços autônomos; examinar os requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT; identificar os principais direitos trabalhistas e previdenciários suprimidos em decorrência da pejetização; analisar o posicionamento da doutrina, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da licitude ou ilicitude dessa modalidade de contratação; e discutir a aplicação dos princípios da Primazia da Realidade, da Proteção e da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas como instrumentos de enfrentamento das fraudes nas relações de trabalho.

Quanto aos aspectos metodológicos, a pesquisa possui natureza qualitativa, uma vez que busca compreender e interpretar os impactos jurídicos e sociais decorrentes da pejetização. O método de abordagem adotado será o dedutivo,

partindo da análise dos princípios gerais do Direito do Trabalho para a compreensão dos casos concretos envolvendo a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica. Serão utilizados os procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e documental, mediante consulta à legislação vigente, obras doutrinárias, artigos científicos, súmulas, orientações jurisprudenciais e decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal, permitindo uma análise crítica e abrangente sobre o tema.

Dessa forma, o presente estudo busca contribuir para a compreensão dos desafios impostos pela pejotização ao Direito do Trabalho contemporâneo, demonstrando a importância da atuação do ordenamento jurídico na preservação da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da efetividade dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal de 1988.

2 ARTIGO

PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: Análise da Fraude à Legislação.

PEJOTIZATION IN LABOR RELATIONS: An Analysis of Fraud Against Legislation

RESUMO

Este artigo analisa a prática da "pejotização" por meio do Microempreendedor Individual (MEI) no Brasil, focando nos casos em que o trabalhador exerce atividades que preenchem os requisitos legais de um empregado tradicional. A pesquisa baseia-se na premissa de que a simulação de uma empresa individual serve para fraudar a legislação trabalhista. Embora o contrato de prestação de serviços seja legalmente constituído sob as regras do Direito Civil, o estudo constata que a imposição dessa modalidade visa à desconstituir direitos fundamentais e promover uma flexibilização negativa das garantias da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante da presença real do vínculo empregatício e da necessidade de efetivar os princípios protetores do Direito do Trabalho, a adoção desses contratos civis implica um retrocesso na relação de emprego, gerando severos impactos econômicos e sociais. Utilizando o método dedutivo e uma revisão bibliográfica amparada em referenciais teóricos físicos e digitais, o artigo conclui que há uma deficiência crônica na fiscalização estatal. Essa lacuna permite uma crescente e reiterada legitimação desse mecanismo fraudulento, o qual se consolidou como um ponto nevrálgico que resulta, na prática, em retrocesso social e na precarização das relações laborais no país.

Palavras-chave: Microempreendedor; Pejotização; Fraude; Vínculo empregatício.

ABSTRACT

This article analyzes the practice of "pejotização" through the utilization of Microentrepreneurs (MEIs) in Brazil, specifically focusing on instances where workers perform tasks that fulfill the legal requirements of a traditional employment relationship. The study is grounded on the premise that simulating an individual enterprise is a mechanism used to circumvent and defraud labor legislation. Although service

provision contracts are legally sound under civil law frameworks, the research demonstrates that forcing this contractual modality upon workers aims to dismantle fundamental labor guarantees and advance a negative flexibilization of rights protected by labor law. Given the actual existence of an employment relationship and the necessity of upholding protective labor principles, substituting traditional employment with civil contracts represents a step backward, triggering significant economic and social repercussions. Employing a deductive methodology and a comprehensive literature review of physical and digital sources, the article concludes that there is a chronic deficiency in state oversight. This regulatory gap fosters a growing and continuous legitimization of this fraudulent practice, which operates as a critical mechanism leading, in practice, to social regression and the overall precarization of labor relations in the country.

Keywords: Microentrepreneur; Outsourcing; Fraud; Employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas nas relações de trabalho ao longo das últimas décadas, especialmente em decorrência da globalização, dos avanços tecnológicos e da busca por maior flexibilização das formas de contratação, têm provocado importantes debates no âmbito do Direito do Trabalho. Nesse contexto, destaca-se o fenômeno da pejetização, prática caracterizada pela contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, muitas vezes com a finalidade de ocultar uma verdadeira relação de emprego e afastar a incidência da legislação trabalhista.

A pejetização ganhou maior visibilidade no cenário brasileiro após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que ampliou as possibilidades de contratação e fortaleceu o princípio da livre iniciativa. Entretanto, embora a constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços seja legítima em determinadas situações, sua utilização para mascarar vínculos empregatícios configura fraude à legislação trabalhista e previdenciária, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de seus preceitos.

Segundo Delgado (2023), a relação de emprego é caracterizada pela presença simultânea da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo esta última o elemento central para a identificação do vínculo empregatício.

Dessa forma, quando tais requisitos permanecem presentes na prestação dos serviços, a mera formalização do trabalhador como pessoa jurídica não possui o condão de afastar a proteção conferida pelo Direito do Trabalho. Conforme leciona Martins (2024, p. 115), a pejetização constitui uma estratégia utilizada por determinados empregadores para reduzir custos trabalhistas e transferir ao trabalhador os riscos inerentes à atividade econômica.

Além dos impactos jurídicos, a pejetização produz relevantes consequências sociais, uma vez que pode resultar na supressão de direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), proteção previdenciária e acesso facilitado à Justiça do Trabalho. Nesse sentido, Reis e Giaqueto (2020) afirmam que as novas formas de flexibilização contratual têm contribuído para a precarização das relações laborais e para o enfraquecimento da proteção social historicamente construída pelos trabalhadores.

A relevância jurídica da presente pesquisa reside na necessidade de aprofundar a discussão acerca dos limites entre a legítima contratação de profissionais autônomos e a fraude trabalhista decorrente da pejetização. Sob a perspectiva social, o estudo busca evidenciar os prejuízos causados aos trabalhadores submetidos a esse modelo contratual, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade econômica. Já a relevância acadêmica encontra fundamento na crescente controvérsia doutrinária e jurisprudencial sobre o tema, sobretudo diante das divergências observadas entre os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

Diante desse cenário, apresenta-se como problema de pesquisa o seguinte questionamento: em que medida a pejetização constitui fraude à legislação trabalhista brasileira e quais são os seus impactos jurídicos e sociais na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores?

Partindo da hipótese de que a pejetização, quando utilizada para ocultar relações de emprego caracterizadas pela subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, configura fraude à legislação trabalhista e previdenciária, busca-se demonstrar que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de mecanismos aptos a combater essa prática, especialmente por meio da aplicação dos princípios da Primazia da Realidade, da Proteção e da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar os impactos jurídicos e sociais da pejetização nas relações de trabalho brasileiras, identificando os instrumentos legais, doutrinários e jurisprudenciais destinados ao enfrentamento dessa modalidade de fraude. Como objetivos específicos, pretende-se: conceituar a pejetização e diferenciá-la da legítima prestação de serviços autônomos; examinar os requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT; identificar os direitos trabalhistas e previdenciários suprimidos em decorrência da pejetização; analisar o posicionamento da doutrina, do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal acerca da matéria; e discutir a aplicação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho como instrumentos de proteção ao trabalhador e de combate às fraudes contratuais.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa possui natureza qualitativa, por buscar a compreensão aprofundada do fenômeno estudado e suas repercussões jurídicas e sociais. Quanto aos objetivos, caracteriza-se como pesquisa descritiva e explicativa. O método de abordagem adotado será o dedutivo, partindo da análise dos princípios gerais do Direito do Trabalho para a compreensão dos casos concretos relacionados à pejetização. Serão utilizados os procedimentos técnicos de pesquisa bibliográfica e documental, mediante consulta à legislação vigente, doutrina especializada, artigos científicos, súmulas, orientações jurisprudenciais e decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal.

Dessa forma, o presente estudo pretende contribuir para a ampliação do debate acadêmico e jurídico sobre a pejetização, oferecendo uma análise crítica acerca dos seus impactos nas relações laborais contemporâneas e da necessidade de preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores diante das novas formas de organização do trabalho.

2 OS MECANISMOS LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS DE COMBATE A PEJOTIZAÇÃO E PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR

A Pejetização constitui um dos temas mais controvertidos do Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente diante das transformações ocorridas nas formas de contratação e da ampliação das possibilidades de prestação de serviços por intermédio de pessoas jurídicas. Inicialmente, é importante destacar que o ordenamento jurídico brasileiro não considera ilícita a constituição de empresas individuais ou a prestação de serviços por profissionais autônomos organizados sob

a forma de pessoa jurídica. Ao contrário, a legislação nacional incentiva o empreendedorismo e a formalização das atividades econômicas, especialmente por meio das microempresas e empresas de pequeno porte, reconhecendo sua relevância para o desenvolvimento econômico e a geração de renda (Ferreira, 2018).

Nesse contexto, quando a constituição da pessoa jurídica decorre de efetiva iniciativa empresarial e da existência de autonomia na prestação dos serviços, a contratação encontra amparo nos princípios que regem o Direito Civil, tais como a autonomia da vontade, a liberdade contratual, a boa-fé objetiva e o consensualismo (Gomes, 2008). Nesses casos, não há qualquer irregularidade jurídica, pois a relação estabelecida possui natureza civil ou empresarial legítima.

Entretanto, a problemática surge quando a constituição da pessoa jurídica passa a ser exigida como condição para a contratação de trabalhadores que, na prática, desempenham suas atividades sob os mesmos moldes de uma relação de emprego. Nessa hipótese, a formalização da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica deixa de representar exercício legítimo da atividade empresarial e passa a constituir instrumento destinado a afastar a incidência da legislação trabalhista.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seus artigos 2º e 3º, os elementos caracterizadores da relação de emprego: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Assim, a simples existência de um contrato civil ou empresarial não possui o condão de afastar a incidência das normas trabalhistas quando esses requisitos permanecem presentes na realidade da prestação laboral.

Nesse sentido, a Pejotização caracteriza-se justamente pela utilização da pessoa jurídica como mecanismo destinado a ocultar uma relação de emprego efetivamente existente. Conforme destacam Kozyreff, Bastos e Andrade (2021), o aceite dessa modalidade de contratação frequentemente decorre da vulnerabilidade econômica do trabalhador, que muitas vezes não possui condições reais de negociação e acaba submetendo-se às exigências impostas pelo contratante como forma de garantir sua subsistência.

Os efeitos dessa prática são significativos tanto para o trabalhador quanto para o sistema de proteção social. Entre os principais prejuízos decorrentes da pejotização fraudulenta destacam-se a supressão de direitos trabalhistas, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

(FGTS), horas extras, aviso-prévio, adicionais legais e proteção previdenciária. Além disso, há redução da arrecadação destinada à seguridade social e enfraquecimento dos mecanismos coletivos de proteção ao trabalho.

Diante dessas situações, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de importantes instrumentos destinados ao combate das fraudes trabalhistas. O principal deles encontra-se no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual são nulos de pleno direito todos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

A aplicação desse dispositivo encontra respaldo em princípios fundamentais do Direito do Trabalho, dentre os quais se destacam o princípio da primazia da realidade, o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

O princípio da primazia da realidade estabelece que os fatos efetivamente ocorridos na relação de trabalho prevalecem sobre a forma documental adotada pelas partes. Assim, ainda que exista contrato formal de prestação de serviços celebrado entre pessoas jurídicas, a Justiça do Trabalho poderá reconhecer a existência do vínculo empregatício sempre que verificar a presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Sobre o tema, Delgado (2019) destaca que a liberdade formal manifestada pelo trabalhador não pode servir como fundamento para afastar a proteção jurídica conferida à relação de emprego quando a realidade demonstra a existência de subordinação e dependência econômica. Dessa forma, a análise dos fatos concretos assume papel central na identificação das fraudes trabalhistas.

Outro importante instrumento de proteção é o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Segundo Martins (2021), os direitos assegurados ao trabalhador possuem natureza de ordem pública, razão pela qual não podem ser livremente renunciados quando presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego. Em outras palavras, a concordância do trabalhador com a constituição de pessoa jurídica não é suficiente para afastar a incidência das normas trabalhistas se a realidade demonstrar a existência de vínculo empregatício.

Também merece destaque o princípio da proteção, que orienta toda a estrutura do Direito do Trabalho e busca compensar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador. Desse princípio decorre a aplicação do critério do *in dubio pro operario*, segundo o qual eventuais dúvidas interpretativas devem ser solucionadas em favor da parte hipossuficiente da relação jurídica.

Sob essa perspectiva, a constituição de pessoa jurídica não impede o reconhecimento posterior dos direitos trabalhistas. Conforme observa Silva (2021), o fato de o trabalhador ser compelido a abrir uma empresa para celebrar contrato civil de prestação de serviços não afasta a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício pela fiscalização do trabalho ou pelo Poder Judiciário.

Portanto, a legislação trabalhista brasileira estabelece mecanismos suficientes para combater a prática fraudulenta, permitindo que a Justiça do Trabalho desconsidere a forma contratual adotada quando constatada a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Nesses casos, prevalece a realidade da prestação dos serviços sobre a formalidade documental, assegurando-se ao trabalhador o acesso aos direitos garantidos pela legislação trabalhista e previdenciária.

2.2 O posicionamento jurisprudencial do TST e do STF sobre a Pejotização

A análise da pejotização no ordenamento jurídico brasileiro exige o exame da evolução jurisprudencial construída pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Embora ambas as Cortes reconheçam a necessidade de combater fraudes trabalhistas, observa-se atualmente a existência de entendimentos distintos acerca dos limites da contratação por meio de pessoa jurídica.

Tradicionalmente, o TST adota posicionamento protetivo, fundamentado nos artigos 2º, 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessa perspectiva, a existência de contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando estiverem presentes os requisitos da relação de emprego, especialmente a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade. Assim, prevalece o princípio da primazia da realidade sobre a forma contratual adotada pelas partes (Delgado, 2019).

Por outro lado, o STF passou a adotar entendimento mais flexível acerca das formas alternativas de contratação. Essa orientação consolidou-se principalmente após o julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, nos quais foi reconhecida a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas, independentemente da atividade desempenhada (Brasil, 2018a; Brasil, 2018b).

Com fundamento nesses precedentes, o Supremo Tribunal Federal tem decidido que a contratação por pessoa jurídica não pode ser considerada fraudulenta

de forma automática. A Corte entende que é necessária a análise das circunstâncias concretas de cada caso, observando-se a efetiva autonomia do profissional e a inexistência de subordinação típica da relação de emprego. Esse entendimento pode ser observado em diversas Reclamações Constitucionais julgadas pelo STF, nas quais foram anuladas decisões trabalhistas que reconheceram vínculo empregatício sem a devida observância dos precedentes da Suprema Corte.

Esse cenário tem gerado debates entre o STF e a Justiça do Trabalho. Enquanto o TST continua privilegiando a análise da realidade dos fatos para identificar possíveis fraudes trabalhistas, o STF tem enfatizado os princípios constitucionais da livre iniciativa e da liberdade econômica, assegurando maior espaço para formas alternativas de contratação (Martins, 2024).

Contudo, é importante destacar que o STF não reconheceu a licitude da fraude trabalhista. Permanece ilícita a contratação por meio de pessoa jurídica quando esta é utilizada exclusivamente para mascarar uma verdadeira relação de emprego. Nesses casos, continua sendo possível o reconhecimento do vínculo empregatício mediante a comprovação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Dessa forma, a jurisprudência atual demonstra a necessidade de equilíbrio entre a liberdade econômica, assegurada pela Constituição Federal, e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O desafio consiste em distinguir as contratações empresariais legítimas daquelas utilizadas como instrumento para suprimir garantias trabalhistas e previdenciárias, preservando simultaneamente a segurança jurídica e a dignidade do trabalho humano.

3 PEJOTIZAÇÃO DIFERENCIANDO DA LEGITIMA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL AUTONOMO, REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A crescente flexibilização das relações de trabalho e o incentivo ao empreendedorismo contribuíram para o surgimento de diversas formas de contratação no mercado brasileiro. Nesse contexto, tornou-se cada vez mais comum a prestação de serviços por profissionais autônomos e por pessoas jurídicas constituídas individualmente. Todavia, embora tais modalidades sejam legalmente admitidas, é necessário distinguir as contratações legítimas das situações em que a constituição da pessoa jurídica é utilizada para ocultar uma verdadeira relação de emprego.

Inicialmente, destaca-se que a legislação brasileira reconhece e incentiva a atividade empresarial, especialmente por meio da formalização de microempresas e empresas de pequeno porte. Essa política encontra fundamento na valorização da livre iniciativa e na promoção do desenvolvimento econômico, permitindo que profissionais atuem de forma independente e assumam os riscos inerentes à atividade empresarial (FERREIRA, 2018).

Nesse sentido, a contratação de profissionais autônomos ou de pessoas jurídicas não constitui, por si só, qualquer irregularidade. Quando o prestador de serviços possui autonomia para organizar sua atividade, definir horários, assumir riscos econômicos e atender múltiplos clientes, a relação jurídica possui natureza civil ou empresarial, não incidindo as normas protetivas do Direito do Trabalho (GOMES, 2008).

Entretanto, a situação se modifica quando a constituição da pessoa jurídica é exigida pelo contratante como condição para a prestação dos serviços, permanecendo presentes os elementos caracterizadores da relação empregatícia. Nesses casos, a pessoa jurídica passa a funcionar apenas como instrumento destinado a mascarar uma relação de emprego, caracterizando o fenômeno conhecido como pejetização (CARVALHO, 2019).

A identificação da pejetização fraudulenta exige a análise dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. O primeiro deles é a prestação dos serviços por pessoa física. Ainda que exista uma pessoa jurídica formalmente constituída, a atividade é executada diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de livre substituição por terceiros.

Outro requisito é a pessoalidade, caracterizada quando o trabalhador é contratado em razão de suas qualidades pessoais e não pode indicar outra pessoa para executar as atividades contratadas. Soma-se a isso a habitualidade, evidenciada pela prestação contínua e permanente dos serviços, inserida na dinâmica produtiva da empresa contratante.

A onerosidade também constitui elemento essencial da relação de emprego, estando presente quando há contraprestação financeira periódica pelos serviços prestados. Por fim, destaca-se a subordinação jurídica, considerada pela doutrina e pela jurisprudência como o principal critério diferenciador entre o trabalhador autônomo e o empregado. Ela se manifesta por meio do poder diretivo do empregador,

da fiscalização das atividades e da obrigação de cumprimento de ordens e metas estabelecidas pela empresa (DELGADO, 2019).

Quando esses elementos são identificados na realidade da prestação dos serviços, a formalização contratual por meio de pessoa jurídica não afasta a incidência da legislação trabalhista. Nesses casos, aplica-se o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma documental adotada pelas partes (MARTINS, 2024).

Além dos prejuízos jurídicos decorrentes da supressão de direitos trabalhistas, a pejetização produz impactos sociais relevantes. O trabalhador deixa de ter acesso a garantias como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, proteção sindical e estabilidade em situações legalmente previstas. Ademais, ocorre redução das contribuições destinadas à Previdência Social, comprometendo o financiamento do sistema de seguridade social e ampliando a vulnerabilidade econômica dos trabalhadores.

Nesse contexto, a doutrina e a jurisprudência reconhecem que a liberdade contratual não pode ser utilizada como instrumento para afastar direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista. A criação de pessoa jurídica para formalizar a prestação de serviços não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando comprovada a existência dos requisitos legais da relação de emprego. (Silva, 2021)

Dessa forma, a principal distinção entre a contratação autônoma legítima e a pejetização fraudulenta não está na existência de uma pessoa jurídica, mas na realidade da prestação dos serviços. Enquanto o profissional autônomo exerce sua atividade com independência e assume os riscos do negócio, o trabalhador pejetizado permanece submetido à estrutura organizacional da empresa, desempenhando suas funções sob os mesmos elementos caracterizadores da relação empregatícia, circunstância que autoriza o reconhecimento do vínculo de emprego pela Justiça do Trabalho.

4 POSICIONAMENTO DA DOUTRINA E DA JURISPRUDENCIA BRASILEIRA, ACERCA DA ILICITUDE DA PEJOTIZÃO E APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.

A doutrina majoritária do Direito do Trabalho considera a pejetização fraudulenta uma forma de desvirtuamento da legislação trabalhista, especialmente

quando a constituição de pessoa jurídica é utilizada para ocultar uma relação de emprego efetivamente existente. O fundamento jurídico dessa compreensão encontra respaldo no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicação das normas trabalhistas.

Nesse contexto, Delgado (2019) sustenta que a pejetização abusiva compromete a efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente, transferindo ao trabalhador riscos que deveriam ser suportados pelo empregador em razão do princípio da alteridade. Para o autor, a utilização indevida da pessoa jurídica como instrumento de contratação representa afronta à função social da empresa e à própria dignidade da pessoa humana.

Historicamente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento no sentido de que a caracterização da relação de emprego depende da análise da realidade fática da prestação dos serviços. Assim, ainda que exista contrato formal de prestação de serviços celebrado entre pessoas jurídicas, o vínculo empregatício poderá ser reconhecido quando estiverem presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem reiteradamente reconhecido a nulidade de contratos utilizados para mascarar relações de emprego. Conforme entendimento do TST, constatada a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, especialmente a subordinação jurídica e a pessoalidade, a contratação por intermédio de pessoa jurídica configura fraude à legislação trabalhista, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego (BRASIL, TST, RR-1001155-73.2017.5.02.0012).

Entretanto, o debate jurídico acerca da pejetização passou por significativas transformações após o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324 e do Recurso Extraordinário n.º 958.252, correspondente ao Tema 725 da Repercussão Geral. Nessas decisões, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente da atividade desempenhada pelas empresas envolvidas (BRASIL, 2018a; BRASIL, 2018b).

A partir desses precedentes, o STF passou a adotar entendimento mais favorável à livre iniciativa e à liberdade de organização empresarial. Em diversas reclamações constitucionais, a Corte tem anulado decisões da Justiça do Trabalho

que reconheceram vínculo empregatício sem observância dos parâmetros estabelecidos nos julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725. Esse posicionamento tem sido especialmente aplicado em casos envolvendo profissionais com elevado grau de qualificação técnica e maior autonomia econômica.

Todavia, é importante destacar que o STF não reconheceu a licitude irrestrita da pejetização. A Suprema Corte continua admitindo o reconhecimento do vínculo empregatício quando comprovada a existência de fraude, coação ou subordinação típica da relação de emprego. Assim, a validade da contratação por pessoa jurídica depende da efetiva autonomia do profissional e da inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia.

A análise da pejetização também envolve a aplicação de princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Entre eles, destaca-se o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos efetivamente verificados na execução do contrato prevalecem sobre a forma documental adotada pelas partes. Dessa maneira, a simples existência de contrato civil ou empresarial não é suficiente para afastar a incidência das normas trabalhistas quando a realidade demonstrar a existência de vínculo de emprego (DELGADO, 2019).

Outro princípio relevante é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Conforme leciona Martins (2024), os direitos fundamentais do trabalhador possuem natureza de ordem pública, razão pela qual não podem ser livremente renunciados mediante acordos particulares. Assim, a concordância do trabalhador com a contratação por pessoa jurídica não afasta a proteção jurídica quando presentes os requisitos da relação de emprego.

Também merece destaque o princípio da proteção, que busca compensar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador. Desse princípio decorre o critério do *in dubio pro operário*, segundo o qual eventuais dúvidas interpretativas devem ser solucionadas em favor da parte hipossuficiente da relação jurídica.

Diante desse cenário, observa-se que a discussão sobre a pejetização envolve a necessidade de compatibilização entre dois valores constitucionais igualmente relevantes: a liberdade econômica e a proteção social do trabalho. Embora o STF tenha ampliado o espaço para formas alternativas de contratação, permanece consolidado o entendimento de que a fraude não pode ser legitimada e que a análise da realidade dos fatos continua sendo elemento essencial para a identificação de

relações empregatícias disfarçadas sob a forma de prestação de serviços por pessoa jurídica.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a pejetização nas relações de trabalho brasileiras, examinando seus impactos jurídicos e sociais, bem como os mecanismos utilizados pelo ordenamento jurídico para coibir sua utilização fraudulenta. A partir da análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial realizada, foi possível verificar que a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços não configura, por si só, qualquer irregularidade, sendo prática legítima quando pautada pela autonomia do profissional e pela efetiva atividade empresarial.

Todavia, constatou-se que a pejetização torna-se ilícita quando utilizada para ocultar uma verdadeira relação de emprego, permanecendo presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação. Nesses casos, a formalização contratual não prevalece sobre a realidade dos fatos, cabendo o reconhecimento do vínculo empregatício e a aplicação das garantias trabalhistas correspondentes.

A pesquisa também demonstrou a relevância dos princípios da primazia da realidade, da proteção e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas como instrumentos fundamentais para a identificação e repressão das fraudes contratuais. Verificou-se, ainda, que a jurisprudência brasileira vem enfrentando importantes debates sobre o tema, especialmente diante dos posicionamentos adotados pelo Supremo Tribunal Federal após os julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral, os quais ampliaram a aceitação de formas alternativas de contratação sem afastar a vedação às fraudes trabalhistas.

No âmbito social e econômico, observou-se que a utilização indevida da pejetização pode contribuir para a precarização das relações laborais, a redução da proteção previdenciária e o enfraquecimento das garantias historicamente asseguradas aos trabalhadores. Tais efeitos demonstram a necessidade de constante vigilância dos órgãos fiscalizadores e do Poder Judiciário na proteção dos direitos fundamentais do trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a hipótese inicialmente proposta foi confirmada, uma vez que a pejetização, quando utilizada para mascarar relações de emprego, configura fraude à legislação trabalhista e afronta os princípios protetivos que norteiam o Direito do Trabalho. Assim, torna-se imprescindível a busca por um equilíbrio entre a liberdade econômica e a proteção social do trabalho, assegurando-se o desenvolvimento das atividades empresariais sem prejuízo da dignidade, da segurança jurídica e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MELO, Francisco Matheus Alves. Direito internacional do trabalho: criação, fundamentos, atividade e solução dos órgãos de fiscalização da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 203, p. 259-274, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165321>. Acesso em: 29 mar. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 9 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324/DF**. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=462058>. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 958.252/MG**. Tema 725 da Repercussão Geral. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 18 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º RR-1001155-73.2017.5.02.0012**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF: TST, [s.d.].

CARVALHO, André Luís de. **Pejotização**: a empresa individual como força de trabalho. Curitiba: CRV, 2019. <https://loja.editoracrv.com.br/produtos/pejotizacaoa-empresa-individual-como-forca-de-trabalho/?srsltid=AfmBOop4j--qX12MKPD23nwveSZ3Xe9keRjzU4BewMjt85dz0U6AUCpc>. Acesso em: 22 jan. 2026

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.mds.gov.br/bib/4168>. Acesso em: 11 Abr. 2026

FERREIRA, Rafael Belitzck. A dissolução irregular da sociedade empresária e a paralisação da empresa: controvérsias jurídicas. **Revista do Instituto de Direito Brasileiro**, Lisboa, v. 3, n. 6, p. 4229-4248, 2014. Disponível em:

https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2014/06/2014_06_04229_04248.pdf. Acesso em: 2 mar. 2026.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

https://www.academia.edu/61550419/Direito_Civil_Contratos_Orlando_Gomes_Forense. Acesso em: 06 jan.2026

JULIÃO, Rodrigo de Farias. Aplicação de instrumentos internacionais normativos em prol da saúde do trabalhador offshore. 2018. **Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Católica de Santos**, Santos, 2018. Disponível em: <https://tede.unisantos.br/handle/tede/4701>. Acesso em: 22 fev. 2026.

KOZYREFF, Alan Martinez; BASTOS, Alder Thiago; ANDRADE, Paulo Antônio Rufino de. **Greve ambiental frente à vulnerabilidade no trabalho na pandemia da Covid-19**. Unisanta Law and Social Science, Santos, v. 10, n. 2, p. 157-170, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unisanta.br/LSS/article/view/843>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. Disponível em: <https://biblioteca.pge.rj.gov.br/bnportal/pt-BR/search/123851?exp=%22MARTINS,%20Sergio%20Pinto%22%2Fautor&page=1&filter=>. Acesso em: 11 Mar.2026

REIS, Amanda Lima; GIAQUETO, Adriana. **Informais e precários: a corrosão da proteção e do direito ao trabalho**. Humanidades & Inovação, Palmas, v. 7, n. 17, p. 376-387, 2020.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida neste estudo permitiu concluir que a pejetização, quando utilizada para ocultar uma verdadeira relação de emprego, configura fraude à legislação trabalhista e previdenciária brasileira. Embora a constituição de pessoa jurídica represente instrumento legítimo de organização empresarial e exercício da atividade econômica, sua utilização para mascarar vínculos empregatícios viola os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e compromete a efetividade da proteção social assegurada aos trabalhadores.

Os resultados obtidos demonstraram que a caracterização da pejetização fraudulenta ocorre quando permanecem presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade. Nesses casos, a formalização do trabalhador como pessoa jurídica não possui o condão de afastar a incidência das normas trabalhistas, prevalecendo a realidade dos fatos sobre a forma contratual adotada pelas partes.

Verificou-se, ainda, que o combate a essa modalidade de fraude encontra amparo nos princípios da Primazia da Realidade, da Proteção e da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas. Tais princípios permitem ao julgador reconhecer a existência do vínculo empregatício sempre que constatada a tentativa de desvirtuamento da legislação laboral, assegurando ao trabalhador o acesso aos direitos legalmente garantidos. Verificou-se que a constituição de pessoa jurídica imposta ao trabalhador não impede o reconhecimento dos direitos trabalhistas quando comprovada a existência dos requisitos da relação de emprego.

No âmbito jurisprudencial, constatou-se a existência de entendimentos distintos entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, aspecto que confirmou um dos objetivos específicos da pesquisa ao analisar os limites jurídicos da pejetização no cenário brasileiro contemporâneo. Todavia, a própria Suprema Corte ressalta que tais modalidades não podem servir como instrumento para legitimar fraudes ou afastar direitos trabalhistas quando evidenciada a subordinação do trabalhador.

Além dos aspectos jurídicos, a pesquisa revelou que a pejetização fraudulenta produz relevantes impactos sociais e econômicos, contribuindo para a precarização das relações de trabalho, a redução da proteção previdenciária, o enfraquecimento da representação sindical e o aumento da insegurança econômica dos trabalhadores.

Tais efeitos demonstram que a expansão indiscriminada dessa prática representa um desafio para a efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, conclui-se que a hipótese inicialmente formulada foi confirmada, uma vez que a pejetização utilizada para mascarar relações de emprego constitui mecanismo de fraude capaz de suprimir direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, torna-se indispensável o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e a atuação firme do Poder Judiciário na identificação dessas situações, garantindo o equilíbrio entre a liberdade econômica, a função social da empresa e a valorização do trabalho humano, princípios essenciais para a construção de relações laborais mais justas e compatíveis com o Estado Democrático de Direito.