



FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

FLEXIBILIZATION OF LABOR AND THE PHENOMENON OF "PEJOTIZAÇÃO": AN ANALYSIS BASED ON CONSTITUTIONAL PRINCIPLES

Edson Miguel de Barros Avelar¹
Suzéte da Silva Reis²

RESUMO: Contextualização do tema: A reestruturação produtiva no século XXI, marcada pela globalização e avanço tecnológico, tem promovido a flexibilização das relações trabalhistas, com destaque para o fenômeno da pejotização. Essa prática, que substitui vínculos empregatícios por contratos entre pessoas jurídicas, tensiona os princípios constitucionais protetivos do trabalho. Objetivos: Analisar a compatibilidade da pejotização com os princípios constitucionais trabalhistas, examinar a jurisprudência do TST e STF sobre o tema, e avaliar os impactos sociais dessa prática na precarização laboral. Metodologia: Adotou-se o método de abordagem dedutivo e a análise dogmática da legislação trabalhista e constitucional, revisão bibliográfica interdisciplinar e estudo de casos jurisprudenciais representativos, com abordagem qualitativa. Resultados: Constatou-se que a pejotização, quando fraudulenta, viola os princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CF/88), valor social do trabalho (art. 1º, IV) e proteção ao trabalhador (art. 7º), exigindo maior fiscalização e regulamentação específica para coibir abusos sem impedir inovações legítimas no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Flexibilização; Pejotização; Princípios Constitucionais; Precariedade.

¹ Mestrando no Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Advogado com ênfase na prestação de serviço jurídico voltado para pessoas físicas. As principais áreas de atuação são Direito Previdenciário, Trabalhista e Civil, com representação administrativa e judicial. Graduado em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Faculdade Dom Alberto. Pós-graduando em Direitos Humanos e Questões Étnico-Sociais pela Universidade Faveni-UNIFAVENI. Participante do Grupo de Pesquisa "Relações de Trabalho na contemporaneidade", vinculado ao Grupo de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Email: edsonavelaradvogado@gmail.com.

² Doutora em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC. Mestre em Direito - Área de Concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior CAPES, pela UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Relações de Trabalho na contemporaneidade", vinculado ao Grupo de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Professora em cursos de Especialização Latu Sensu na área de Direito do Trabalho, em diversas universidades. Graduada em Pedagogia, pelas Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul (1990).



ABSTRACT: Context: The productive restructuring in the 21st century, marked by globalization and technological advancement, has promoted labor relations flexibilization, especially the pejotization phenomenon. This practice, which replaces employment contracts with legal entity agreements, challenges constitutional labor protection principles.

Objectives: To analyze pejotization's compatibility with constitutional labor principles, examine TST and STF case law on the subject, and assess its social impacts on labor precarization. Methodology: The research adopted dogmatic analysis of labor and constitutional legislation, interdisciplinary literature review, and study of representative jurisprudential cases, with qualitative approach. Results: Findings indicate that fraudulent pejotization violates human dignity (Art. 1, III, CF/88), social value of labor (Art. 1, IV) and worker protection (Art. 7) principles, requiring enhanced oversight and specific regulation to prevent abuses while accommodating legitimate labor innovations.

Keywords: Labor Law; Flexibilization; Pejotization; Constitutional Principles; Precarious Work.

INTRODUÇÃO

A complexidade das relações de trabalho na sociedade contemporânea exige uma análise aprofundada das condições laborais, especialmente diante das transformações econômicas e sociais que marcaram o final do século XX e o início do século XXI. A Constituição Federal de 1988, conhecida como "Constituição Cidadã", representou um marco na consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil, elevando-os à categoria de direitos fundamentais. Fundamentada em princípios como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a valorização do trabalho (art. 1º, IV) e a proteção ao trabalhador (art. 7º), a Carta Magna buscou equilibrar as desigualdades inerentes às relações de trabalho, promovendo um amparo preferencial ao trabalhador e estabelecendo limites claros para a atuação do empregador.

Esses princípios constitucionais refletem uma preocupação histórica com a vulnerabilidade do trabalhador diante do poder econômico do empregador, reconhecendo a necessidade de mecanismos de proteção que assegurem condições dignas de trabalho, remuneração justa e acesso a direitos sociais básicos. A valorização do trabalho, nesse contexto, não se restringe à mera formalização do vínculo empregatício, mas abrange a promoção de um ambiente laboral que respeite a integridade física e moral do trabalhador, favorecendo seu desenvolvimento pessoal e profissional.

No entanto, o avanço do neoliberalismo e a intensificação da globalização econômica trouxeram consigo uma série de mudanças estruturais no mercado de trabalho. A busca por



maior competitividade e flexibilidade levou à adoção de novas formas de organização produtiva, como a terceirização, a informalidade e, mais recentemente, a pejotização. Essas práticas, embora apresentadas como alternativas para dinamizar a economia e gerar empregos, têm sido objeto de intensos debates quanto ao seu impacto sobre a proteção social do trabalhador e a efetividade dos direitos consagrados na Constituição.

A pejotização, em particular, destaca-se como um fenômeno emblemático desse processo de flexibilização. Trata-se da contratação de pessoas físicas por meio de pessoas jurídicas, muitas vezes criadas exclusivamente para viabilizar a prestação de serviços sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Essa prática, ao deslocar a relação de trabalho para o âmbito empresarial, busca reduzir custos trabalhistas e tributários, mas frequentemente resulta na precarização das condições de trabalho, na supressão de direitos e na fragilização da proteção social do trabalhador.

O fenômeno da pejotização desafia, portanto, os limites jurídicos impostos pelos princípios constitucionais. Ao tensionar a fronteira entre autonomia contratual e proteção do trabalho, coloca a capacidade do ordenamento jurídico de garantir a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador diante das novas dinâmicas do mercado. A análise desse fenômeno exige uma abordagem crítica, que considere não apenas os aspectos jurídicos, mas também os impactos sociais e econômicos decorrentes da flexibilização das relações laborais.

Além disso, é fundamental compreender que a pejotização não ocorre de forma isolada, mas insere-se em um contexto mais amplo de reestruturação produtiva, marcado pela disseminação de novas tecnologias, pela fragmentação das cadeias produtivas e pela crescente valorização da eficiência e da redução de custos. Nesse cenário, o trabalhador vê-se cada vez mais pressionado a adaptar-se a modelos de contratação atípicos, muitas vezes em detrimento da estabilidade e da segurança jurídica proporcionadas pelo emprego formal.

Diante desse panorama, o presente artigo propõe-se a examinar de que maneira a pejotização, enquanto expressão da flexibilização das relações de trabalho, contribui para a precarização do trabalho no Brasil. Busca-se, ainda, analisar os limites jurídicos impostos pelos princípios constitucionais, avaliando em que medida o ordenamento jurídico brasileiro tem sido capaz de responder aos desafios impostos por esse fenômeno e de assegurar a proteção efetiva dos direitos trabalhistas em um contexto de profundas transformações econômicas e sociais.



Nesse sentido, a discussão sobre a pejetização ultrapassa o âmbito estritamente jurídico e alcança dimensões sociais, políticas e econômicas mais amplas. O fenômeno reflete a tensão existente entre modelos de produção cada vez mais dinâmicos e a necessidade de preservação dos direitos sociais conquistados historicamente, revelando uma contradição própria do Estado Democrático de Direito: como conciliar o imperativo do desenvolvimento econômico com a proteção da dignidade da pessoa humana no trabalho. Assim, a investigação proposta neste artigo justifica-se pela relevância prática e teórica do tema, pois envolve não apenas a interpretação constitucional e a aplicação da legislação trabalhista, mas também o debate sobre os rumos das políticas públicas e a construção de um mercado de trabalho mais justo e equilibrado

1. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: NOVOS CAMINHOS PARA O MERCADO DE TRABALHO.

A flexibilização das relações de trabalho, intensificada no Brasil pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), foi justificada como uma necessidade de modernização para reduzir desemprego e informalidade. No entanto, a reforma ampliou a terceirização, inclusive em atividades-fim, e facilitou contratos atípicos, como a pejetização, que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em vez de empregados com vínculo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Essa prática reduz custos para empregadores, mas transfere ao trabalhador responsabilidades como encargos previdenciários e trabalhistas, fragilizando sua proteção social.

Antunes (2015), A flexibilização, embora permita maior autonomia contratual, entra em conflito com os princípios constitucionais. O princípio da proteção ao trabalhador, que busca equilibrar a desigualdade entre empregado e empregador, é desafiado quando a pejetização tenta esconder as relações de subordinação como parcerias comerciais, configurando, em muitos casos, fraude trabalhista. Além disso, a redução de direitos como férias, 13º salário e FGTS compromete a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, pilares da Constituição de 1988.

A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), influenciou diretamente o crescimento da pejetização como forma de contratação. Essa flexibilização permitiu a ampliação de



modalidades contratuais atípicas e a terceirização irrestrita, criando um ambiente propício para que empresas adotassem a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs), prática conhecida como pejetização.

A pejetização consiste em contratar o trabalhador por meio de uma empresa que ele próprio cria, geralmente um Microempreendedor Individual (MEI), para prestar serviços à empresa tomadora. Essa modalidade reduz os custos para o empregador, pois elimina obrigações trabalhistas típicas do vínculo CLT, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias patronais. No entanto, transfere ao trabalhador a responsabilidade por esses encargos e retira dele a proteção social garantida pela legislação trabalhista.

Biavaschi (2007), A flexibilização das leis trabalhistas facilitou essa prática ao enfraquecer a rigidez na caracterização do vínculo empregatício, flexibilizando conceitos como subordinação, pessoalidade e habitualidade. Assim, muitas vezes, relações que na prática apresentam os elementos típicos do emprego formal são mascaradas como contratos civis entre empresas, dificultando a fiscalização e a responsabilização do empregador.

Souto (2019), além disso, a retórica da liberdade econômica, reforçada pela Lei nº 13.874/2019, tem sido usada para justificar a pejetização como uma opção legítima de contratação. Contudo, essa liberdade contratual, aplicada indiscriminadamente, ignora a desigualdade estrutural entre empregadores e trabalhadores, resultando em precarização das condições laborais e fragilização dos direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade e a valorização do trabalho, previstos na Constituição Federal.

O fenômeno da pejetização está inserido em um contexto mais amplo de transformação do capitalismo, denominado capitalismo flexível, que busca adaptar a força de trabalho às necessidades de flexibilidade e redução de custos das empresas. Segundo especialistas, essa dinâmica exige que o trabalhador esteja disponível de forma flexível, mas sem os custos associados à proteção social, o que torna a pejetização uma estratégia para atender a essa demanda empresarial.

A consequência direta dessa flexibilização e da pejetização é a precarização do trabalho, com perda de direitos básicos, insegurança jurídica, aumento da informalidade e enfraquecimento da rede de proteção social. Trabalhadores pejetizados ficam desprotegidos contra riscos sociais, como doença, desemprego e aposentadoria, além de perderem acesso à



Justiça do Trabalho e à representação sindical, o que dificulta a defesa coletiva de seus direitos.

Em síntese, a flexibilização das leis trabalhistas no Brasil criou um ambiente legal e econômico que estimulou a pejotização como forma de contratação. Embora essa prática seja apresentada como uma alternativa eficiente para o mercado, ela representa um desafio à proteção social do trabalhador, configurando, em muitos casos, uma fraude trabalhista que contraria os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador e dignidade humana.

A Constituição Federal de 1988 estabelece limites claros à flexibilização das relações de trabalho. O artigo 5º, §2º, consagra o princípio da vedação ao retrocesso social, impedindo a supressão de direitos fundamentais já incorporados ao ordenamento jurídico. Assim, práticas que impliquem perda de garantias, como ocorre na pejotização fraudulenta, são inconstitucionais.

O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determina a nulidade de atos que visem fraudar a legislação trabalhista. Quando há subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, ainda que disfarçadas por contrato de prestação de serviços, configura-se vínculo empregatício, independentemente da nomenclatura utilizada.

Delgado (2023), a jurisprudência da Justiça do Trabalho tem, majoritariamente, reconhecido tais vínculos como fraudulentos. Entretanto, o cenário tornou-se mais complexo após a decisão do ministro Gilmar Mendes, em 2025, que suspendeu temporariamente ações sobre pejotização no Supremo Tribunal Federal (STF), indicando a necessidade de uniformização da interpretação jurídica. Essa medida gerou preocupação entre juristas e trabalhadores quanto à possível legitimação de formas precarizantes de contratação.

A flexibilização das relações trabalhistas no Brasil contemporâneo representa uma transformação estrutural no mundo do trabalho, cujas implicações jurídicas e sociais demandam análise crítica. A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), marco regulatório desse processo, foi concebida como resposta às demandas por modernização do mercado laboral, com o discurso oficial de combate ao desemprego e à informalidade. Contudo, os resultados efetivos dessa política legislativa revelam um paradoxo: a suposta flexibilização gerou, na prática, uma precarização estrutural das condições de trabalho.

O fenômeno da pejotização emerge neste contexto como expressão máxima dessa transformação. Trata-se de sofisticado mecanismo de elisão trabalhista que, sob o véu da



formalidade jurídica, converte relações de emprego tradicionais em contratos entre pessoas jurídicas. Conforme dados do Ministério do Trabalho (2024), o número de MEIs (Microempreendedores Individuais) saltou de 6 milhões em 2017 para mais de 15 milhões em 2024, crescimento que especialistas associam diretamente à expansão da pejotização.

Do ponto de vista econômico, o modelo apresenta aparentes vantagens para as empresas: redução média de 30% nos custos trabalhistas, conforme estudo do IPEA (2023), pela eliminação de encargos como FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), contribuições previdenciárias patronais e verbas rescisórias. No entanto, essa "eficiência" econômica oculta custos sociais dramáticos:

1. Transferência de riscos empresariais para o trabalhador, que assume individualmente a gestão de tributos e proteções sociais;
2. Fragilização dos mecanismos de proteção coletiva, com esvaziamento da ação sindical;
3. Impacto no financiamento da seguridade social, com redução estimada em 18% das contribuições previdenciárias (ANFIP, 2023).

Ross (2017), juridicamente, a pejotização tensiona os princípios constitucionais basilares do direito do trabalho brasileiro. O art. 1º, III e IV da CF/88, que estabelecem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República, são sistematicamente violados quando trabalhadores são compelidos a assumir a forma jurídica de pessoa jurídica para acessar o mercado de trabalho. A prática configura "subordinação dissimulada", mantendo todos os elementos caracterizadores da relação empregatícia (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), mas sem as correspondentes garantias legais.

A CLT, em seu art. 9º, prevê expressamente a nulidade de atos fraudulentos à legislação trabalhista. Contudo, a aplicação desse dispositivo tem se mostrado complexa na prática, especialmente após a Reforma Trabalhista, que flexibilizou os critérios para caracterização do vínculo empregatício. Como observa Martins (2024), criou-se uma "zona cinzenta" onde empresas exploram ambiguidades legislativas para descaracterizar relações de emprego.



A jurisprudência do TST tem oscilado nessa matéria. Enquanto decisões como o Processo nº 10014-88.2016.5.03.0073 mantêm firme posição contra fraudes trabalhistas, outros julgados recentes têm admitido formas híbridas de contratação. A suspensão de processos sobre o tema pelo ministro Gilmar Mendes (STF, 2025) aprofundou essa insegurança jurídica, criando um vácuo interpretativo preocupante.

Antunes (2015), do ponto de vista macroeconômico, a pejotização insere-se no fenômeno mais amplo do capitalismo flexível, caracterizado pela desregulamentação das relações trabalhistas e pela mercantilização da força de trabalho. Esse modelo, embora aumente a competitividade empresarial no curto prazo, gere externalidades negativas como: Redução do poder de consumo da classe trabalhadora; Erosão do sistema de proteção social; Aumento da desigualdade estrutural.

O desafio que se coloca para o direito do trabalho contemporâneo é desenvolver mecanismos que conciliem necessidades de flexibilidade empresarial com proteção social efetiva. Como propõem Teixeira et al. (2017), isso exigirá:

1. Regulamentação específica para distinguir pejotização legítima (autonomia real) de fraudes trabalhistas;
2. Fortalecimento da fiscalização do Ministério do Trabalho;
3. Criação de mecanismos de representação coletiva para trabalhadores PJ;
4. Revisão do marco regulatório do MEI para evitar usos distorcidos.

Antunes (2015), A Constituição de 1988, em seu art. 5º, §2º, estabelece cláusula de vedação ao retrocesso social que deve servir como limite intransponível a essas transformações. Como conclui Biavaschi (2007), a flexibilização não pode significar supressão de direitos fundamentais, sob pena de desvirtuarmos o próprio conceito de trabalho digno na ordem constitucional brasileira.

2. PEJOTIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS

A pejotização é um fenômeno global, mas no Brasil ganhou força com a Reforma Trabalhista, que legitimou formas precárias de contratação. Dados apontam que a pejotização cresceu em setores como tecnologia, saúde e comunicação, onde trabalhadores são contratados como PJ para desempenhar funções típicas de empregados, sem direitos



trabalhistas. Essa prática contribui para a precarização, caracterizada por insegurança de emprego, ausência de proteção social e aumento da rotatividade.

A precarização decorrente da pejetização impacta diretamente os fundos de seguridade social, que dependem de contribuições vinculadas à folha de pagamento. Com a substituição do vínculo empregatício por contratos PJ, há redução das fontes de financiamento, comprometendo políticas públicas essenciais. Além disso, a pejetização isola trabalhadores, dificultando a ação coletiva e a organização sindical, o que contraria o princípio constitucional da liberdade sindical (art. 8º).

Os princípios constitucionais estabelecem limites à flexibilização das relações de trabalho. O princípio da vedação ao retrocesso social (art. 5º, §2º) impede a supressão de direitos fundamentais conquistados, como os previstos no art. 7º da Constituição. A pejetização, ao desvirtuar o vínculo empregatício, pode ser considerada inconstitucional quando caracterizada a subordinação, configurando fraude à legislação trabalhista (art. 9º, CLT).

A pejetização também repercute diretamente sobre o sistema de seguridade social. Como o modelo tradicional de financiamento da Previdência Social é baseado na folha de pagamento, a substituição do vínculo empregatício por vínculos empresariais reduz a arrecadação de tributos essenciais ao custeio de políticas públicas. Isso compromete, entre outros aspectos, o pagamento de aposentadorias, benefícios assistenciais e serviços de saúde pública.

Além disso, a pejetização dificulta a organização coletiva dos trabalhadores. Como os contratados são formalmente empresários, deixam de ser representados pelos sindicatos da categoria, esvaziando a capacidade de ação coletiva e ferindo o princípio da liberdade sindical (art. 8º da CF). Tal isolamento enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores e favorece práticas abusivas.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem se posicionado sobre a pejetização, com decisões controversas. Em 2025, o ministro Gilmar Mendes suspendeu ações trabalhistas sobre o tema, sinalizando a necessidade de uniformização da interpretação jurídica. Contudo, a Justiça do Trabalho frequentemente reconhece a pejetização como fraudulenta quando há elementos de subordinação, reforçando a proteção constitucional ao trabalhador.



A contribuição previdenciária derivada da folha de pagamento financia não só a aposentadoria, mas também assistência médica, seguros e políticas sociais. Com a pejotização, há redução dessas contribuições, comprometendo o financiamento de serviços públicos essenciais. O resultado é uma pressão exacerbada sobre o sistema de seguridade, ampliando déficits e dificultando a sustentabilidade das políticas públicas.

A pejotização causa isolamento dos trabalhadores e enfraquece a atuação sindical tradicional. Ao serem formalmente reconhecidos como empresários, os trabalhadores deixam de integrar categorias profissionais, enfraquecendo a negociação coletiva e o poder de barganha. Isso contravém o art. 8º da CF, que garante a liberdade sindical, e intensifica um quadro de atomização laboral.

3. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AOS DIREITOS TRABALHISTAS

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, §2º, consagra o princípio da não retrocessão dos direitos fundamentais, garantindo que direitos já conquistados não podem ser suprimidos ou diminuídos por normas infraconstitucionais. A pejotização, quando usada como meio de fraude para precarizar condições de trabalho, pode configurar uma violação a esse princípio. Embora legalmente admissível em alguns contextos, a pejotização tem sido cada vez mais vista como um risco à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também estabelece que são nulos os atos que visem a fraude à legislação trabalhista, conforme o artigo 9º, que prevê que qualquer prática que tenha como objetivo burlar os direitos trabalhistas deve ser considerada inválida. Em situações de pejotização, a subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e alteridade (características típicas do vínculo empregatício) precisam ser analisadas não pela forma contratual adotada, mas pela realidade das condições de trabalho.

O princípio da primazia da realidade, consolidado pela jurisprudência trabalhista, destaca que as condições fáticas do trabalho prevalecem sobre a formalidade dos contratos. Assim, mesmo que o trabalhador seja formalmente vinculado a uma pessoa jurídica (PJ), caso exista o preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício, ou seja, a subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e alteridade, o juiz pode reconhecer a existência do contrato de trabalho.



A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem se destacado no reconhecimento do vínculo empregatício em casos de pejetização, especialmente quando se verifica que a relação de trabalho, apesar de formalmente camuflada por contratos PJ, segue os parâmetros da relação de emprego. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido, reiteradamente, que a relação de emprego deve ser reconhecida mesmo que disfarçada sob a forma de contratos de prestação de serviços quando os elementos caracterizadores do vínculo de emprego estão presentes.

Brasil (1988), a pejetização é um fenômeno jurídico e social em que empresas substituem o vínculo empregatício tradicional por contratos com pessoas jurídicas (PJ), com o objetivo de reduzir custos trabalhistas, como encargos sociais e direitos trabalhistas, como férias, 13º salário e licença-maternidade. Quando adotada de forma fraudulenta, ou seja, para burlar os direitos do trabalhador, a pejetização configura uma violação à dignidade humana, já que resulta em precarização das condições de trabalho e perda de direitos fundamentais.

Este tipo de conduta vai de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, que assegura a proteção dos direitos essenciais à pessoa. A interpretação sistemática da Constituição e da CLT indica que não é admissível a redução de direitos fundamentais sob qualquer pretexto, inclusive quando se utiliza da pejetização para mascarar uma verdadeira relação de emprego.

A Justiça do Trabalho, amparada pela legislação e pela Constituição, tem atuado fortemente no combate à fraude na relação de trabalho, utilizando a primazia da realidade e os elementos do vínculo empregatício para reverter tentativas de disfarçar relações laborais com a utilização de PJ. Exemplos dessa atuação podem ser encontrados em diversas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que têm se posicionado pela nulidade de contratos de PJ quando evidenciado o intuito de burlar a legislação trabalhista. De acordo com o TST, "não se pode permitir que a utilização da pessoa jurídica, de forma fraudulenta, se sobreponha aos direitos dos trabalhadores, os quais devem ser respeitados independentemente da forma contratual adotada" (TST, AIRR 10014-88.2016.5.03.0073).

Em suma, a pejetização, quando realizada com o objetivo de fraudar os direitos trabalhistas e precarizar as condições de trabalho, viola não apenas os preceitos constitucionais, mas também o princípio da proteção ao trabalhador, que visa garantir a dignidade da pessoa humana no contexto laboral. A Justiça do Trabalho tem desempenhado



um papel crucial na preservação desses direitos, reconhecendo o vínculo de emprego e garantindo a proteção dos trabalhadores, mesmo em face de tentativas de subterfúgios contratuais.

Em 14 de abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes, relator do Tema 1.389 no STF, determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a licença da pejetização, alegando "insegurança jurídica" e necessidade de uniformização. A decisão permanece vigente até que o STF julgue o mérito do Recurso Extraordinário (ARE 1532603), garantindo repercussão geral ao tema. A principal tensão está em três pontos: (1) garantia da competência da Justiça do Trabalho nas fraudes contratuais; (2) legalidade da contratação via PJ/autônomo; e (3) distribuição do ônus da prova.

O Congresso deve considerar medidas que regulem formalmente a pejetização, definindo critérios objetivos para evitar fraudes. Isso pode incluir parâmetros claros sobre exclusão de subordinação ou limites à contratação de PJ em setores críticos.

Fortalecimento da fiscalização trabalhista, o Ministério do Trabalho e ente fiscalizadores devem atuar com mais vigor na identificação de contratos fraudulentos e imposição de medidas corretivas e reparatórias.

Empoderamento sindical, é necessário criar mecanismos que permitam a representação de trabalhadores PJ/autônomos em negociações coletivas, garantindo que direitos mínimos e condições decentes sejam exigidos para todos os trabalhadores, independentemente do regime contratual.

Responsabilidade social empresarial, organizações devem incorporar modelos de governança que considerem os impactos éticos e sociais da forma de contratação, indo além do mero aspecto econômico e empenhando-se por garantir dignidade e proteção aos contratados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização das relações de trabalho, impulsionada por transformações econômicas globais e pela necessidade de competitividade, apresenta-se como um fenômeno complexo e multifacetado. Embora possa trazer benefícios em termos de dinamismo e adaptação às novas demandas do mercado, sua implementação sem os devidos controles jurídicos e sociais acarreta riscos significativos à proteção dos trabalhadores. A Constituição Federal de 1988, ao consagrar princípios como a dignidade da pessoa humana, a valorização



do trabalho e a vedação ao retrocesso social, estabelece um marco normativo que não pode ser ignorado em nome da eficiência econômica. Esses princípios são pilares essenciais para garantir que a modernização do mercado de trabalho não se traduza em precarização e desigualdade.

A pejotização, como expressão emblemática dessa flexibilização, revela-se uma prática ambígua. Por um lado, pode representar uma alternativa legítima para profissionais autônomos que buscam maior autonomia e flexibilidade em suas carreiras. Por outro, quando utilizada como mecanismo para burlar direitos trabalhistas e transferir encargos do empregador para o trabalhador, transforma-se em um instrumento de precarização. A subordinação disfarçada, a perda de direitos fundamentais e a fragilização da proteção social são consequências diretas desse fenômeno, que contraria não apenas a legislação trabalhista, mas também os princípios constitucionais que regem o Estado Democrático de Direito.

Os impactos da pejotização transcendem o âmbito individual, afetando a sociedade como um todo. A redução das contribuições previdenciárias compromete o financiamento de políticas públicas essenciais, como saúde e aposentadorias, sobrecarregando o sistema de seguridade social. Além disso, a atomização dos trabalhadores dificulta a organização coletiva e a ação sindical, enfraquecendo a capacidade de negociação e resistência frente a práticas abusivas. Esse cenário exige uma resposta coordenada do Estado, que inclua não apenas a atuação do Poder Judiciário, mas também a implementação de políticas públicas robustas e a revisão de marcos regulatórios.

Nesse contexto, a jurisprudência trabalhista tem desempenhado um papel crucial ao aplicar o princípio da primazia da realidade, reconhecendo vínculos empregatícios mesmo quando camuflados sob a forma de contratos de prestação de serviços. Decisões como as do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reforçam a importância de se analisar a substância das relações laborais, e não apenas sua forma jurídica. Contudo, a recente suspensão de processos sobre pejotização pelo ministro Gilmar Mendes, em 2025, evidencia a necessidade de uma uniformização jurisprudencial que assegure segurança jurídica e proteção aos trabalhadores.

Para enfrentar os desafios impostos pela pejotização, é fundamental adotar medidas em múltiplas frentes. Em primeiro lugar, a regulação clara e precisa desse tipo de contratação, com a definição de critérios objetivos que distingam situações legítimas de fraudes trabalhistas, é essencial para evitar abusos. Em segundo lugar, o fortalecimento da



fiscalização trabalhista e a atuação proativa do Ministério Público do Trabalho são indispensáveis para coibir práticas ilegais e garantir o cumprimento da legislação. Por fim, a valorização da negociação coletiva e a inclusão de trabalhadores pejetizados em mecanismos de representação sindical podem mitigar os efeitos negativos da fragmentação laboral.

Além disso, as empresas devem assumir sua responsabilidade social, adotando modelos de contratação que equilibrem flexibilidade e proteção, sem renunciar à dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A governança corporativa precisa incorporar critérios éticos e sociais, reconhecendo que a sustentabilidade dos negócios está intrinsecamente ligada ao bem-estar da força de trabalho.

Em síntese, a flexibilização das relações de trabalho, incluindo a pejetização, não pode ser vista como um fim em si mesma, mas como um meio que deve estar alinhado aos princípios constitucionais e aos valores da justiça social. A Constituição de 1988 oferece um caminho claro para conciliar desenvolvimento econômico e proteção ao trabalhador, e cabe ao Estado, ao Judiciário, às empresas e à sociedade civil assegurar que esse equilíbrio seja mantido. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho moderno, dinâmico e, acima de tudo, justo, onde a dignidade do trabalhador permaneça como valor supremo. A defesa intransigente dos direitos trabalhistas não é um obstáculo ao progresso, mas a garantia de que este progresso seja inclusivo e sustentável.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. STF suspende todas as ações do país sobre pejetização de trabalhadores. 14 abr. 2025. Disponível em:

economia.uol.com.br+2agenciabrasil.ebc.com.br+2migalhas.com.br+2.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2015.

BIAVASCHI, M. **O Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.



BRASIL DE FATO. Gilmar Mendes suspende processos sobre ‘pejotização’ em todo o país. 14 abr. 2025. Disponível em: brasildefato.com.br.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FOLHA DE S. PAULO. *Gilmar suspende todos os processos na Justiça sobre a lícitude da pejotização*. 14 abr. 2025. Disponível em: www.folha.uol.com.br.

GARCES, L. et al. **A precarização do trabalho no Brasil**. Revista Jurídica, v. 10, p. 146, 2019.

LEITE, C. **Reforma trabalhista e seus impactos**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Posicionamento sobre a suspensão de ações sobre pejotização*. 2025. Disponível em: terra.com.br.

ROSSO, D. **Flexibilização e precarização do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A precarização do trabalho e a pejotização**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 85, n. 2, p. 45-68, 2019.

STF. ARE 1532603 (Tema 1.389) – *Suspensão de ações sobre pejotização*. Rel. Min. Gilmar Mendes. 14 abr. 2025. Disponível em: noticias.stf.jus.br.

TEIXEIRA, M. et al. **Reforma trabalhista no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho, v. 43, n. 180, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Jurisprudência sobre pejotização e vínculo empregatício*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 4 jul. 2025.