

# UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA ACERCA DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL: ENTRE A FLEXIBILIZAÇÃO E O RISCO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

**Maria Julia Lopes de Melo**

Aluno - Unifametro

[maria.melo05@aluno.unifametro.edu.br](mailto:maria.melo05@aluno.unifametro.edu.br)

**Flavia Aguiar Cabral Furtado Pinto**

Professor- Unifametro

[flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br](mailto:flavia.aguiar@professor.unifametro.edu.br)

**Área Temática:** Direito processual, jurisdição e acesso à justiça

**Área de Conhecimento:** Ciências Sociais Aplicadas

**Encontro Científico:** Conexão Unifametro 2025

## RESUMO

**Introdução:** A pesquisa analisa criticamente o fenômeno da pejotização sob a ótica da jurisprudência contemporânea do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com destaque para a ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, que consolidaram a possibilidade de terceirização inclusive nas atividades-fim. **Objetivos:** O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a possibilidade jurídica de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas para a execução de atividades próprias de empregados, à luz da jurisprudência contemporânea do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. **Metodologia:** Utilizou-se metodologia qualitativa, exploratória e bibliográfica, com base em artigos científicos, jurisprudência e doutrina especializada. **Resultados:** Os resultados indicam que, embora possível em certos contextos, a pejotização indiscriminada pode violar direitos trabalhistas fundamentais. Conclui-se que a uniformização da jurisprudência é essencial para equilibrar os princípios da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana. **Considerações finais:** O avanço da chamada pejotização suscita preocupações sobre a precarização das relações laborais, especialmente quando tal prática mascara vínculos empregatícios. O recente movimento do TST de abrir prazo para manifestações em recurso repetitivo demonstra a necessidade de uniformizar o entendimento jurisprudencial sobre o tema.

**Palavras-chave:** Pejotização; Uniformização da jurisprudência; Precarização das relações de trabalho

## INTRODUÇÃO

A pejotização, termo amplamente utilizado nas ciências jurídicas e sociais, refere-se à prática da contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas constituídas pelos próprios profissionais, substituindo, na prática, o tradicional vínculo empregatício por uma relação contratual de natureza civil ou comercial. A origem da expressão decorre da sigla

“PJ”, em alusão à pessoa jurídica utilizada como instrumento para formalizar a prestação de serviços.

Embora a pejetização possa, em determinadas hipóteses, representar uma forma legítima de organização produtiva, ela tem sido alvo de crescente atenção crítica no meio acadêmico, jurídico e institucional, sobretudo em razão de sua frequente utilização como mecanismo de ocultação de relações de emprego e de violação de direitos trabalhistas. Essa prática tem ganhado espaço no cenário contemporâneo brasileiro, principalmente após reformas legislativas e decisões jurisprudenciais que promoveram maior flexibilização nas formas de contratação.

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) e os pronunciamentos do Supremo Tribunal Federal, notadamente no julgamento do Tema 725 da Repercussão Geral e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, marcaram um novo paradigma no Direito do Trabalho, conferindo às empresas maior liberdade para definir a forma como estruturam suas relações laborais. Nessas decisões, a Corte Suprema reconheceu a constitucionalidade da terceirização irrestrita, inclusive nas atividades-fim, desde que preservados os direitos fundamentais dos trabalhadores (Brasil, 2025)

Na decisão da ADPF 324, por exemplo, o STF afastou interpretações que consideravam inconstitucional a terceirização da atividade-fim das empresas, entendendo que tal prática não viola por si só os princípios da dignidade da pessoa humana ou da valorização do trabalho, desde que observadas as normas de proteção ao trabalhador. Já no Tema 725, o tribunal reafirmou a autonomia privada e a livre iniciativa como fundamentos constitucionais aptos a permitir que as empresas contratem serviços terceirizados de forma ampla, o que, na prática, abriu precedentes que impulsionaram o crescimento da pejetização em diversos setores da economia. Apesar dessas garantias formais, a pejetização apresenta aspectos controversos, sobretudo quando utilizada de forma a disfarçar um vínculo empregatício típico (Brasil, 2025).

Diante desse contexto, o presente estudo tem por objetivo geral analisar, sob uma perspectiva crítica e jurídica, a viabilidade e os limites da pejetização nas relações de trabalho no Brasil. Busca-se compreender até que ponto essa prática pode ser considerada legítima, à luz do ordenamento jurídico vigente, e quais são os riscos envolvidos na sua utilização indiscriminada.

A análise parte da observação dos posicionamentos mais recentes do STF e do TST, bem como da doutrina e da jurisprudência especializada, com o intuito de contribuir para o debate sobre a proteção do trabalho no contexto das novas formas de organização da produção.

Dessa forma, pretende-se refletir sobre os impactos da pejetização para o equilíbrio entre os princípios da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana, pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito. A pesquisa se insere em um esforço mais amplo de compreender as transformações no mundo do trabalho, propondo soluções jurídicas que garantam flexibilidade às empresas sem que isso represente a violação de direitos mínimos assegurados pela Constituição e pela legislação infraconstitucional.

## METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida mediante abordagem qualitativa, de caráter exploratório, com base em revisão bibliográfica (Lakatos e Marconi, 2021).

Utilizou-se como suporte teórico artigos científicos, incluindo os estudos de Tourinho (2021) disponíveis no *RDAI*, Silva e Sanches (2024) no *Recima21*, Ribeiro e Lopes (2023) no periódico *REASE*, Rabelo e Aquilino (2023) no *Cognitio Juris*, Barbosa e Orbem (2023) no portal de periódicos da UFSM, e Miranda (2024) na *Revista da Faculdade Damas*, que analisam a pejetização e suas repercussões nas relações de trabalho, destacando aspectos de flexibilização contratual, precarização do vínculo empregatício, evasão de encargos trabalhistas e impactos sociais e econômicos.

Além disso, foram consultadas doutrinas especializadas em Direito do Trabalho, como Delgado (2020), que enfatizam a função social do trabalho, a proteção do trabalhador e a necessidade de efetiva autonomia profissional.

A análise jurisprudencial focou nos julgamentos do Supremo Tribunal Federal relativos ao Tema 725 da Repercussão Geral e à ADPF 324, assim como nos recentes posicionamentos do TST sobre a admissibilidade da pejetização nas atividades empresariais. A triangulação de dados teóricos e práticos permitiu mapear as implicações legais, econômicas e sociais da pejetização no contexto brasileiro contemporâneo.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A análise qualitativa dos acórdãos revelou que, na ADPF 324, o STF concentrou-se na defesa da liberdade de organização empresarial e da livre iniciativa, afastando a presunção de ilicitude da terceirização em atividades-fim. O voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso, destacou que a Constituição não impõe modelo único de produção, desde que preservada a dignidade do trabalhador.

Já no Tema 725 da Repercussão Geral, o Tribunal reafirmou essa posição, consolidando o entendimento de que a contratação de pessoas jurídicas, ainda que para atividades-fim é compatível com a Constituição Federal, desde que não configure subordinação jurídica disfarçada. Essa ressalva é central para o debate qualitativo, pois demonstra que a Corte reconhece a autonomia contratual como princípio constitucional, mas condiciona sua validade à existência de real independência econômica e técnica.

Artigos acadêmicos recentes têm destacado os efeitos contraditórios da pejetização: ao mesmo tempo em que possibilita maior flexibilidade e dinamismo contratual, também pode servir como instrumento de precarização e evasão de obrigações trabalhistas. Entre os autores que tratam da temática, destacam-se Silva e Sanches (2024); Ribeiro e Lopes (2023), além de Rabelo e Aquino (2023).

O debate gira em torno do limite entre a liberdade contratual e a função social do trabalho, com a necessidade de harmonização entre desenvolvimento econômico e garantias laborais. A esse respeito, se posicionam: Tourinho (2021), Barbosa e Orbem (2023) e Miranda (2024).

Atualmente, se comprovada a abertura de uma pessoa jurídica para camuflar uma relação de emprego, o trabalhador poderá pleitear seus direitos, seja por meio de ação judicial, seja pela atuação da autoridade sindical.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 3º, define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de forma pessoal, subordinada, não eventual e onerosa (Brasil, 2025). Quando tais elementos estão presentes, independentemente da nomenclatura ou da roupagem contratual, configura-se a relação de emprego e, portanto, deve-se assegurar ao trabalhador todos os direitos previstos na legislação trabalhista.

Nesse sentido, Delgado (2020) ressalta que a utilização de contratos civis ou

comerciais para mascarar uma realidade de subordinação jurídica viola os princípios protetivos do Direito do Trabalho e constitui fraude à legislação laboral.

A pejotização indevida compromete a efetividade da proteção social ao trabalhador. Quando esse é forçado a constituir uma empresa para ser contratado, assume obrigações fiscais e previdenciárias que, num vínculo empregatício regular, seriam responsabilidade do empregador. Além disso, perde o acesso a direitos como férias remuneradas, 13º salário, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e estabilidade em caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Tal prática, além de fragilizar a relação entre capital e trabalho, contribui para a informalização estrutural e para o enfraquecimento das políticas públicas voltadas à promoção da dignidade da pessoa humana no contexto laboral.

Nesse sentido, destaca-se o papel do Tribunal Superior do Trabalho, que, ciente dos impactos sociais e jurídicos da pejotização, tem buscado analisar com cautela as controvérsias envolvendo esse modelo contratual. Em março de 2025, a Corte abriu prazo para manifestações em um recurso repetitivo (Brasil, 2025) que discute, de forma abrangente, os limites da pejotização e os critérios para sua admissibilidade. A iniciativa representa uma tentativa de uniformizar o entendimento jurisprudencial e de oferecer diretrizes claras tanto para a magistratura trabalhista quanto para os operadores do direito, com vistas a garantir maior segurança jurídica e coibir práticas abusivas.

A problemática torna-se ainda mais sensível diante das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas. A globalização, a revolução tecnológica e o avanço da economia digital impulsionaram novos modelos de trabalhadores e novas problemáticas, marcados pela descontinuidade das relações laborais, pelo crescimento do trabalho por demanda e pela multiplicidade de vínculos entre trabalhadores e empresas. Nesse novo cenário, formas alternativas de contratação, como a pejotização, passaram a ser vistas por alguns setores como formas modernas e eficientes de inserção no mercado de trabalho. No entanto, essa perspectiva deve ser analisada com prudência, pois nem sempre há real autonomia na prestação dos serviços e, muitas vezes, a liberdade contratual alegada esconde desequilíbrios profundos entre as partes envolvidas.

A literatura especializada, de forma majoritária, alerta para os riscos de fragilização do Direito do Trabalho em nome de uma suposta modernização das relações

contratuais. Autores como Delgado (2020), Barros (2018) e Batista (2019) ressaltam que a pejetização, quando dissociada de efetiva autonomia, representa uma forma contemporânea de subordinação camuflada, cuja finalidade é a redução de custos e o enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores. Nessa ótica, a pejetização deve ser admitida apenas quando houver efetiva independência técnica, ausência de subordinação direta e liberdade real na gestão da própria atividade profissional.

A partir da abordagem qualitativa adotada, observa-se que tanto a ADPF 324 quanto o Tema 725 representam marcos interpretativos do STF que redefinem o papel do Estado na regulação das relações de trabalho. A análise demonstrou que a pejetização não pode ser avaliada apenas sob o prisma da liberdade econômica, mas também à luz da efetiva autonomia do trabalhador e da função social do trabalho, princípios que devem orientar o equilíbrio entre flexibilidade e proteção social.

Assim, a pesquisa reforça a necessidade de que futuras decisões, especialmente do TST em sede de recurso repetitivo, incorporem critérios qualitativos claros que permitam distinguir a pejetização legítima da fraude trabalhista, promovendo segurança jurídica sem sacrificar os direitos fundamentais.

Em suma, o tema pejetização exige um olhar atento e multifacetado, que considere tanto os imperativos econômicos quanto os valores sociais e constitucionais envolvidos nas relações laborais. A crescente judicialização dessa prática demonstra a urgência de se estabelecer balizas jurídicas claras, que permitam distinguir a autonomia contratual legítima da fraude trabalhista, garantindo segurança jurídica para todos os sujeitos das relações de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidencia que a pejetização, embora admitida juridicamente em determinadas hipóteses, exige análise criteriosa, sobretudo diante da possibilidade de configurar fraude à relação de emprego quando dissociada de efetiva autonomia. Estudos de Tourinho (2021), Silva e Sanches (2024), Ribeiro e Lopes (2023), Rabelo e Aquilino (2023), Barbosa e Orbem (2023) e Miranda (2024) mostram que, embora possa conferir maior flexibilidade contratual, a prática frequentemente atua como instrumento de precarização, evasão de encargos trabalhistas e enfraquecimento do poder de barganha dos trabalhadores, afetando aspectos econômicos, sociais e humanos.

A jurisprudência assume papel central na definição de limites: o Supremo

Tribunal Federal privilegia a liberdade contratual, reconhecendo formalização por pessoa jurídica em situações de real independência, enquanto o Tribunal Superior do Trabalho adota postura mais cautelosa, buscando proteger princípios protetivos do Direito do Trabalho, a função social do trabalho e a dignidade do trabalhador.

A doutrina especializada, incluindo Delgado (2020), Barros (2018) e Batista (2019), reforça que a pejetização só deve ser admitida quando houver efetiva independência técnica, ausência de subordinação direta e liberdade real na gestão da própria atividade profissional. Caso contrário, configura subordinação camuflada e fraude trabalhista, vulnerabilizando o trabalhador e ferindo princípios constitucionais.

Assim, a pejetização é um desafio contemporâneo que exige atenção constante do Judiciário, da doutrina e da sociedade, equilibrando flexibilidade contratual e proteção social.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARBOSA, A.; ORBEM, L. “**Pejetização**”: **Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas**. Santa Maria: UFSM, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 16 set. 2025.

BATISTA, Homero. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 da Repercussão Geral**. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324**. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº TST-IncJulgRREmbRep 373-67.2017.5.17.0121**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Publicado em: 13 mar. 2025. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Pejetização: TST abre prazo para manifestações em julgamento de recurso repetitivo**. Brasília, DF: TST, 18 mar. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/-/pejetiza%C3%A7%C3%A3o-tst-abre-prazo-para-manifesta%C3%A7%C3%B5es-em-julgamento-de-recurso-repetitivo>. Acesso em: 16 set. 2025.

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

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MIRANDA, F. **Princípio da proteção ao trabalhador x flexibilização das normas trabalhistas: reflexos no fenômeno da ‘pejotização’**. 2024. Disponível em: <https://revistas.faculdedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/2944>. Acesso em: 16 set. 2025.

RABELO, P.; AQUILINO, R. **A precarização das relações de trabalho através da pejotização no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://cognitiojuris.com.br/a-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-atraves-da-pejotizacao-no-brasil/>. Acesso em: 16 set. 2025.

RIBEIRO, C.; LOPES, M. **O fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício**. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277>. Acesso em: 16 set. 2025.

SILVA, J.; SANCHES, R. **Pejotização como estratégia de fraude trabalhista: análise dos efeitos na proteção dos direitos dos trabalhadores**. 2024. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/6020>. Acesso em: 16 set. 2025.

TOURINHO, L. **A “pejotização” como precarização do vínculo trabalhista e sua indevida utilização pela Administração Pública na prestação dos serviços de saúde**. 2021. Disponível em: <https://www.r dai.com.br/index.php/rdai/article/view/391>. Acesso em: 16 set. 2025.