



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

LETICIA ESTEFANE OLIVEIRA DA SILVA

**A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO:
A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO ABUSIVA DAS
NORMAS TRABALHISTAS**

BRASÍLIA

2025

LETICIA ESTEFANE OLIVEIRA DA SILVA

**A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO:
A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO ABUSIVA DAS
NORMAS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
à Faculdade de Direito da Universidade de
Brasília como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Dr. Wilson Roberto Theodoro
Filho

Brasília

2025

CIP - Catalogação na Publicação

SS586p Silva, Leticia Estefane Oliveira da.
A pejotização como fraude à relação de emprego: a proteção do trabalhador frente à flexibilização abusiva das normas trabalhistas / Leticia Estefane Oliveira da Silva;
Orientador: Wilson Roberto Theodoro Filho. Brasília, 2025. 79 f.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Direito) Universidade de Brasília, 2025.
1. Pejotização . 2. Fraude trabalhista . 3. Vínculo de emprego . 4. Flexibilização . 5. Proteção ao trabalhador. I. Filho, Wilson Roberto Theodoro, orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Leticia Estefane Oliveira da Silva

A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO: A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR FRENTE À FLEXIBILIZAÇÃO ABUSIVA DAS NORMAS TRABALHISTAS

Data da aprovação: 03/12/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho
Orientador

Prof. Dr. Antonio Sergio Escrivão Filho
Examinador

Prof. Dra. Gabriela Neves Delgado
Examinadora

Dedico este trabalho aos meus pais, Enoque e Silvana, que tornaram o caminho até aqui possível; aos meus avós paternos, Edeir e Luci Dalva, que, em oração, sustentaram a realização de todos os sonhos da nossa família; e a Deus, por sempre ouvi-los.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, que é a razão de todas as coisas. Pai, que os meus planos se realizem, mas que, acima deles, se cumpram os Seus, porque sei que são maiores e melhores. “Porque sou eu que conheço os planos que tenho para vocês, diz o Senhor, planos de fazê-los prosperar e não de lhes causar danos, planos de dar a vocês esperança e um futuro” (Jeremias 29:11).

À minha mãe, Silvana, pelo amor incondicional, pelo cuidado e pela entrega desde o momento em que respirei pela primeira vez. Obrigada por sempre ter sido tão dedicada à maternidade, até mais do que às vezes eu e meu irmão pensamos ser necessário (rs), e por ter se mantido forte mesmo nos momentos mais difíceis. Sua força e persistência são exemplos que levo para a vida inteira. Se hoje conquisto meus objetivos, é porque tive você ao meu lado, me oferecendo o ambiente de cuidado que me moldou como ser humano. Mãe, este trabalho também é seu, porque sua conclusão só foi possível graças a você. Eu sou o que sou a partir de você; tudo o que sei, sei porque o seu esforço me deu segurança para ir, aprender e crescer. E porque, por mais alto que os estudos possam me levar, nada faria sentido se eu não pudesse voltar para você e colher todos os frutos ao seu lado.

Ao meu pai, Enoque, que sempre acreditou na educação como o caminho para a realização de sonhos e transformação de vidas. Ele não apenas me ensinou a acreditar nisso, como me preparou, desde pequena, para que eu pudesse alcançar os maiores lugares. Pai, não pense que esqueceremos seu esforço por alguns anos, em um ambiente apertado e sem as condições que hoje eu e meus irmãos podemos considerar as mais básicas. Foi você acreditar, mesmo com tão pouco, que tornou mais alto o horizonte e permitiu que nós, que viemos depois, pudéssemos ver além.

À minha avó Luci Dalva, que é também minha mãe e a maior prova do amor de Deus por mim. Sou abençoada por ser sua geração; nem se eu vivesse mil anos seria capaz de retribuir todo o amor de Deus manifestado em minha vida através da senhora.

Ao meu avô Edeir, pelo apoio e incentivo em todos os momentos.

Aos meus irmãos, Felipe e Jhonatan, e aos meus primos, Christian, Maicon, Kevin, Vitor e Sabrina, que também são meus irmãos. Eu não poderia ter crescido ao lado de pessoas mais especiais, nossas conquistas sempre serão coletivas.

Aos meus tios e tias, cujo exemplo guia as minhas escolhas.

À minha amiga e irmã, Annie Luiza, minha primeira melhor amiga, com quem até hoje divido meus medos, sonhos e conquistas. “Papaia”, você sempre será a pessoa em quem mais confio neste mundo. Sua companhia é um presente, porque transforma qualquer lugar em um bom lugar. Sou grata por cada conversa, cada conselho, cada riso compartilhado e por todas as vezes em que pude confirmar, no dia a dia, o quanto a sua presença torna tudo melhor.

Agradeço também aos meus amigos do ensino médio, Carol, Rani, Pedro e Michael, que compartilharam comigo o desejo de viver a UnB. Jamais poderia concluir sem lembrar, com muito amor, de cada um.

Aos professores do Centro de Ensino Médio 01 do Paranoá, que acreditaram e incentivaram, em especial Ed. Carlos, Vinicius, Myrian e Luciana.

Aos queridos docentes da Universidade de Brasília, João Costa-Neto, Douglas Pinheiro, José Geraldo, Antônio Escrivão, Gabriela Neves Delgado e Érica Teixeira, pelo exemplo de dedicação, profissionalismo e humanidade.

Agradeço especialmente ao meu orientador, Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho, pelas valiosas contribuições que me guiaram quando eu sequer tinha um tema definido.

Aos meus amados amigos da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Lucas Teixeira e Maria Eduarda, que dividiram comigo todos os medos, conquistas e frustrações da jornada acadêmica. Não consigo imaginar o que teria sido dos meus dias na UnB sem a companhia de vocês.

Por fim, agradeço à UnB, que um dia pensei ser um sonho inalcançável. Jamais esquecerei a emoção de pisar no ICC pela primeira vez, no dia da minha matrícula, aos 17 anos. Muita coisa mudou desde então, mas o amor, o carinho e o orgulho que senti por esse lugar naquele dia continuam exatamente os mesmos.

“No reino dos fins tudo tem ou bem um preço ou bem uma dignidade. O que tem preço, em seu lugar também se pode pôr outra coisa, enquanto equivalente; mas o que se eleva acima de todo preço, não permitindo, por conseguinte, qualquer equivalente, tem uma dignidade.”

(Immanuel Kant)

RESUMO

Este trabalho buscou analisar o fenômeno da pejetização como possível fraude à relação de emprego, discutindo a proteção do trabalhador diante da flexibilização abusiva das normas trabalhistas. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, foram examinados conceitos jurídicos, legislação, decisões judiciais e artigos sobre o tema. O estudo demonstra que, embora a contratação por pessoa jurídica possa ser legítima em situações de verdadeira autonomia, a pejetização tem se consolidado como instrumento de precarização das relações de trabalho, mascarando o vínculo empregatício e retirando direitos do trabalhador. A pesquisa destaca o papel da Justiça do Trabalho na aplicação do princípio da primazia da realidade, reconhecendo o vínculo empregatício sempre que presentes os elementos caracterizadores, mesmo diante de contratos de PJ. O estudo mostrou que os impactos da pejetização vão além do indivíduo, afetando a arrecadação previdenciária, enfraquecendo a rede de proteção social e ampliando a desigualdade. O trabalho conclui que é fundamental garantir a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador frente às novas formas de contratação, defendendo a necessidade de critérios objetivos e de um diálogo social permanente para equilibrar a modernização e a justiça social.

Palavras-Chave: pejetização, fraude trabalhista, vínculo de emprego, flexibilização, proteção ao trabalhador.

ABSTRACT

This study sought to analyze the phenomenon of *pejotização* as a possible fraud against the employment relationship, discussing worker protection in the context of abusive flexibilization of labor regulations. Through bibliographic and documentary research, legal concepts, legislation, judicial decisions, and scholarly articles on the subject were examined. The study demonstrates that although hiring through a legal entity may be legitimate in situations of genuine autonomy, *pejotização* has become an instrument of precarization of labor relations, disguising the employment relationship and removing workers' rights. The research highlights the role of the Labor Court in applying the principle of primacy of reality, recognizing the employment relationship whenever its defining elements are present, even in the presence of PJ contracts. The study showed that the impacts of *pejotização* go beyond the individual, affecting social security revenue, weakening the social protection network, and increasing inequality. The work concludes that it is essential to ensure the protection of workers' fundamental rights in the face of new forms of hiring, advocating for the need for objective criteria and ongoing social dialogue to balance modernization and social justice.

Keywords: *pejotização*, labor fraud, employment relationship, flexibilization, worker protection.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Trabalhadores por conta própria com CNPJ após reforma trabalhista	22
Figura 2 - Perfil dos trabalhadores pejetizados no Brasil (2022–2024)	45
Figura 3 – Direitos perdidos pelos trabalhadores pejetizados	47
Figura 4 - impactos da pejetização na arrecadação previdenciária	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

Ag-AIRR – Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Ag-ED-RRAg – Agravo com Embargos de Declaração em Agravo em Recurso de Revista

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNN – Cable News Network (Brasil)

CPC – Código de Processo Civil

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EESP – Escola de Economia de São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MEI – Microempreendedor Individual

MPT – Ministério Público do Trabalho

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PF – Pessoa Física

PJ – Pessoa Jurídica

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

RCL – Reclamação Constitucional

RE – Recurso Extraordinário

RO – Recurso Ordinário

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

RORSum – Recurso Ordinário em Sentido Sumário

RPA – Recibo de Pagamento Autônomo

RR – Recurso de Revista

RRAg – Recurso de Revista com Agravo

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT-1 – Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

TRT-2 – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

TRT-3 – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

TRT-5 – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

TRT-9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TRT-19 – Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 AS TRANSFORMAÇÕES NA ÁREA DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	17
1.1 Conceito e natureza jurídica da pejetização	19
1.2 Fundamentos jurídicos essenciais:	23
1.2.1 Contrato de emprego versus contratação autônoma	24
1.2.2 Pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego e sua aplicação na análise da pejetização	25
2 A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO	35
2.1 A pejetização como instrumento de precarização e afronta aos princípios protetivos do Direito do Trabalho	35
2.2 A primazia da realidade na identificação do vínculo empregatício	40
3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO	44
3.1 Consequências jurídicas e sociais	44
3.2 Consequências previdenciárias	49
4 RESPOSTAS JURÍDICAS À PEJOTIZAÇÃO	53
4.1 Jurisprudência da Justiça do Trabalho: Reconhecimento do vínculo e combate à fraude	54
4.2 Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF): Liberdade contratual versus proteção social	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	75

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017 foi um marco importante para o aumento da flexibilização das relações de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Dentre as formas de flexibilização, destaca-se a pejetização, impulsionada a partir da inclusão do artigo 4º-A, que alterou a Lei nº 6.019/1974, permitindo a contratação de pessoa jurídica para prestar quaisquer serviços a empresa contratante, com a garantia do afastamento do vínculo de emprego.

Sabe-se que a reforma trabalhista surge buscando adaptar o ordenamento jurídico ao atual cenário econômico, caracterizado pela produção em massa e pela forte competitividade empresarial. Nesse cenário, a flexibilização das normas trabalhistas passa a ser vista como importante meio para garantir a redução dos custos empresariais, auxiliando na obtenção do lucro. Contudo, a precarização das relações de trabalho passou a ser identificada em diversos modelos de flexibilização, inclusive, na pejetização, fenômeno no qual o presente estudo focará sua análise.

A pejetização caracteriza-se pela contratação do trabalhador a partir da constituição de pessoa jurídica, formalizando-se para isso o contrato de prestação de serviços. Ocorre que, frequentemente, identifica-se nessas relações os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, dispostos no art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tal fato aumenta o debate em torno da existência de fraude trabalhista através da pejetização.

Diante dessa situação, o presente estudo busca compreender como se configura a pejetização como fraude a relação de emprego e analisar criticamente o posicionamento do judiciário brasileiro frente à necessidade de proteção do trabalhador diante da flexibilização abusiva das normas trabalhistas.

Como objetivos específicos, pretende-se compreender o enfraquecimento histórico do ideal protetivo do direito do trabalho, bem como identificar o conceito de pejetização e situá-lo no contexto da flexibilização das normas trabalhistas.

Busca-se também analisar os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, bem como compreender os critérios utilizados pela Justiça do Trabalho para identificá-los nos casos concretos, com o intuito de distinguir a pejetização da legítima contratação do trabalhador autônomo.

Ademais, é importante a análise dos reais impactos desse fenômeno nos princípios que fundamentam o direito do trabalho e nos direitos fundamentais, sociais e previdenciários dos trabalhadores.

Por fim, busca-se analisar a jurisprudência da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, considerando as recentes discussões promovidas na Suprema Corte em audiência pública, com o objetivo de verificar o posicionamento das instituições jurídicas no enfrentamento da prática abusiva.

O estudo parte da hipótese de que, embora a contratação de trabalhadores através da constituição de pessoa jurídica possa ocorrer de forma legítima, também pode constituir uma forma de precarização das relações de trabalho. Assim, considera-se, de início, que a pejetização pode enfraquecer o ideal protetivo do direito do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Esse estudo mostra-se relevante diante do expressivo crescimento de ações judiciais que alegam fraude por meio da pejetização, especialmente em razão da controvérsia existente entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (STF). O intenso debate entre as cortes ocasionou a suspensão de todos os processos nacionais sobre o tema, evidenciando a necessidade de uniformização do entendimento jurídico. Tal fato reforça a importância de analisar criticamente o posicionamento do judiciário e os impactos dessa discussão para a proteção dos direitos trabalhistas.

O desenvolvimento deste trabalho será pautado em pesquisa bibliográfica e documental, contemplando a análise de obras doutrinárias, legislação pertinente, artigos científicos, reportagens e decisões jurisprudenciais relevantes. Também serão considerados, até a conclusão do estudo, os posicionamentos submetidos ao Supremo Tribunal Federal por entidades e especialistas, tendo em vista que o julgamento acerca do tema permanece em curso.

Para alcançar os objetivos propostos, o estudo organizar-se-á em quatro partes:

A primeira parte abordará as transformações na área do trabalho e o surgimento da pejetização como forma de flexibilização das normas trabalhistas, bem como apresentará conceitos jurídicos essenciais ao entendimento da discussão.

A segunda parte examinará a pejetização como forma de fraude à relação de emprego, abordando também os mecanismos trabalhistas disponíveis para assegurar

ao trabalhador segurança jurídica diante dessas fraudes. Além disso, será analisada a importância desses mecanismos na proteção dos direitos constitucionais dos trabalhadores submetidos à pejetização.

A terceira parte discutirá as reais consequências jurídicas, sociais e previdenciárias dessa prática aos trabalhadores.

A quarta parte, por sua vez, analisará as jurisprudências recentes dos tribunais superiores, bem como o posicionamento das instituições jurídicas no enfrentamento da fraude e na defesa do trabalhador.

Por fim, apresentar-se-á as conclusões da pesquisa.

1 AS TRANSFORMAÇÕES NA ÁREA DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Nas últimas décadas o direito do trabalho passou por grandes transformações, dentre as principais causas, destacam-se o avanço tecnológico, a globalização e a consolidação de políticas econômicas liberais. A sociedade passou a consumir de forma abundante e o mercado obrigado a buscar por dinâmicas capazes de suprir essa exigência, encontrou na precarização do trabalho uma alternativa para acompanhar o crescimento econômico. Diante desse cenário, surge o movimento de flexibilização das normas do trabalho, visando adaptar a legislação trabalhista as exigências econômicas (Cunha, 2024, n.p.)

No mesmo sentido, Süsskind (1999 apud Cunha, 2024, n.p.), afirma que a flexibilização nas relações de trabalho surge como resposta as transformações econômicas e sociais, principalmente, diante da globalização da economia. Para o autor a flexibilização surge como meio de impedir a falência de muitas empresas através da implementação de métodos de contratação mais baratos, nesse sentido a flexibilização é de certa forma benéfica ao trabalhador, uma vez que também busca evitar o aumento desenfreado das taxas de desemprego.

Martins (2009 apud Cunha, 2024, n.p.) se alinha a tal posicionamento ao afirmar que a flexibilização das normas trabalhistas é essencial para a geração de empregos por possibilitar que o mercado se adapte rapidamente as transformações econômicas. Contudo, ele ressalta que o Estado deve intervir a fim de garantir a preservação das condições mínimas necessárias a dignidade do trabalhador. Dessa forma, o autor enxerga a flexibilização como uma forma de modular direitos para que eles se encaixem no presente sem causar grandes danos empresariais, jamais como meio de revogar irrestritamente os direitos dos trabalhadores.

Diante desse cenário conturbado do mercado econômico a flexibilização passa a ser utilizada nos discursos políticos e empresariais como meio para se alcançar os ideais de eficiência e competitividade. Já as normas trabalhistas, consideradas excessivamente rígidas, passaram a ser apontadas como prejudiciais ao crescimento econômico.

Ocorre que essa visão ignora completamente o papel histórico do Direito do Trabalho que surgiu visando garantir o equilíbrio social, corrigindo desigualdades e

assegurando condições mínimas de dignidade aos trabalhadores, que são considerados a parte mais frágil da relação trabalhista.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 21-22), ao analisarem a reforma trabalhista de 2017, ressaltam que se estamos em um sistema constitucional todas as normas criadas devem, por óbvio, observar sua compatibilidade com os pilares fundamentais da Constituição Federal de 1988.

Segundo os autores, o direito do trabalho cumpre uma função civilizatória, buscando a concretização dos direitos fundamentais e a promoção da justiça social. Dessa forma, a compatibilidade das normas trabalhistas com o atual modo de produção não deve deixar de observar os fundamentos constitucionais trabalhistas que priorizam os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Nota-se que a Reforma Trabalhista de 2017 representou um afastamento relevante no papel histórico do Direito do Trabalho. Para isso, foram utilizados argumentos que já são familiares a esse estudo, a modernização e a necessidade de adequar o ordenamento jurídico as mudanças que acompanham o mercado. Nesse cenário, a Lei nº 13.467/20 instituiu meios de flexibilização que afetaram o modelo protetivo trabalhista, tornando-o mais liberal e conseqüentemente mais barato.

Contudo, Delgado e Delgado (2017, p.75-79) advertem que a prevalência do negociado sobre o legislado, a ampliação das formas de contratação atípicas e a relativização da subordinação jurídica são exemplos de medidas que, ao contrário do discurso de eficiência, aumentam a vulnerabilidade do trabalhador ao comprometer o equilíbrio entre as partes da relação de emprego.

Diante disso, entende-se que a flexibilização pode ser compreendida como uma tentativa legítima de adaptar o Direito do Trabalho à realidade econômica. Contudo, quando aplicada de forma ampla e sem critérios, sendo utilizada como justificativa para a retirada irrestrita de direitos e conseqüentemente precarizando as relações de trabalho, deve ser considerada abusiva. Portanto, a flexibilização só é legítima quando não compromete o “patamar civilizatório mínimo” de proteção assegurado pela Constituição e pelas normas trabalhistas (Delgado e Delgado, 2017, p.40-45).

Araújo et al. (2023) destacam que a Reforma Trabalhista não representou apenas uma atualização normativa, mas uma mudança profunda no modo como o Direito do Trabalho passou a atuar no país. Para os autores, as alterações nos

fundamentos da proteção trabalhista abriram espaço para o avanço de práticas que transferem os riscos econômicos para o trabalhador.

É nesse cenário que o fenômeno da pejetização ganha força, sendo utilizado por muitas empresas como estratégia para reduzir custos e responsabilidades, ainda que esse fim seja alcançado às custas dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, as transformações no âmbito do trabalho destacam a percepção de que a aplicação das normas de proteção ao trabalhador tem sido vista como uma ameaça a manutenção das novas dinâmicas econômicas. A pejetização, como consequência desse processo, não pode ser analisada isoladamente, mas como parte desse movimento maior de enfraquecimento do ideal protetivo do Direito do Trabalho.

1.1 Conceito e natureza jurídica da pejetização

A pejetização é uma das manifestações mais marcantes do processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. O termo, originado da sigla “PJ”, abreviação de pessoa jurídica, descreve a prática pela qual o trabalhador é contratado como empresa, embora continue prestando serviços de forma pessoal e subordinada.

Na prática, trata-se da formalização da pessoa física como jurídica com o objetivo de disfarçar uma relação de emprego que permanece íntegra em seus elementos essenciais (Silva e Soares, 2023, p.221).

A promulgação do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 foi um fator relevante para a difusão da pejetização. Esse dispositivo reconhece que a prestação de serviços intelectuais por pessoas jurídicas possui natureza empresarial para fins fiscais e previdenciários, passando a ser utilizado como fundamento jurídico para afastar a aplicação da CLT nas relações pejetizadas.

Conforme o texto normativo:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (BRASIL, 2005).

Essa norma de natureza essencialmente tributária, passou a ser interpretada ampliativamente, como importante argumento para autorizar a prestação do trabalho

intelectual por pessoa jurídica sem caracterizar vínculo empregatício, legitimando assim a pejetização.

Contudo, como afirmado anteriormente, a contratação formal de pessoas físicas como pessoas jurídicas frequentemente mantém os elementos caracterizadores da relação de emprego, como a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação (Barbosa e Orbem, 2015, p. 8-11).

Silva e Soares (2023, p. 222), ressaltam que o uso ampliado do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 contribuiu para o crescimento da pejetização nos setores da saúde, tecnologia e comunicação, nos quais a autonomia técnica e a alta rotatividade serviram como justificativas para afastar a CLT. Contudo, essa interpretação distorce a finalidade original da norma, que como exposto anteriormente, foi criada tão somente para tratar de efeitos fiscais e previdenciários.

Nota-se que, inicialmente, a pejetização atingiu com maior impacto o âmbito intelectual, cujas atividades exigem elevado grau de qualificação técnica. Isso porque, esses profissionais, por possuírem remuneração mais elevada, aparentam com mais facilidade não se enquadrar na chamada hipossuficiência identificada nas relações entre empregado e empregador (Suijkerbuijk, 2019, p.120).

A Reforma Trabalhista de 2017, por sua vez, intensificou esse processo ao alterar a Lei nº 6.019/1974, por meio da inclusão do artigo 4º-A, que passou a permitir a terceirização de qualquer etapa do processo produtivo, inclusive da atividade-fim.

De acordo com Porto e Vieira (2019), essa modificação ampliou os argumentos jurídicos utilizados por empresa que buscam fraudar a relação empregatícia por meio da pejetização. Assim, o empresário poderá alegar que a lei não só passou a autorizar expressamente que pessoas jurídicas prestem serviços buscando executar qualquer atividade da empresa contratante, mas preocupou-se em garantir o afastamento de qualquer possibilidade de vínculo empregatício entre os trabalhadores da empresa prestadora de serviços e da empresa contratante.

Do texto normativo:

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

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (BRASIL, 2017).

Porto e Vieira (2019, p. 55) sustentam que no contexto da pejetização a aplicação desse dispositivo atinge diretamente o trabalhador. Isso porque no dispositivo legal entende-se como pessoa jurídica prestadora de serviços o empresário que assume riscos e dirige uma empresa, contudo nas relações pejetizadas o trabalhador é colocado na condição de empresário quando tudo o que tem para oferecer é sua força de trabalho.

Tal fato afronta princípios constitucionais importantes, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de violar compromissos assumidos pelo Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ademais, o artigo 442-B também incrementado na CLT pela reforma trabalhista, é sinal da tentativa de adotar a pejetização no ordenamento brasileiro ao dispor que: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Assim, segundo Franco Filho (2019), quando considerado autônomo o trabalhador poderá ter um CNPJ e emitir notas fiscais de serviço ainda que preste serviços de forma exclusiva e contínua, inclusive, podendo se aplicar em casos em que o contrato de trabalho fixa, por exemplo, regras referentes ao uso de uniformes e cumprimento de horário, elementos que antes eram inerentes a qualidade de empregado.

Dessa maneira, a reforma enfraqueceu a fronteira entre o trabalho autônomo e o subordinado, abrindo uma brecha que foi rapidamente utilizada por empresas que passaram a exigir a constituição de pessoa jurídica como condição para a contratação. Assim, a pejetização, na maior parte das vezes, não decorre da escolha do trabalhador, mas de uma imposição do empregador.

Nesse cenário, nota-se, conforme demonstra a Figura 1, o crescimento do número de trabalhadores com CNPJ após a Reforma Trabalhista de 2017.

Figura 1 – Trabalhadores por conta própria com CNPJ após reforma trabalhista



Fonte: Agência Senado (2025)

Veja, a proporção de trabalhadores com CNPJ quase dobrou entre 2012 e 2024, passando de aproximadamente 3,3% para cerca de 6,5% da força de trabalho nacional. É perceptível uma evolução gradual até 2017, contudo, após a reforma trabalhista, é possível notar uma expansão mais acentuada, evidenciando que, a partir desse momento, a formalização da relação de trabalho via CNPJ tornou-se uma alternativa mais comum.

Contudo, é importante expor que existem situações em que a constituição de pessoa jurídica para prestar serviços resulta de verdadeira autonomia profissional, representando uma forma legítima de organização do trabalho.

É possível identificar tais situações quando o profissional atua com verdadeira autonomia, assumindo os riscos da sua atividade e mostrando-se alheio a estrutura do contratante. Nesses casos, não estão presentes os elementos da relação de emprego e a contratação é regida pelo direito civil. Sendo assim, conforme análise da Justiça do Trabalho, não há uma relação fraudulenta que caracterizaria o fenômeno

da 'pejotização', mas sim uma legítima prestação de serviços (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 11-12).

A distinção, portanto, está na presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. É interessante adiantar que quando esses elementos caracterizadores estão presentes, a formalização como pessoa jurídica não impede o reconhecimento da relação de emprego, pois, conforme o princípio da primazia da realidade, os fatos prevalecem sobre a forma (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 21-23).

Desse modo, constatar a existência da pejotização exige mais do que uma análise formal do contrato, sendo necessário examinar a realidade da prestação de serviços e a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício. É justamente diante dessa constatação que o Direito do Trabalho exerce sua função essencial, pois o reconhecimento do vínculo, quando presentes seus pressupostos fático-jurídicos, garante direitos e preserva a dignidade do trabalhador.

1.2 Fundamentos jurídicos essenciais:

Para analisar os casos de pejotização, é imprescindível a aplicação dos fundamentos jurídicos essenciais que norteiam a distinção entre a contratação do trabalhador celetista e a contratação do trabalhador autônomo. A doutrina e a jurisprudência têm reforçado a importância do exame dos fatos e da efetiva dinâmica da prestação de serviços, considerando não apenas o contrato formal, mas especialmente a realidade da relação mantida entre as partes.

Dessa forma, serão apresentados inicialmente os elementos que distinguem o trabalhador celetista do trabalhador autônomo, a fim de se compreender os limites do contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

Ademais, examinar-se-á de que forma a Justiça do Trabalho identifica, nos casos concretos, os elementos do vínculo de emprego, para que seja possível compreender o seu posicionamento na distinção entre a fraude trabalhista e a legítima contratação de pessoa jurídica.

1.2.1 Contrato de emprego versus contratação autônoma

De início, é válido lembrar que a relação de trabalho é considerada gênero e refere-se a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa física ou jurídica assume o compromisso de prestar serviços. Nesse contexto, o trabalhador celetista e o trabalhador autônomo são considerados espécies da relação de trabalho (Leite, 2022, p. 55-56).

Entende-se como trabalhador celetista aquele que está submetido a um contrato de emprego. Nesse acordo, uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos a pessoa jurídica ou ente sem personalidade jurídica (empregador), mediante remuneração. Trata-se de um contrato envolvendo interesses privados, portanto, as partes são livres para estipular as cláusulas contratuais desde que sejam respeitadas às normas de proteção ao trabalhador dispostas na Constituição Federal e na Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT).

Nota-se que esse tipo de contrato gera vínculo empregatício, dessa forma, também estamos diante dos elementos que caracterizam a relação de emprego, sendo eles, a alteridade, a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade (CLT, arts 2º e 3º). É necessário afirmar que a existência dessa relação empregatícia pressupõe a presença conjunta de todos esses elementos caracterizadores (Bezerra Leite, 2024, p.133).

O trabalhador autônomo, por sua vez, é comumente contratado através do contrato de prestação de serviços. Aqui o contratado pode ser pessoa física ou jurídica, não é subordinado e assume os riscos do negócio. Enquanto pessoa física o trabalhador autônomo emite recibo de pagamento (RPA), caso opte pela abertura de uma empresa como cadastro nacional da pessoa física (CNPJ) deverá emitir nota fiscal para comprovar a prestação de serviços.

Essa forma de desempenhar serviços é comumente utilizada por funcionários liberais, que possuem o domínio organizacional de suas atividades. Portanto, é o trabalhador que determina o lugar, o modo, o tempo e a forma que as executará (Bezerra Leite, 2024, p.145).

Dessa forma, o contrato de prestação de serviços é firmado para a realização de determinada atividade com prazo determinado não superior a 4 anos (código civil,

art. 598) e será realizado entre o prestador de serviços, isto é, aquele que realizara determinada função, e o tomador de serviços, que por sua vez, é o destinatário da contratação.

Essa relação contratual é regida pelo código civil e não gera vínculo empregatício entre as partes. Contudo, caso sejam identificados na relação de prestação de serviços elementos caracterizadores do contrato trabalhista a Justiça do Trabalho poderá reconhecer o vínculo de emprego. Nesse sentido, Bezerra Leite (2024) afirma que há decisões reconhecendo, por exemplo, o vínculo empregatício entre advogado associado e escritório de advocacia (TST-AIRR 674-58.2014.5.02.0049, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7ª T., DEJT 04.08.2017).

Portanto, enquanto o trabalhador celetista é subordinado ao empregador, possui direitos trabalhistas garantidos e registro em carteira (CTPS), o trabalhador autônomo atua com liberdade e sem subordinação direta, contudo sem garantias empregatícias. A seguir essa diferenciação será essencial para a identificação da pejetização como fraude trabalhista.

1.2.2 Pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego e sua aplicação na análise da pejetização

Anteriormente, foi exposto que os elementos caracterizadores da relação de emprego são essenciais para a distinção entre o trabalhador regido pela CLT e o prestador de serviços autônomo. Ocorre que é justamente na identificação desses elementos que a pejetização como fraude trabalhista poderá ser constatada.

Consideram-se elementos caracterizadores da relação de emprego: a pessoalidade, a alteridade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Todos esses elementos precisam obrigatoriamente estar presentes na relação de emprego de forma cumulativa. Conforme arts. 2º e 3º, da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, grifos nossos).

Inicialmente é importante dizer que o empregado não assume os riscos das atividades desenvolvidas pelo empregador, recebendo remuneração fixa

independentemente dos lucros ou prejuízos do empreendimento. A essa característica é dada o nome de alteridade (*alter* do latim significa “outro”, “alheio”), referindo-se ao fato do interesse remuneratório do trabalhador não está condicionado a margem de lucro da empresa (Martinez, 2025, p.155).

Dessa forma, conforme exposto no artigo 2º, assumir os riscos econômicos constitui elemento essencial do conceito jurídico do empregador, não sendo possível sua atribuição ao empregado.

Além disso, Segundo Martinez (2025, p.153), a contratação de um empregado está diretamente ligada as suas qualidades e aptidões pessoais, dessa forma, não é possível a transferência das suas funções a terceiros.

Por esse motivo, o requisito da pessoalidade determina que na relação de emprego os serviços ajustados devem ser realizados exclusivamente pela pessoa física contratada. Dessa forma, havendo a possibilidade de substituição reiterada do trabalhador, não estará configurado o contrato de emprego e sim outro tipo de relação de trabalho.

A não eventualidade, por sua vez, refere-se à necessidade de prestação de serviços de forma habitual, constante e regular. Para Bezerra Leite (2024), a habitualidade deverá ser analisada conforme a atividade econômica desenvolvida pela empresa, para que seja possível constatar se o trabalhador atuava dentro da normalidade das atividades da empresa ou apenas de forma esporádica.

Já a onerosidade refere-se ao fato de o empregado prestar serviços buscando uma remuneração. Martinez (2025, p. 153) afirma que todo trabalho será oneroso, por esse motivo, relações não remuneradas são firmadas através de contratos de atividades em sentido estrito, que jamais utilizam o termo trabalho em sua legislação. São exemplos de atividades em sentido estrito os contratos de estágio (Lei n.11.788/2008), cuja legislação utiliza o termo atividades para referir-se ao exercício de suas tarefas, e os contratos de prestação de serviços voluntários (Lei n.9.608/98), que utilizam o termo serviço.

A subordinação é o principal elemento dessa análise e pode ser identificada quando o trabalhador está sujeito ao poder de direção do empregador no que tange a execução do trabalho.

Esse critério evidencia a dependência do trabalhador em relação a autoridade do empregador, devendo submeter sua força de trabalho a ordens, regras e

orientações relativas à forma, ao momento e ao local de realização das atividades de trabalho.

Leite (2024) afirma que para muitos doutrinadores esse é o critério mais relevante para a caracterização da relação empregatícia, havendo julgados que reconhecem o vínculo de emprego pela constatação da subordinação jurídica, ainda que o contrato formal tente disfarçar essa relação.

É exemplo disso, o Recurso Ordinário nº 0000097-97.2024.5.19.0262, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região (TRT-19), onde a subordinação jurídica foi constatada e o vínculo empregatício configurado em detrimento do contrato de prestação autônoma de serviços formalizado. Veja:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMADA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. **SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CONFIGURADA. A FORMALIZAÇÃO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO AUTÔNOMA DE SERVIÇOS NÃO AFASTA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO QUANDO COMPROVADA A PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO, EM ESPECIAL A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. NO CASO CONCRETO, CONSTATOU-SE O PODER DIRETIVO DA RECLAMADA E A AUSÊNCIA DE AUTONOMIA DA RECLAMANTE NA PRESTAÇÃO LABORAL, EM DETRIMENTO DA FORMALIDADE DOCUMENTAL. RECURSO DA RECLAMADA NÃO PROVIDO.**
(TRT-19 - RECURSO ORDINÁRIO: 00000979720245190262, Relator.: Anne Inojosa, Data de Publicação: 31/01/2025, grifos nossos).

Já no processo 0000198-92.2021.5.09.0012, a 12ª vara do trabalho de Curitiba afirmou não haver vínculo empregatício entre profissionais liberais e um aplicativo que oferecia serviços de limpeza doméstica durante a pandemia de Covid-19, justamente pela ausência da subordinação.

No caso, os trabalhadores relataram que a plataforma Parafuzo tecnologia e intermediação de serviços Eireli, teria descumprido normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho e todas as medidas de vigilância em saúde. Além disso, afirmaram que não receberam nenhum tipo de assistência da plataforma ao serem diagnosticados com covid-19.

Contudo, a decisão considerou que a plataforma não exercia poder diretivo sobre os trabalhadores. Segundo a magistrada, eles possuíam liberdade para aceitar ou recusar serviços, sem obrigatoriedade de frequência ou cumprimento de horários e não sofriam punições por cancelarem ou recusarem serviços.

Ademais, a magistrada verificou que os trabalhadores atuavam com autonomia na prestação dos serviços, sendo responsáveis pela organização das suas rotinas e decidindo como e quando trabalhar. Diante disso, contatou-se a ausência de subordinação devido à falta de controle da plataforma sobre a forma, o tempo e a execução das atividades.

Terminada a análise dos elementos caracterizadores da relação de emprego, passa a ser importante visualizar como a justiça do trabalho vem reconhecendo o vínculo empregatício e a prática da pejetização a partir da aplicação desses conceitos.

No Agravo de instrumento em recurso de revista: Ag-AIRR 0020634-83.2016.5.04.0013, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve a decisão do tribunal regional que constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica.

No caso, o trabalhador Felipe Fonseca de Araújo prestava serviços à empresa Metroll Gerenciamento de Obras de Redes de Varejo Ltda. por meio de pessoa jurídica, mas ao buscar a Justiça do Trabalho afirmou que essa forma de contratação buscava esconder uma relação de emprego típica.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) ao analisar o caso entendeu que estavam presentes os elementos para a constatação do vínculo de emprego (subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade). Além disso, reconheceu que a empresa exigia que seus empregados constituíssem pessoas jurídicas somente para burlar a legislação trabalhista.

A empresa recorreu ao TST, sustentando que o autor já possuía empresa antes da contratação e que sua atuação era autônoma. Contudo, a 8ª Turma do TST manteve a decisão regional que, baseada em provas documentais e testemunhais, constatou que Felipe trabalhou de forma permanente e sem interrupção para a empresa entre 2010 e 2016, o que, segundo o Tribunal, afastou a tese de trabalho eventual ou autônomo.

Ficou evidenciado que o trabalhador não podia ser substituído por outra pessoa na execução de suas tarefas, demonstrando a pessoalidade da prestação de serviços. Além disso, os pagamentos eram mensais e fixos, não por tarefa ou contrato eventual, demonstrando onerosidade.

Constatou-se também que Felipe recebia ordens diretas e seu trabalho era controlado pela empresa, caracterizando a subordinação. Por fim, ficou comprovado

que a empresa exigia a constituição de pessoa jurídica para disfarçar o vínculo de emprego, motivo que levou o autor a reativar um CNPJ antigo somente para atender às exigências da contratante.

Segue trecho da decisão:

Neste contexto, ressalto que o fato de o autor constituir empresa em seu nome não indica, por si só, tenha ele efetivo interesse em assumir a posição de sócio-empresário ou prestar serviços nesta condição, mas, sim, revela a modalidade de labor adotada pela ré para manter a atividade remunerada, transmutada de vínculo, ao que se conhece por "pejotização", que é a nova fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transformam-se os trabalhadores em "sócios-empresários" pro forma de empresas terceirizadas, implicando a sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte etc., em clara evidência, em tese, do crime do art. 203, caput, do Código Penal (frustração de direito trabalhista mediante fraude), em concurso material com os delitos dos arts. 299, caput (falsidade ideológica), e 297, §4º (sonegação dolosa de registro em CTPS), do mesmo codex. Saliento que o objetivo do contrato de terceirização é a construção de uma parceria entre duas empresas, e não o estabelecimento de um mecanismo de redução de salário por parte da tomadora ou promoção de discriminação entre trabalhadores (os da tomadora e os da prestadora). Quando isso ocorre, está-se diante de terceirização fraudulenta, em que o instituto negocial busca substituir, pela maquiagem da forma, o conteúdo trabalhista da relação existente entre o empregado e o empregador, com a interposta pessoa impedindo a formação de vínculo direto com a tomadora, em prejuízo dos direitos sociais das vítimas, incluindo aquela obrigada a constituir pessoa jurídica. É precisamente o caso dos autos em que a ré, valendo-se da "pejotização" (ato mediante o qual obriga trabalhadores a constituir proforma empresas, para descaracterização do vínculo empregatício), buscava uma ilegal redução dos custos da mão de obra, em total desrespeito à legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atraindo, pois, na sua conduta, a aplicação do disposto no art. 9º da CLT: "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação."

In casu, restou amplamente comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade do autor à demandada em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da requerida de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada. Neste contexto, friso que a prova documental é farta a evidenciar que a relação de trabalho havida entre as partes ocorreu nos moldes previstos no art. 3º da CLT (vide Id ec0b7b4 e ss.). Observe-se que o autor seguia as diretrizes estipuladas pela ré, a qual fazia pagamentos mensais (onerosidade) e cobrava os relatórios do obreiro (subordinação). Inobstante, oportuno ressaltar que a única testemunha ouvida esclareceu "... que nenhum coordenador tinha CTPS assinada; que nenhum gerente de obra que conhecia tinha CTPS assinada...", o que evidencia a fraude perpetrada pela requerida.

(...)

Diante do exposto, impõe-se a reforma da sentença para reconhecer o vínculo de emprego do autor com a parte ré, no período de 24/09/2013 até 30/03/2016.

(...)

Isto considerado, dou provimento parcial ao recurso ordinário do autor para, em reversão à sentença de improcedência: a) declarar a nulidade do contrato de prestação de serviços mantido entre as partes no período de 24/09/2010 até 30/03/2016; b) declarar a existência de vínculo de emprego do

demandante com a parte ré no referido período (...). (TRT da 4ª Região, RO 0020634-83.2016.5.04.0013)

É importante expor que o entendimento adotado pelo TST no caso analisado não constitui decisão isolada. Diversos julgados do Tribunal têm reafirmado a ilicitude da denominada pejetização quando utilizada como forma de disfarçar a relação de emprego, em afronta aos arts. 2º, 3º e 9º da CLT.

São exemplos disso:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. **CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO.** MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA COMPROVADA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. SÚMULA 463, I/ TST. **A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços.** A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização". **Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias.** Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização"). **Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença, que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada.** Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.

(TST - Ag-ED-RRAg: 0000789-09.2018 .5.12.0034, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/09/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 29/09/2023, grifos nossos).

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. OBRIGATORIEDADE DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. ART. 9º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. ANALISTA FINANCEIRO CONTÁBIL. VERIFICAÇÃO DE ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. RECONHECIMENTO. I. Divisando que o tema "competência da Justiça do Trabalho - vínculo de emprego - obrigatoriedade de constituição de pessoa jurídica - fraude" oferece transcendência social, e diante da possível violação do art. 114, I, da Constituição da República, o provimento ao agravo interno é medida que se impõe. III. Agravo interno de que se conhece e a que se dá provimento para reformar a decisão em que se negou provimento ao agravo de instrumento e determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA. **JUSTIÇA DO TRABALHO. OBRIGATORIEDADE DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. ANALISTA FINANCEIRO CONTÁBIL. ART. 9º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. VERIFICAÇÃO DE ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO DOS AUTOS AO TRIBUNAL REGIONAL PARA QUE PROSSIGA NO JULGAMENTO DA CAUSA.** I. Esta Corte Superior já se posicionou pela declaração da competência da Justiça do Trabalho quando o objeto da demanda é justamente o reconhecimento de relação empregatícia, tendo em vista discussão acerca de possível fraude em contrato celebrado entre duas pessoas jurídicas, bem como entende que a competência material da Justiça do Trabalho se define a partir dos pedidos formulados na petição inicial e da causa de pedir. II. Reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar o processo, por meio do qual se pretende o reconhecimento de vínculo com a reclamada alegando-se simulação de uma relação civil/comercial entre pessoas jurídicas, nos termos do art. 114, I, da Constituição da República, devem os autos retornar ao Tribunal Regional de origem para prosseguir no exame da causa. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 10007474120215020025, Relator.: Evandro Pereira Valadão Lopes, Data de Julgamento: 08/02/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/02/2023, grifos nossos).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. VERBAS RESCISÓRIAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Conforme salientado na decisão agravada, **a Corte Regional, amparada no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa por ele constituída, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (fraude denominada na comunidade trabalhista de pejetização, isto é, uso fraudulento da pessoa jurídica para mascarar a relação empregatícia)**. Nesse cenário, considerando que os elementos de prova colhidos no curso da instrução processual confirmam o preenchimento simultâneo dos elementos caracterizadores da relação de emprego, pois o autor prestava serviços regular e habitualmente, com subordinação, mostrando-se imperiosa, portanto, a manutenção da sentença que reconheceu o liame empregatício, e seus consectários legais, não havendo que se falar na reforma pretendida. Mantenho, inclusive nos demais aspectos

e parâmetros quanto ao decidido em relação às verbas rescisórias. Ademais, afirmando a Instância Ordinária a presença dos elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.

(TST - Ag-AIRR: 1001557-43 .2021.5.02.0016, Relator.: Adriana Goulart De Sena Orsini, Data de Julgamento: 13/03/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/03/2024, grifos nossos).

Em todos os casos listados anteriormente, a pejotização foi reconhecida como fraude trabalhista a partir da constatação dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. No entanto, a análise a seguir será de um caso em que o TST não constatou a pejotização justamente pela ausência desses elementos. Segue ementa do julgado:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Caso em que o Tribunal Regional, com amparo nas provas dos autos, registrou que **"não se afigura presente o elemento subordinação no trabalho de fisioterapeuta prestado pela reclamante. (...) A prova oral evidencia de maneira indene de dúvidas a autonomia na prestação de serviços"**. Destacou que a própria Reclamante confessou, em juízo, que "não existia jornada de trabalho estabelecida e que sequer comparecia à clínica quando não havia agendamentos. Disse também que se houvesse intervalo entre uma sessão e outra poderia sair da clínica e ir resolver seus problemas pessoais". Anotou que "os relatos das testemunhas gravados em cuidadosa instrução realizada pelo magistrado de origem afastam de maneira cabal os requisitos do art. 3º da CLT". Concluiu que não restou caracterizado o vínculo de emprego entre as partes. Nesse cenário, somente com o revolvimento de provas seria possível conclusão diversa, expediente vedado nesta instância extraordinária, ante o óbice da Súmula 126/TST. Decisão mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação.

(TST - Ag-AIRR: 00001485020215090664, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 28/06/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 30/06/2023, grifos nossos).

No caso, a reclamante, uma fisioterapeuta, pediu o reconhecimento de vínculo de emprego com a clínica onde prestava serviços. Ela alegou que, embora formalmente autônoma, trabalhava com subordinação, cumpria ordens, atendia clientes da clínica e recebia pagamentos regulares.

A clínica, por sua vez, defendeu-se afirmando que a reclamante atuava de forma independente, com total autonomia na agenda e nos atendimentos, sendo uma parceira profissional e não uma empregada.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), acolheu os argumentos da clínica e afastou o vínculo empregatício, entendendo que não estavam presentes os elementos caracterizadores do artigo 3º da CLT, especialmente o da subordinação jurídica.

A partir da análise das provas, o TRT entendeu que o trabalho exercido pela fisioterapeuta possuía características de autonomia profissional, uma vez que a própria reclamante teria confessado que não havia jornada de trabalho estabelecida, fato esse que possibilitava que ela deixasse o seu local de trabalho quando não tivesse pacientes agendados.

A prova testemunhal, inclusive das testemunhas convidadas pela reclamante, confirmou a autonomia na execução das atividades, demonstrado que a fisioterapeuta possuía liberdade para montar e alterar sua agenda, podendo recusar atendimentos e viajar sem autorização prévia, bastando comunicar sua ausência.

Verificou-se, ainda, que o pagamento era feito por percentual sobre os atendimentos realizados (45% ou 50%), e não mediante salário fixo.

As testemunhas também relataram que não havia controle de horário, uniforme obrigatório, nem imposição de ordens diretas. As reuniões entre os profissionais da clínica tinham caráter meramente organizacional e as decisões eram tomadas de forma conjunta.

O TRT destacou, por fim, que os próprios sócios da empresa eram fisioterapeutas que atuavam nos mesmos moldes da reclamante, evidenciando uma relação de parceria e não de emprego. Diante desse conjunto probatório, concluiu-se pela ausência de subordinação jurídica e, conseqüentemente, pela inexistência de vínculo de emprego entre as partes.

O recurso da reclamante foi submetido ao Tribunal Superior do Trabalho, que manteve integralmente a decisão regional. A 5ª Turma do TST, sob relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, entendeu que a conclusão do TRT estava amparada nas provas dos autos, as quais evidenciaram a autonomia da fisioterapeuta.

Terminada essa análise, é interessante lembrar que anteriormente foi exposto que muitos doutrinadores consideram a subordinação o principal elemento para a

constatação do vínculo de emprego. Após o exame das decisões dos tribunais foi possível comprovar na prática esse fato. Isso porque é perceptível que, durante a análise das provas, os magistrados estão focados principalmente na identificação da autonomia ou da subordinação do trabalhador.

Apesar da pejetização construir a ideia da autonomia contratual, na qual o trabalhador é apresentado como um parceiro independente, nota-se que a Justiça do Trabalho está atenta às relações em que essa autonomia se mostra apenas formal, sendo a subordinação disfarçada na prática por meio da contratação do trabalhador como pessoa jurídica.

Portanto, é possível afirmar que a análise individual dos casos é essencial para compreender se a constituição de pessoa jurídica está sendo utilizada somente para esconder uma relação de emprego. Contudo, do estudo feito até aqui, também pode-se afirmar que para a Justiça do Trabalho o vínculo de emprego poderá ser identificado ainda que a relação tenha se formalizado por meio de contrato de natureza civil.

2 A PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

Segundo pesquisa da CNN Brasil (2025), até fevereiro de 2025 foram ajuizados 53.783 casos na Justiça do Trabalho alegando fraude em relações trabalhistas por meio da pejetização. De acordo com a Justiça do Trabalho, contratos de pessoa jurídica (PJ) estariam sendo utilizados por empresas para mascarar vínculos empregatícios, configurando fraude a relação de emprego.

Foi exposto anteriormente que a análise dos casos possibilita que o tribunal identifique, por meio das provas apresentadas, se os elementos caracterizadores do vínculo de emprego estão presentes. Nota-se, contudo, que os trabalhadores frequentemente assinam contratos que indicam a existência de outro tipo de relação de trabalho, na qual estariam desempenhando suas funções de forma não empregatícia.

No entanto, a Justiça do Trabalho tem reconhecido a existência da relação de emprego mesmo diante de contrato formal diverso, aplicando o princípio da primazia da realidade.

A seguir serão analisados os impactos das relações fraudulentas nos direitos fundamentais dos trabalhadores e nos princípios protetivos do direito do trabalho, buscando compreender os fatores relacionados a ideia de fraude. Ademais, o princípio da primazia da realidade será abordado como importante meio utilizado pela justiça do trabalho para combater as fraudes.

2.1 A pejetização como instrumento de precarização e afronta aos princípios protetivos do Direito do Trabalho

A pejetização é um dos mais expressivos instrumentos de precarização das relações trabalhistas no Brasil. Utilizando o discurso da modernização e da liberdade contratual como elementos essenciais para acompanhar o desenvolvimento econômico, tal fenômeno tem resultado na supressão de direitos fundamentais. Assim, os trabalhadores são submetidos a contratos precários visando garantir sua subsistência.

Entende-se como pejetização o ato de transformar artificialmente a pessoa física do empregado em pessoa jurídica. Dessa forma, o trabalhador, que antes tinha vínculo empregatício formal, com registro em carteira de trabalho, passa a firmar um contrato de prestação de serviços utilizando um CNPJ próprio.

Na maioria dos casos, o empregador exige a constituição de pessoa jurídica buscando mascarar o vínculo de emprego, ocultando a subordinação existente entre as partes. Isso ocorre porque, de um lado, o art. 3º da CLT define o empregado como pessoa física que presta serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada, excluindo a possibilidade de contratação de pessoa jurídica como empregado e, com isso, afastando a aplicação das normas protetivas da CLT as relações pejotizadas.

De outro, pressupõe-se que o prestador de serviços enquanto pessoa jurídica atue com autonomia e independência na execução de suas atividades. Contudo, nas relações pejotizadas, essa definição não passa de um meio de mascarar a subordinação e transferir ao trabalhador os riscos e encargos da atividade empresarial (Ferreira e Santos, 2021, p.104).

A ideia, portanto, é mascarar os elementos do vínculo de emprego e afastar a aplicação da legislação trabalhista, pois, formalmente o que existe é uma relação envolvendo duas pessoas jurídicas com obrigação de fazer entre si, regulada pelo código civil.

Nota-se que o trabalhador pejotizado, segundo Franco Filho (2019, p.18), não se submete a essa relação de trabalho buscando autonomia ou gestão empresarial, mas sim almejando suprir necessidades básicas que garantam dignidade. Dessa forma, o trabalhador aceita figurar como pessoa jurídica, constitui empresa individual privada e passa a enquadrar-se como microempresário individual (MEI), mas diariamente atua como empregado subordinado.

Segundo o autor, muitos empregadores vêm reincidindo contratos formais de trabalho exigindo que os trabalhadores abram CNPJs. A partir do momento em que o empregado cumpre essa exigência, inicia-se um contrato de prestação de serviços entre PJs. O trabalhador, contudo, segue fazendo o que já fazia, agora desprovido dos direitos assegurados pela CLT.

Tal prática é extremamente vantajosa para o empregador, que reduz consideravelmente os custos da contratação ao driblar os direitos que seriam devidos em uma relação de emprego formalmente reconhecida.

Ademais, é necessário analisar a pejotização sob a ótica dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, uma vez que, segundo Santos (2019), o

afastamento de um só princípio trabalhista pode minimizar consideravelmente a proteção a milhares de trabalhadores.

Sabe-se que o Direito do Trabalho se fundamenta nos princípios constitucionais gerais, especialmente no art. 1º, que estabelece respectivamente nos incisos III e IV, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Ademais, a Organização Internacional do trabalho (OIT) desempenha importante papel na consolidação desse ideal.

Porto e Vieira (2019, p. 62), expõem que a OIT proíbe que o trabalho seja tratado como mercadoria, visando proteger o valor intrínseco do trabalhador e assegurar-lhe, bem como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

Entende-se que a autonomia é o fundamento da dignidade, visto que ninguém é digno sem a plena liberdade de decidir se deseja ou não oferecer a sua força de trabalho. Todavia, a fragilidade econômica do trabalhador impossibilitava que ele fosse capaz de negociar de forma justa as condições para a prestação dos seus serviços, tornando-se indispensável para isso que o Estado se envolvesse na relação buscando garantir equilíbrio e assegurar que o trabalhador seja, de fato, sujeito da relação negocial e não mero objeto dela. Somente após o desenvolvimento dessa autonomia que os trabalhadores puderam tornar-se sujeitos de direito, sendo possível a comercialização digna da sua força laboral (Martinez, 2025, p. 73).

Para Kant, “ou se tem dignidade ou se tem preço”. Isso porque a dignidade pressupõe que os seres racionais nunca estejam submetidos a objetificação ou sejam tratados como meio para alcançar determinado fim, mas como sujeitos com autonomia para fazer escolhas, ter inclinações e desejos.

Nesse sentido:

O homem, porém, não é uma coisa, por conseguinte não é algo que possa ser tomado como mero meio, mas, em todas as suas ações, tem de ser considerado sempre como fim em si mesmo. (...). No reino dos fins tudo tem ou bem um preço ou bem uma dignidade. O que tem preço, em seu lugar também se pode pôr outra coisa, enquanto equivalente; mas o que se eleva acima de todo preço, não permitindo, por conseguinte, qualquer equivalente, tem uma dignidade. O que se relaciona com as inclinações e necessidades humanas em geral tem um preço de mercado; o que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é um comprazimento com o mero jogo sem visar fins das forças de nosso ânimo, preço afetivo; mas o que constitui a condição sob a qual apenas algo pode ser um fim em si não tem meramente um valor relativo, isto é, um preço, só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, mas um valor intrínseco, isto é, dignidade. (KANT, Immanuel.

Fundamentação da metafísica dos costumes. P. 245 e 265 apud Porto e Vieira, 2019, p. 64).

A dignidade é, portanto, intrínseca ao ser humano, logo, intrínseca ao trabalhador. Assim, o trabalhador, enquanto sujeito dotado de dignidade, jamais pode ser reduzido a mero instrumento para se alcançar determinado resultado econômico, devendo ser respeitado em sua integralidade e protegido contra práticas que violem sua condição de sujeito de direitos (Porto e Vieira, 2019, p. 64).

Ademais, Martinez (2025, p.4) afirma que o trabalho por muito tempo foi ligado diretamente a ideia de sofrimento e castigo, mas, no decorrer dos séculos, passou a ser compreendido como atributo de dignidade, devido ao reconhecimento do trabalho como meio essencial para a dignidade humana.

Dessa forma, a dignidade da pessoa humana está diretamente ligada aos valores sociais do trabalho, um ideal necessita do outro. Assim ao definir a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil o legislador constitucional quis dizer que “a pessoa só tem dignidade, quando estiver de posse do trabalho e dos valores a ele inerentes” (Finati, 1996, p.29).

Portanto, não há como aplicar a exclusão das tutelas trabalhistas aos trabalhadores contratados formalmente como pessoa jurídica, nas situações que estão presentes os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, visto a impossibilidade do trabalhador ser tratado como coisa, colocando-o para assistir sua força de trabalho e seus direitos sendo livremente negociados.

Tal fato não viola somente a dignidade do trabalhador, princípio que sustenta o Direito do Trabalho, mas também o valor social do seu trabalho.

Ocorre que o direito do trabalho, além dos fundamentos constitucionais, possui princípios protetivos próprios, constituídos a partir da constatação histórica da relação desigual entre empregador e trabalhador. Sendo assim, o direito do trabalho busca corrigir essa assimetria, colocando o trabalhador em condição de igualdade com o detentor do poder econômico (Santos, 2019, p.20).

Diante disso, destaca-se no Direito do Trabalho o princípio da proteção, considerado base do sistema jurídico trabalhista e o eixo que orienta a aplicação de suas normas. De acordo com Garcia (2025, p. 49), tal princípio engloba três vertentes: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

O in dubio pro operário afirma que, havendo dúvida razoável acerca da interpretação correta de uma norma trabalhista, deve-se interpretá-la da forma mais favorável ao empregado. A aplicação da norma mais favorável, por sua vez, orienta que, coexistindo diferentes normas válidas aplicáveis ao mesmo caso, deve-se aplicar aquela que assegure maior proteção ao trabalhador. Já a condição mais benéfica busca garantir ao trabalhador a preservação das vantagens adquiridas durante o contrato de trabalho, impedindo que os direitos já adquiridos sejam reduzidos em prejuízo do trabalhador (Garcia, 2025, p.49).

No entanto, a pejetização esvazia a lógica protetiva que orienta essas três dimensões principiológicas, uma vez que altera formalmente a desigualdade existente na relação ao transformar o trabalhador em pessoa jurídica. Com isso, cria-se uma falsa aparência de igualdade contratual.

Dessa forma, o trabalhador é erroneamente colocado na mesma posição do empregador, como se fosse um parceiro autônomo capaz de negociar livremente as condições de prestação de serviços. Por consequência, acaba-se afastando a necessidade de corrigir qualquer assimetria.

No entanto, como já destrinchado anteriormente, na prática, o trabalhador continua dependente economicamente, subordinado e agora sem poder real de negociação, ou seja, está em situação de vulnerabilidade ainda maior.

Outro princípio diretamente violado pela pejetização é o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Segundo Garcia (2025), esse princípio não admite que o trabalhador renuncie aos direitos mínimos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista. Dessa forma, as normas que regulam as relações de trabalho não podem ser objeto de negociação entre as partes, principalmente, porque se essa negociação ocorresse seria sob a influência do poder econômico do empregador.

Por isso, a ideia do princípio da indisponibilidade é proteger o trabalhador da sua própria vulnerabilidade, uma vez que, como já vimos, a própria condição de desigualdade estrutural e a dependência econômica na sua força de trabalho limita sua autonomia real de vontade. Sendo assim, o trabalhador aceitaria submeter-se a condições degradantes e inferiores de trabalho, por ser esse o único meio de garantir sua subsistência.

Ocorre que na pejetização esse problema se acentua. O próprio contrato de prestação de serviços, utilizado como forma de mascarar o vínculo de emprego, retira

do trabalhador direitos empregatícios que seriam adquiridos sem a fraude, como férias, décimo terceiro salário, FGTS e proteção previdenciária. Dessa forma, a formalização desse contrato encobre uma renúncia forçada por parte do trabalhador, que aceita constituir pessoa jurídica, para continuar ativo no mercado de trabalho.

Sendo assim, não há, na pejetização fraudulenta, autonomia contratual legítima que justifique a supressão dos direitos empregatícios. O que se verifica na realidade é clara coação econômica, aproveitando-se da vulnerabilidade do trabalhador para sujeitá-lo à forma contratual que melhor atende aos interesses do empregador, que se livra dos encargos da atividade econômica.

A pejetização trata-se, portanto, de uma relação materialmente empregatícia, mas formalmente mascarada, que fere princípios trabalhistas e enfraquece o próprio sentido protetivo do Direito do Trabalho.

2.2 A primazia da realidade na identificação do vínculo empregatício

Para Martinez (2025), o princípio da primazia da realidade, baseado na natureza protetiva do direito do trabalho, estabelece que a veracidade dos fatos prevalece sobre o conteúdo formal de cláusulas contratuais ou registros documentais. Dessa forma, pouco importa o que está declarado nos papéis, o direito do trabalho prioriza o que efetivamente ocorreu na relação entre empregado e empregador.

Delgado (2019) afirma que, no Direito do Trabalho, deve-se analisar a prática efetivamente realizada durante a prestação dos serviços, independentemente da vontade declarada pelas partes no contrato. O autor destaca que a prática habitual, enquanto expressão concreta da realidade do trabalho, é capaz de modificar o conteúdo do contrato pactuado, gerando novos direitos e obrigações entre as partes.

Martinez (2025) esclarece que a aplicação desse princípio, contudo, não prioriza o trabalhador, podendo também operar em seu desfavor, uma vez que o que se privilegia é a realidade concreta, e não a versão apresentada por qualquer uma das partes. De todo modo, é inegável que o trabalhador, por ocupar posição de hipossuficiência na relação empregatícia, é com frequência a parte mais prejudicada por documentos que declaram situação diversa da vivenciada.

Nesse contexto, há empregadores que, na tentativa de desvirtuar, impedir ou fraudar a incidência da legislação trabalhista, elaboram contratos trabalhistas com aparência de relação civil ou comercial. Todavia, quando a realidade é revelada, tais

instrumentos são considerados nulos de pleno direito, conforme dispõe o art. 9º da CLT, “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (MARTINEZ, 2025, p. 107).

Dessa forma, quando se discute se determinada relação de trabalho corresponde, ou não, a um vínculo de emprego, nem sempre o contrato formal reflete a realidade dos fatos, sendo a pejetização claro exemplo dessa situação.

Para Porto e Vieira (2019), quando fica comprovado que o trabalhador é, de fato, um empregado, assim deve ser juridicamente qualificado, com a consequente aplicação das normas trabalhistas. Nesse contexto, não tem relevância o fato de o empregado ter sido formalmente contratado como pessoa jurídica, uma vez que a realidade fática prevalece sobre a forma adotada.

Conforme observado pelo professor Yuichiro Mzumachi (apud Porto e Vieira, 2019, p.73):

O Direito do Trabalho nasceu em oposição ao formalismo do Direito Civil. Se hoje, mais uma vez, cresce a diferença entre o formal e o real, é preciso que ele encontre novas formas de agir. O Direito do Trabalho é a língua que descreve a realidade social, mas também a força que a corrige.

Sendo assim, o formalismo existente antes do surgimento do Direito do Trabalho não pode ser retomado para a interpretação de dispositivos como o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, que, como visto, acabou ajudando no fortalecimento da precarização das formas de contratação, favorecendo a pejetização ao valorizar a declaração de vontade das partes em detrimento da realidade da prestação laboral (Porto e Vieira, 2019, p.73).

Anteriormente a subordinação foi analisada com destaque na identificação do vínculo de emprego. É necessário relembrar tal fato porque a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Recomendação nº 198 de 2006, sobre a relação de trabalho, estabelece que os fatos relativos à execução do trabalho possuem mais importância que as informações contratuais, ou seja, o mesmo conceito utilizado pelo ordenamento jurídico brasileiro acerca do princípio da primazia da realidade. Ocorre que os países-membros são orientados a admitir uma ampla gama de meios para garantir a existência da relação de emprego. Dentre os critérios

adotados, destaca-se a verificação da “integração do trabalhador à organização da empresa”, voltada à análise da subordinação (Porto e Vieira, 2019, p.74).

Nota-se, mais uma vez, as orientações para que os tribunais se concentrem em verificar se no caso analisado há subordinação ou autonomia, utilizando para isso elementos concretos, e não a forma contratual escolhida pelas partes. É exemplo disso:

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS REQUISITOS FÁTICOS E JURÍDICOS (ART. 3º DA CLT). CONFIGURAÇÃO. PRIMAZIA DA REALIDADE. **O contrato de trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, sendo inócuas manobras intentadas com o intuito de ocultar a verdadeira essência dos préstimos laborais.** A "pejotização", como forma de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas (naturais), com prestação de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, mascarando o vínculo de emprego, tem por escopo fraudar a legislação trabalhista, e, por força do princípio da primazia da realidade, não obsta o pronunciamento do vínculo empregatício. Comprovada a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, imperioso o reconhecimento do vínculo de emprego. Sentença mantida.

(TRT-2 10000544520205020202 SP, Relator.: RODRIGO GARCIA SCHWARZ, 2ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/05/2022, grifos nossos)

Assim, a declaração judicial do vínculo de emprego a partir da análise da realidade é possível por ser consequência natural do reconhecimento de fraude ao regime trabalhista. Isso ocorre porque, se o empregador contrata um trabalhador para desempenhar funções nos mesmos moldes destinados aos empregados, não deveria esperar outra consequência senão o reconhecimento da relação que sabe que existe e, pior, sabe que tentou burlar.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior (apud Porto e Viera, 2019, p.74):

Ora, se houvesse algum modo juridicamente válido para que, de forma generalizada, um autêntico empregado não fosse considerado empregado, essa fórmula serviria a todas as pessoas, o que implicaria dizer que não existiria a relação de emprego. O problema é que no Brasil muitos acham que podem ser mais “espertos” que os outros. Enquanto seu concorrente contrata

empregados e os registra, o “esperto” acha que pode – só ele, o concorrente não – admitir trabalhadores para executar os mesmos serviços, mas, por conta de uma mágica qualquer, não os considerar seus empregados e, conseqüentemente, não suportar os custos decorrentes da aplicação do Direito do Trabalho. Claro que isso só pode ser uma doce ilusão, que, ao final, fica bastante amarga.

Por fim, é válido destacar que o art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, ao ser utilizado como fundamento para legitimar a pejotização, parece autorizar a substituição do princípio da primazia da realidade pelo da autonomia da vontade. Ocorre que é absurdo falar em verdadeira autonomia da vontade quando se está diante da desigualdade entre as partes da relação de trabalho, desigualdade essa aumentada pela pejotização. Sendo assim, a liberdade contratual seria possível em um cenário ideal, de igualdade substancial entre empregado e empregador, o que, todavia, não corresponde à realidade. Em razão disso, enquanto essa desigualdade existir, a valorização da autonomia da vontade serviria somente para autorizar práticas ilícitas (Porto e Viera, 2019, p.75).

Por esse motivo deve-se investigar a concreta relação desenvolvida entre as partes para averiguar a existência da relação de emprego. Dessa forma, ao verificar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT, a realidade deverá prevalecer sobre a forma contratual e o vínculo deve ser reconhecido independentemente do contrato firmado pelas partes.

3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

Da análise feita até aqui, constata-se que a pejetização fraudulenta visa burlar as normas trabalhistas por meio da constituição de pessoa jurídica. Assim, o empregador mantém com o trabalhador uma relação de emprego simulada em um contrato civil de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, livrando-se dos custos da contratação formal prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É de grande importância que agora seja analisada as repercussões da pejetização nos direitos e na vida social do trabalhador, a fim de compreender os impactos na proteção individual e na estrutura da sociedade trabalhista. Ademais, mostra-se necessária a análise das consequências previdenciárias causadas pela considerável redução nas contribuições empregatícias.

3.1 Consequências jurídicas e sociais

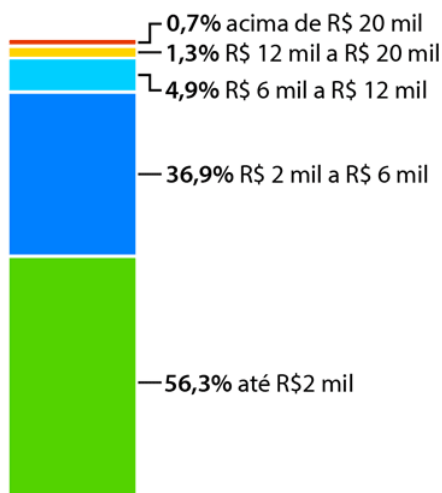
O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem constatado não só o aumento da pejetização no Brasil, mas também uma mudança no perfil dos trabalhadores atingidos. Anteriormente foi exposto que os profissionais intelectuais eram os principais a constituir pessoa jurídica para prestar serviços de natureza científica, artística ou cultural, por meio de contratos civis entre empresas. Contudo, atualmente esse fenômeno não só se propagou em diferentes áreas como também vem sendo mais comum entre os trabalhadores de baixa renda.

De acordo com pesquisa da Agência Senado, com base em dados da PNAD Contínua/IBGE e em nota técnica da FGV-EESP, conforme demonstra a Figura 2, entre janeiro de 2022 e outubro de 2024, 56,3% dos trabalhadores que foram demitidos com carteira assinada e posteriormente se “pejetizaram” recebiam até R\$ 2 mil por mês.

Figura 2 - Perfil dos trabalhadores pejotizados no Brasil (2022–2024)

Faixa salarial dos trabalhadores com carteira assinada que foram demitidos e depois se “pejotizaram”

(jan. 2022 a out. 2024)



Principais ramos das empresas das quais trabalhadores com carteira assinada foram demitidos para depois se “pejotizarem”

(jan. 2022 a out. 2024)

- 1- comércio varejista
- 2- restaurantes e outros serviços de alimentação e bebidas
- 3- transporte rodoviário de carga
- 4- locação de mão de obra temporária
- 5- serviços de escritório e apoio administrativo
- 6- construção de edifícios
- 7- serviços de tecnologia da informação
- 8- teleatendimento
- 9- atendimento hospitalar
- 10- atividades de limpeza

Fontes: Pnad Contínua/IBGE e nota técnica sobre os impactos da “pejotização” sobre a arrecadação tributária (FGV-Eaesp)

agência **senado**

Fonte: Agência Senado (2025)

Tal fato, demonstra de modo assustador que a pejotização tem deixado de ser uma alternativa autônoma de profissionais liberais para se tornar um mecanismo de precarização das relações de trabalho, atingindo a parte mais vulnerável dos trabalhadores.

Para o economista Nelson Marconi, os trabalhadores de baixa renda são os que mais sofrem no processo de precarização das relações trabalhistas, uma vez que

não conseguem alcançar a mesma rede de proteção constituída pelos trabalhadores mais qualificados. Isso ocorre porque estes últimos, geralmente, não encontram dificuldades para negociar melhores condições de trabalho, como uma remuneração mais elevada capaz de auxiliá-los na criação de uma reserva financeira que compense à ausência de benefícios empregatícios (Agência Senado, 2025).

Nota-se que os trabalhadores que optam por trabalhar com autonomia, sabem que precisam reservar um percentual de seus ganhos para garantir sua própria proteção econômica. Contudo, como um trabalhador que recebe 2 mil reais por mês poderá se proteger em momentos de vulnerabilidade? Ora, a renda que esse trabalhador recebe sequer é suficiente para garantir a ele qualidade de vida em condições normais, imagine, então, em situações adversas que venham afastá-lo das suas obrigações, o trabalhador estaria completamente desamparado.

Veja, inicialmente, o trabalhador pode ignorar essa realidade por acreditar está fazendo uma escolha vantajosa, pois os descontos sobre o rendimento bruto dos trabalhadores celetistas são consideravelmente maiores do que os desconto sobre a renda do trabalhador pejetizado. Sendo assim, enquanto o trabalhador celetista costuma ter cerca de R\$ 433,00 destinados ao INSS, o trabalhador pejetizado, ao enquadrar-se como MEI, paga cerca de R\$ 76,00 mensais (Agência Senado, 2025). Contudo, é necessário considerar que são justamente esses descontos que garantem a proteção do trabalhador em situações adversas que o afaste de suas funções.

Além disso, a médio e longo prazo, o trabalhador pejetizado já poderá compreender que fez um mal negócio, especialmente, pela perda dos direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias remuneradas, 13º salário, licença-maternidade, adicional de férias e depósitos do FGTS.

A fim de evidenciá-las, a extensão dessas perdas poderá ser visualizada na Figura 3.

Figura 3 – Direitos perdidos pelos trabalhadores pejetizados

Direitos que trabalhadores “pejetizados” não têm

- Jornada de trabalho com limite diário e semanal
- Descanso semanal remunerado
- Férias remuneradas (com adicional de um terço)
- Adicional noturno
- Adicional de trabalho em feriado e dia de repouso
- Adicional de insalubridade e periculosidade
- Hora extra
- 13º salário
- Irredutibilidade salarial
- Proteção contra despedida sem justa causa
- Estabilidade de 12 meses no emprego após retorno de afastamento por acidente de trabalho
- Estabilidade no emprego durante gravidez
- Licença-maternidade ou licença-paternidade
- Aviso prévio
- Seguro-desemprego
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego



Fonte: Agência Senado (2025)

Assim, a longo prazo os valores que os trabalhadores deixam de receber superam o “lucro” que pensavam ter ao driblarem os descontos celetistas do INSS e a compreensão de que estão sendo lesados os levam até o judiciário.

Nota-se ainda que o lucro real dessa prática pertence ao empregador, que economiza aproximadamente 30% dos custos destinados a mão de obra, enquanto o trabalhador, antes de compreender sua posição de desvantagem, pensa economizar 6%. (Agência Senado, 2025).

Dessa forma, os benefícios alcançados pelos empregadores são tão expressivos que a constituição de pessoa jurídica tende a se tornar uma exigência, retirando do trabalhador o poder de escolha. Veja, diante de tais vantagens econômicas, o empregador pode passar a destinar todas as suas vagas exclusivamente a trabalhadores pejetizados, transformando essa prática em uma condição obrigatória para contratação.

As consequências, contudo, não param por aí. Isso porque o trabalhador celetista além dos direitos empregatícios, é alcançado também por diversos direitos sociais que buscam garantir que ele esteja em um ambiente de trabalho justo.

É exemplo disso a equiparação salarial entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções, prevista no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou ainda, o cumprimento das cotas legais estabelecidas pela legislação trabalhista, como o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, que determina a reserva de um percentual de cargos para pessoas com deficiência em empresas a partir de 100 empregados (Agência Senado, 2025).

Contudo, não há como exigir dos empregadores o cumprimento desses direitos quando os empregados estão escondidos em contratos de prestação de serviços iniciados a partir da constituição de pessoa jurídica.

Outro ponto que chama a atenção na análise do perfil dos trabalhadores pejetizados é o fato de que, quando se pensa em pessoa jurídica, imagina-se um empreendimento capaz de se organizar para prestar serviços, podendo, inclusive, contratar colaboradores para auxiliar na prestação dos serviços.

Contudo, pode-se constatar pelo perfil da maioria dos trabalhadores submetidos a essa fraude que não há uma prestação de serviços independente, mas sim um contratante que exerce poder hierárquico e organizacional sobre o prestador de serviços. Assim, configura-se uma relação em que é possível identificar a existência formal de uma pessoa jurídica subordinada juridicamente a outra, fato esse incompatível com a natureza empresarial da atividade (Ferreira e Santos, 2021, p. 105).

Dessa forma, o trabalhador não perde apenas direitos celetistas, mas também benefícios alcançados por trabalhadores autônomos, como, por exemplo, a possibilidade de prestar serviços para várias empresas simultaneamente. Isso ocorre devido a exigência de exclusividade imposta por muitos contratantes, o que fere diretamente a ideia de liberdade empresarial.

Contudo, apesar de perder essas prerrogativas, o trabalhador assume todos os ônus da pessoa jurídica, lidando com a ausência de cobertura previdenciária e com a instabilidade econômica, assumindo, como pessoa jurídica, os riscos da atividade econômica. Assim, observa-se uma dupla penalização: o trabalhador deixa de contar

com os direitos trabalhistas e, simultaneamente, suporta encargos e incertezas típicos da autonomia econômica.

3.2 Consequências previdenciárias

Nesse momento, é de grande importância que o presente estudo esteja voltado brevemente aos impactos da pejetização sobre a arrecadação de recursos para o financiamento da previdência social.

A constituição de 1988 criou a Seguridade Social, conjunto de ações responsáveis pelas políticas de saúde, previdência e assistência social. O seu orçamento é financiado, dentre outros meios, pelas contribuições sociais dos empregadores e dos trabalhadores, conforme determina o art. 195 da Constituição Federal de 1988:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I – do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;

b) a receita ou o faturamento;

c) o lucro;

II – do trabalhador e dos demais segurados da Previdência Social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de Previdência Social de que trata o art. 201;

III – sobre a receita de concursos de prognósticos.

IV – do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

Veja, de acordo com Welle et al. (2019, p. 140), as contribuições dos assalariados e dos empregadores, oriundas principalmente da relação de emprego formalizada pela carteira de trabalho, representam as principais fontes de financiamento da previdência social. Sendo assim, quando os trabalhadores deixam de atuar como celetistas e passam a prestar serviços como pessoa jurídica geram uma forte redução na arrecadação previdenciária.

A estimativa feita pelos autores, baseada na análise do ano de 2015, indica que cada trabalhador que deixa o emprego formal e inicia o vínculo de trabalho através da constituição de uma pessoa jurídica gera uma perda média anual de R\$ 3.661,71 para a previdência. Dessa forma, se apenas 1% dos trabalhadores se tornassem

pejotizados, haveria uma queda superior a **R\$ 1,5 bilhão** por ano na arrecadação da previdência.

Ocorre que a Agência Senado (2025) apresenta uma pesquisa recente demonstrando os impactos reais dessa perda entre 2022 e 2024. Nesse período, 4,8 milhões de trabalhadores celetistas foram demitidos e, logo em seguida, se pejotizaram, ocasionando uma redução de **R\$ 61,4 bilhões** nas contribuições ao INSS e de **R\$ 24,2 bilhões** no recolhimento ao FGTS, conforme ilustrado na figura 4.

Figura 4 - impactos da pejetização na arrecadação previdenciária

As cifras envolvidas na “pejetização”

Alcance da “pejetização” do trabalho
(jan. 2022 a out. 2024)



4,8 milhões

trabalhadores tinham carteira assinada, foram demitidos e depois se “pejetizaram”



R\$ 61,4 bilhões

deixaram de ser pagos ao INSS por esses trabalhadores e seus empregadores após a “pejetização”

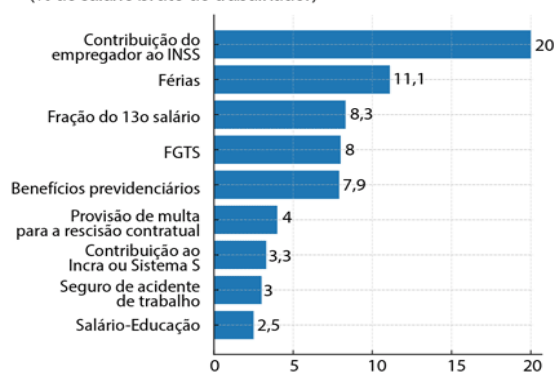


R\$ 24,2 bilhões

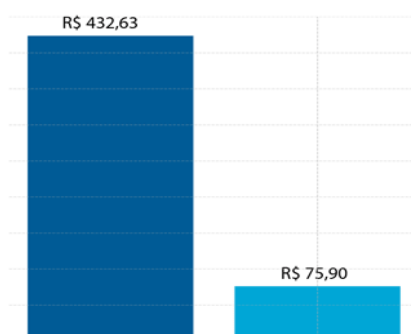
deixaram de ser pagos ao FGTS pelos empregadores após a “pejetização”

Custos da contratação com carteira assinada

(% do salário bruto do trabalhador)



Valores mensais recolhidos pelo INSS por tipo de trabalhador



Cifra paga pelo empregador somada à cifra paga pelo trabalhador com carteira assinada que ganha um salário mínimo (R\$1.518)

Cifra paga pelo microempreendedor individual (MEI), independentemente do valor da remuneração que ele receba

Fontes: Pnad Contínua/IBGE e nota técnica sobre os impactos da “pejetização” sobre a arrecadação tributária (FGV-Eaesp)

agência **senado**

Fonte: Agência Senado (2025)

Assim, é notório que a perda de receita decorrente da pejotização causa impactos relevantes nas contas públicas. Nota-se que os descontos decorrentes da contratação formal, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é responsável por sustentar grande parte das receitas previdenciárias. Conforme bem destacou o secretário-executivo do Ministério da Previdência Social, Adroaldo Portal, ao participar de audiência pública no Supremo Tribunal Federal, 73% da despesa com Previdência é financiada pela folha de pagamento dos empregados contratados formalmente (BRASIL, 2025).

Ocorre que tais perdas não afetam apenas o financiamento de aposentadorias e auxílios, visto que também são utilizados para custear direitos sociais essenciais, como programas de habitação popular, saneamento básico e outras políticas públicas financiadas com recursos do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS).

Veja, os números são assustadores, principalmente quando se considera que a previdência social já enfrenta dificuldades para equilibrar a arrecadação e o cumprimento de suas demandas. Sendo assim, não demorará para que os efeitos do enfraquecimento da proteção social sejam realmente sentidos pela população.

Quando isso ocorrer, os cidadãos naturalmente passarão a cobrar que o poder público apresente soluções para o problema. Contudo, diante do aumento da flexibilização do trabalho e da consequente queda das principais receitas que financiam esses direitos, resta o questionamento: o que poderá ser feito para garantir a manutenção da seguridade social brasileira? (AGÊNCIA SENADO, 2025).

Ora, por obvio, o trabalhador terá que fazer novas renúncias. É fato que a redução na arrecadação previdenciária acentua a pressão por cortes e revisões de direitos assegurados constitucionalmente. Veja, se o Estado arrecada menos, terá que adotar medidas de contenção de gastos. Essas medidas frequentemente surgem por meio de reformas, como a de 2017, que restringem o acesso a benefícios ou endurecem os critérios para obtê-los.

Assim, transfere-se ao trabalhador, mais uma vez, o peso da crise financeira do sistema, colocando-o em situações cada vez mais precárias e degradantes. O trabalhador, portanto, além de enfrentar a precariedade imposta pela pejotização, também poderá ter reduzida a rede de proteção social que deveria ampará-lo em momentos de vulnerabilidade, como doença, desemprego ou velhice.

4 RESPOSTAS JURÍDICAS À PEJOTIZAÇÃO

Tendo logrado êxito na análise da pejotização como fraude, passa-se agora a examinar as respostas jurídicas a prática, a fim de compreender o posicionamento da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal frente a proteção ao trabalhador.

A Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal protagonizam intenso embate acerca da licitude da pejotização. Enquanto a Justiça do Trabalho comumente utiliza o termo pejotização para caracterizar uma fraude trabalhista a relação de emprego, o STF reconhece sua legalidade, posicionando-se no sentido de averiguar possíveis fraudes em uma relação que é lícita em sua essência.

Além disso, as Cortes também divergem quanto a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações que versam sobre a pejotização. Isso ocorre porque o STF defende a competência da Justiça Comum enquanto a Justiça do Trabalho afirma ser matéria de sua jurisdição.

Assim, tornou-se comum que os trabalhadores tivessem suas ações acolhidas pelas instâncias trabalhistas sempre que demonstrassem a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, independentemente da existência do contrato de prestação de serviços entre PJs, devido ao princípio da primazia da realidade.

Contudo, tendo em vista o posicionamento favorável do STF, as empresas contratantes passaram a recorrer à Suprema Corte, pela via das reclamações constitucionais, que frequentemente cassava as decisões trabalhistas, baseando-se na valorização da liberdade contratual e na presunção de licitude das relações entre pessoas jurídicas, salvo prova inequívoca de fraude.

Em razão disso, o Supremo Tribunal Federal passou a acumular grande volume de ações trabalhistas pleiteando a anulação do reconhecimento do vínculo de emprego atribuído pela Justiça do Trabalho. Tal fato levou o Ministro Gilmar Mendes a determinar a suspensão nacional de todos os processos que buscam discutir o reconhecimento do vínculo de emprego na chamada pejotização, a fim de uniformizar as decisões dos tribunais acerca da sua (i)legalidade (STF, 2025). Segundo ele, a Justiça do Trabalho vem deixando de aplicar frequentemente o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, gerando forte insegurança jurídica. Para o Ministro, tal situação tem multiplicado as demandas trabalhistas na Suprema Corte, transformando-a em instância revisora das decisões tomadas na Justiça do Trabalho.

Trata-se do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603, onde o plenário reuniu a repercussão da matéria (tema 1.389), assim a decisão de mérito proferida pela Suprema Corte deverá ser aplicada por todos os tribunais do país, encerrando a controvérsia.

Diante da complexidade do tema, o Supremo Tribunal Federal realizou no dia 6 de outubro audiência pública para discutir os desafios econômicos e sociais da pejetização no Brasil. Foram ouvidos 48 especialistas objetivando que a Corte Superior obtivesse informações qualificadas acerca das diferentes perspectivas, proporcionando uma base mais segura para sua decisão final. Assim, é de extrema importância para o embasamento deste trabalho a exposição de alguns desses pontos de vista, principalmente, os que versam acerca da proteção ao trabalhador.

Ademais, é imprescindível analisar os argumentos que baseiam os posicionamentos adotados pelas cortes, somente assim será possível compreender o grau de alinhamento de cada tribunal com a proteção ao trabalhador.

Para isso, será apresentado um panorama argumentativo que sistematiza os fundamentos adotados pelas Cortes e demais agentes jurídicos para que seja possível a compreensão da evolução do debate até o momento atual.

4.1 Jurisprudência da Justiça do Trabalho: Reconhecimento do vínculo e combate à fraude

Da análise feita anteriormente, especificamente nos itens 2.2.2 e 3.2, tem-se que a Justiça do Trabalho vem aplicando entendimento no sentido de proteger o trabalhador, considerado parte hipossuficiente da relação. Assim, os tribunais trabalhistas vêm reconhecendo o vínculo de emprego quando constatada a pejetização, ainda que em discordância ao contrato formal estabelecido pelas partes.

Nesse sentido, para as instâncias trabalhistas a pejetização é uma fraude caracterizada pela existência do contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas utilizado tão somente para disfarçar uma legítima relação de emprego. Pode-se dizer, inclusive, que a Justiça do Trabalho comumente utiliza o termo pejetização como sinônimo de fraude, entendendo que não é possível haver licitude na relação pejetizada.

São exemplos disso:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. VERBAS RESCISÓRIAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Conforme

salientado na decisão agravada, a **Corte Regional, amparada no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa por ele constituída, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (fraude denominada na comunidade trabalhista de pejetização, isto é, uso fraudulento da pessoa jurídica para mascarar a relação empregatícia).** Nesse cenário, considerando que os elementos de prova colhidos no curso da instrução processual confirmam o preenchimento simultâneo dos elementos caracterizadores da relação de emprego, pois o autor prestava serviços regular e habitualmente, com subordinação, mostrando-se imperiosa, portanto, a manutenção da sentença que reconheceu o liame empregatício, e seus consectários legais, não havendo que se falar na reforma pretendida. Mantenho, inclusive nos demais aspectos e parâmetros quanto ao decidido em relação às verbas rescisórias. Ademais, afirmando a Instância Ordinária a presença dos elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.

(TST - Ag-AIRR: 1001557-43 .2021.5.02.0016, Relator.: Adriana Goulart De Sena Orsini, Data de Julgamento: 13/03/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/03/2024, grifo nosso)

VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA EXCLUSIVAMENTE DE FATO. DISTINÇÃO ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. IMPERTINÊNCIA DA INVOCAÇÃO DO TEMA VINCULANTE 725/STF.

1. Em face do tema vinculante 725/STF, é importante diferenciar a pejetização da terceirização, para a demonstrar que a análise do caso dos autos não se vincula à tese jurídica vinculante de n. 725, do e. STF.

2. **A denominada pejetização é caracterizada por uma fraude trabalhista, em que o empregador celebra contrato com uma pessoa jurídica constituída pelo trabalhador, para se ver livre das obrigações trabalhistas, não obstante exigir dele trabalho pessoal e subordinado juridicamente à empresa. No caso da pejetização, o artigo 9º da CLT permite a superação daqueles aspectos formais da contratação, que são declarados nulos diante da fraude constatada e, a partir da prova dos autos e do respeito ao princípio do contrato-realidade, permite o reconhecimento do vínculo de emprego.**

3. Por outro lado, a terceirização de serviços pode ocorrer em diversas atividades, inclusive na atividade fim da empresa tomadora dos serviços. Nesta modalidade contratual, firmada entre empresas, a tomadora dos serviços contrata empresa terceira para determinados serviços, incumbindo a esta a contratação de empregados para a sua execução.

4. Na hipótese, discute-se a pejetização dos serviços e não a terceirização. O contrato firmado com pessoa jurídica, mas com vistas ao trabalho pessoal e subordinado do seu titular, incide nos termos do artigo 9º da CLT e não se correlaciona com o tema vinculante 725/STF.

(TRT-3 - ROT: 0010108-27.2023.5 .03.0082, Relator.: Juíza Convocada Renata Lopes Vale, Primeira Turma, grifo nosso)

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE COM O OBJETIVO DE MASCARAR RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NULO. A

pejotização se caracteriza como uma espécie fraudulenta de pactuação que coloca o empregado, ser individual, em posição vulnerável perante o empregador, ser coletivo. A proposta de contratação por CNPJ tem caráter manifesto de cláusula de adesão, já que, se o trabalhador não aquiescer, será substituído por outro que as aceite. Constatada a prática da pejotização, como no caso em apreço, o contrato de prestação de serviços autônomos entre as partes é nulo de pleno direito. Assim, e se encontrando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu o vínculo empregatício e consectários decorrentes. Recursos ordinários desprovidos

(TRT-2 - ROT: 10013571020205020036, Relator.: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma, grifo nosso)

É importante lembrar que a Justiça do Trabalho reconhece a possibilidade de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, quando configurada a legítima autonomia e o poder organizacional do contratado. Dessa forma, quando ausentes os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, não há pejotização e sim uma legítima relação empresarial, regulada pelo código civil.

São exemplos desse posicionamento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. ART. 896, C, DA CLT - **VÍNCULO EMPREGATÍCIO INEXISTENTE. PEJOTIZAÇÃO NÃO CONFIGURADA.** SÚMULAS 126 E 296, I, DO TST E ART. 896, A, DA CLT. Nega-se provimento ao agravo de instrumento que não logra desconstituir os fundamentos da decisão que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 00101248720125070006, Relator.: Marcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/08/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: 14/08/2017, grifo nosso)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta. Diante do conjunto probatório produzido nos autos, entendo que não há como reconhecer a alegada fraude à legislação trabalhista, pois não restou demonstrado o preenchimento dos requisitos para a caracterização do vínculo empregatício.

(TRT-3 - RO: 00108534020195030084 0010853-40.2019.5 .03.0084, Relator.: Paulo Mauricio R. Pires, Quinta Turma, grifo nosso)

Assim, quando constatada a pejotização, a Justiça do Trabalho tem reconhecido o vínculo empregatício e determinado que os empregadores efetuem o pagamento de parcelas trabalhistas decorrentes da relação de emprego, incluindo anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e verbas rescisórias correspondentes.

Quanto à sua competência para julgar as ações que versam acerca da pejetização, a Justiça do Trabalho argumenta que, para determinar se a natureza jurídica da relação contratual é civil/comercial ou se é, na realidade, uma relação de emprego, é a sua jurisdição que deve analisar o caso, uma vez que é seu papel fiscalizar e reprimir as práticas fraudulentas nas relações trabalhistas, garantindo a proteção ao trabalhador.

Ademais, afirma que a emenda constitucional nº 45/2004 atribui à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, e não apenas da relação de emprego formal (CLT).

Conforme texto normativo:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392) (Vide ADIN 3432)

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

No que tange ao posicionamento da Corte Trabalhista:

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. OBRIGATORIEDADE DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. ART. 9º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. ANALISTA FINANCEIRO CONTÁBIL. VERIFICAÇÃO DE ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. RECONHECIMENTO. I. Divisando que o tema "competência da Justiça do Trabalho - vínculo de emprego - obrigatoriedade de constituição de pessoa jurídica - fraude" oferece transcendência social, e diante da possível violação do art. 114, I, da Constituição da República, o provimento ao agravo interno é medida que se impõe. III. Agravo interno de que se conhece e a que se dá provimento para reformar a decisão em que se negou provimento ao agravo de instrumento e determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. OBRIGATORIEDADE DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. ANALISTA FINANCEIRO CONTÁBIL. ART. 9º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. VERIFICAÇÃO DE ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO DOS AUTOS AO TRIBUNAL REGIONAL PARA QUE PROSSIGA NO JULGAMENTO DA CAUSA. I. Esta Corte Superior já se posicionou pela declaração da competência da Justiça do Trabalho quando o objeto da demanda é justamente o reconhecimento de relação empregatícia, tendo em vista discussão acerca de possível fraude em contrato celebrado entre duas pessoas jurídicas, bem como entende que a competência material da Justiça do Trabalho se define a partir dos pedidos formulados na petição inicial e da causa de pedir. II. Reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para analisar e julgar o processo, por meio do qual se pretende o reconhecimento de vínculo com a reclamada alegando-se simulação de uma relação

civil/comercial entre pessoas jurídicas, nos termos do art. 114, I, da Constituição da República, devem os autos retornar ao Tribunal Regional de origem para prosseguir no exame da causa. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 10007474120215020025, Relator.: Evandro Pereira Valadao Lopes, Data de Julgamento: 08/02/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/02/2023)

Conforme divulgado pela Secretaria de Comunicação Social do Governo do Brasil (2025), Jorge Messias, representante da Advocacia Geral da União, durante a audiência pública realizada no dia 6 de outubro, ressaltou que a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que versam sobre a pejetização não é uma opção e sim exigência conferida pela Constituição Federal, uma vez que é através da Justiça do Trabalho que o princípio da primazia da realidade cumpre o seu papel constitucional de impedir que o direito seja manipulado como instrumento de exclusão.

Rose Moraes, representante do Conselho Federal da OAB, acompanhou o argumento ao defender a competência da Justiça do Trabalho nas ações que buscam discutir a existência do vínculo de emprego. Moraes afirma que não há outro ramo capaz de atuar nesses casos com a mesma capacidade técnica da jurisdição trabalhista, sendo capaz de oferecer previsibilidade as empresas que buscam agir com boa fé e segurança jurídica aos trabalhadores. Dessa forma, é a Justiça do Trabalho órgão mais capacitado para assegurar a adoção de formas legítimas de contratação ao mesmo tempo em que preserva os direitos fundamentais dos trabalhadores (OAB, 2025).

Para o presidente do TST, Ministro Vieira de Mello Filho, a pejetização afeta todo o sistema protetivo do modelo trabalhista, tendo a Justiça do Trabalho a competência para atuar nos casos e assegurar a cidadania e a dignidade dos trabalhadores. Para o Ministro, nenhuma forma de contrato pode afastar do trabalhador as garantias conferidas pelo art. 7º da constituição federal, visto que a essência protetiva que deve guiar as relações de trabalho jamais se alterara pela vontade do legislador ou do julgador. Essas garantias são intrínsecas a relação trabalhista e, por mais que busquem afastá-las, a própria realidade tratará de restabelecê-las quando necessário (TST, 2025).

Gabriela Neves Delgado, representante do grupo de pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da Universidade de Brasília, afirmou que 93% dos trabalhadores pejetizados não possuem elementos mínimos para estruturar uma

sociedade empresarial. Para a docente, a pejetização atinge principalmente a parte mais frágil dos trabalhadores, que são contratados por baixos salários e não são empreendedores. Diante disso, a Justiça do Trabalho jamais poderia permitir que essas relações fraudulentas fossem regidas pela legislação civil ou comercial (STF, 2025).

Observa-se que o posicionamento da Justiça do Trabalho está alinhado com o seu papel histórico que, conforme exposto no item 3.1, exerce a importante missão de garantir a manutenção dos direitos sociais e do sistema de proteção trabalhista, considerando a evidente assimetria econômica existente entre as partes dessa relação.

Veja, é possível notar que, apesar da modernização nas relações de trabalho, a subordinação e a hipossuficiência dos trabalhadores permanecem, ainda que disfarçadas por modelos fraudulentos. Dessa forma, verifica-se que os fatores que anteriormente impulsionaram a intervenção estatal diferenciada nas ações trabalhistas não encontraram o mesmo progresso alcançado pelos empregadores, por meio da consolidação dos novos modelos de contratação (Zandonai, 2021, p.19).

Assim, diante da flexibilização das relações trabalhistas é comum a intensificação dos conflitos que envolvem a manutenção do aparato protetivo. Isso ocorre, principalmente, pelo atenuamento dos aspectos da relação de emprego que dificulta a constatação da subordinação e cria a falsa impressão de que as partes assumiram relação de igualdade.

No entanto, a Justiça do Trabalho como agente jurídico responsável pela manutenção da estrutura protetiva do Direito do Trabalho demonstra que jamais poderá permitir a pacificação dessa discussão às custas dos direitos fundamentais dos trabalhadores, exercendo sua função principal de zelar pela manutenção dos pilares que constituem a sua estrutura.

4.2 Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF): Liberdade contratual versus proteção social

O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, discorda do posicionamento da Justiça Trabalhista. Para a Suprema Corte a pejetização é presumidamente lícita, caracterizada pela prestação de serviços entre pessoas jurídicas, podendo, em alguns casos, ocorrer a fraude.

Isso porque a Constituição Federal autoriza formas de contratação distintas do emprego regido pela CLT, tendo o STF, no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725, declarado lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim, buscando a concretização da liberdade negocial.

Segue ementa expondo a argumentação utilizada pelo Supremo no julgamento da ADPF 324:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade.

1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. **A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.** 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. **Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.** 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado.

(STF - ADPF: 324 DF, Relator.: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 30/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 06/09/2019, grifos nossos)

Diante disso, o STF argumenta que a Justiça do Trabalho vem desrespeitando esse posicionamento ao reconhecer com frequência o vínculo de emprego em casos

de pejetização, invalidando, na prática, a tese de licitude de outras formas de contratação que não a CLT. Observa-se que o crescimento da prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica é reflexo dessa decisão e caminho para a Suprema Corte reforçar a valorização da autonomia da vontade e da liberdade econômica, principalmente, no que se refere aos trabalhadores hipersuficientes (BOMFIM, 2024).

Confira exemplos do posicionamento do STF:

Ementa: CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PEJOTIZAÇÃO. PERMISSÃO CONSTITUCIONAL DE FORMAS ALTERNATIVAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AGRAVO PROVIDO.

1. A decisão reclamada afastou a eficácia de contrato de prestação de serviços, assentando a existência de relação de emprego, afirmando que a relação foi utilizada como meio para se fraudar a legislação trabalhista.
2. Esta CORTE tem assentado a constitucionalidade das relações de trabalho diversas das de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324, na ADC 48, na ADI 3.961, na ADI 5.625, bem como o Tema 725 da Repercussão Geral.
3. Recurso de Agravo a que se dá provimento para julgar procedente a Reclamação.

(STF - Rcl: 61583 MG, Relator.: CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 18/09/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 20-09-2023 PUBLIC 21-09-2023)

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO.

1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim.
2. **A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejetização”, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324.**
3. Agravo interno provido.

(STF - Rcl: 53688 RJ, Relator.: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 17/10/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12-12-2023, grifos nossos)

EMENTA Segundo agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na atividade-fim de empresa tomadora de serviço por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da “pejetização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Agravo regimental provido. Reclamação julgada procedente. 1. O tema de fundo, referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para a prestação de serviço de consultoria e de assessoria na atividade-fim da empresa tomadora de serviços, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a

compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. **2. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/88, art . 7º), sendo conferida liberdade aos agentes econômicos para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente, com fundamento no postulado da livre iniciativa (CF/88, art. 170), conforme julgado na ADC nº 48.** 3. Procedência do pedido para se afirmar a licitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica unipessoal para a prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, destacando-se não somente a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, **mas também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato firmado na relação jurídica estabelecida que justifique a proteção estatal por meio do Poder Judiciário.** Precedentes. 4. Agravo regimental provido e reclamação julgada procedente.

(STF - Rcl: 62430 SP, Relator.: Min . EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 06/02/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 05-03-2024 PUBLIC 06-03-2024, grifos nossos)

Ementa: Direito do trabalho e processual do trabalho. Agravo interno em reclamação. Outras formas de organização de produção e trabalho.

1. Agravos internos interpostos pelo Ministério Público Federal (MPF) e por Luiz Gustavo Vieira de Castro, em face de decisão monocrática que acolhera reclamação formulada pela Confederação Brasileira de Futebol (CBF) para cassar decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região (TRT-1) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceram a existência de relação de emprego entre as partes.

2. Esgotamento das demais instâncias. Tendo em vista que a reclamação se baseia no descumprimento da tese fixada na ADPF 324, sob minha relatoria, j. 30.08.2018, além da ADC 48, sob minha relatoria, j. 14 .04.2020, e da ADI 5.625, Rel. Min. Nunes Marques, j. 28.10.2021, o requisito do esgotamento de instâncias sequer seria exigível, não podendo representar óbice ao conhecimento da reclamação.

3. Aderência da reclamação aos paradigmas. **Esta Corte tem decidido que as teses fixadas nos precedentes mencionados não se limitam a fixar a licitude da terceirização, mas, em sentido mais amplo, definem a legalidade de outros vínculos de trabalho diversos do celetista. Por esse prisma, a reclamação cumpre o requisito de aderência aos precedentes alegadamente violados.**

4. Desnecessidade de revolvimento de matéria fática. A decisão da agravada firmou-se nos critérios jurídicos fixados pelo STF para a configuração legítima de outras formas de relação de emprego, não implicando em revolvimento da matéria fática-probatória.

5. Violação efetiva das teses jurídicas do STF. Ao desconSIDERAR a possibilidade de vínculo estatutário a partir de uma diferenciação entre a atividade-meio e a atividade fim da CBF, as Cortes de origem descumpriram o que foi decidido pelo STF nos precedentes. O contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, pois um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia.

6. Outras relações de trabalho, portanto, podem ser admitidas no ordenamento, desde que o vínculo seja real, sem fraude à lei trabalhista. No caso, não se trata de trabalhador hipossuficiente, inexistindo coação, de modo que se pôde fazer uma escolha esclarecida sobre o regime de trabalho a ser exercido.

7 Agravos internos conhecidos, mas desprovidos.

(STF - Rcl: 56499 RJ, Relator.: Min. LUÍS ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 25/09/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-10-2023 PUBLIC 19-10-2023)

Apesar desse entendimento, uma parte significativa da Justiça do Trabalho manteve o seu posicionamento. As instâncias trabalhistas baseiam-se, principalmente, na distinção entre o precedente judicial do STF e as ações em que o vínculo de emprego vem sendo reconhecido, uma vez que o conjunto fático-probatório dos casos concretos apresentam clara manifestação da fraude a relação de emprego.

Alves (2025, p.117), concorda quanto a diferença no teor das decisões, uma vez que tanto a ADPF 324, quanto o tema 725, tratam apenas da terceirização, não analisando minimamente a pejetização. Para o docente a interpretação ampliativa não pode ser feita nesses casos porque na terceirização há obrigatoriamente três pessoas envolvidas, sendo “o tomador dos serviços (contratante, pessoa física ou jurídica), a sociedade empresária prestadora de serviços de terceirização (contratada, pessoa jurídica) e o trabalhador terceirizado (pessoa natural)”. Já na pejetização, a prestação de serviços ocorre, ainda que formalmente, somente entre duas pessoas jurídicas. O docente afirma ainda que o ponto mais próximo entre as duas formas de contratação é a existência de uma pessoa natural que presta serviços por intermédio de uma pessoa jurídica.

Ademais, destaca-se a decisão do Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, exposta acima, onde foi dito que a prestação de serviços por pessoa jurídica é lícita desde que não exista fraude à legislação trabalhista. Assim a 8ª turma do TST, por exemplo, chegou a incluir a argumentação do Ministro para alinhar o reconhecimento do vínculo de emprego ao posicionamento do STF.

Observa-se:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. "PEJOTIZAÇÃO". PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. APLICABILIDADE DA LEI Nº 14.010/2020. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONSTATADA. O artigo 3º da Lei nº 14.010/2020, dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações de Direito Privado (RJET) no período da pandemia. O artigo 8º, § 1º, da CLT estabelece expressamente que o direito comum é

fonte subsidiária do direito do trabalho. Assim, não há razão para se defender que a referida norma não se aplica ao direito trabalhista. A jurisprudência desta Corte tem entendido pela aplicabilidade de tal norma na esfera trabalhista. Precedentes. Agravo interno conhecido e não provido. PEJOTIZAÇÃO. DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRECEDENTES DA 7ª TURMA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate sobre a licitude da terceirização em atividade-fim já não comporta maiores digressões, a partir da jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal. Trata-se do Tema 725 de Repercussão Geral, assim definido: " 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". **Não obstante, esta Justiça Especializada não pode se furtar a operar o "distinguishing" à tese firmada no Tema 725, quando evidenciada a total ausência de autonomia e consequente subordinação direta ao tomador de serviços, de modo a refletir a antijuricidade da contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica ("pejotização"). No caso dos autos, o registro fático assentado no acórdão regional evidencia a existência dos elementos fáticos-jurídicos que consubstanciam a relação de emprego, notadamente a pessoalidade e a subordinação jurídica. Nesse sentido, consignou a Corte de Origem que: "O exame dos elementos de prova dos autos, em consonância com a prova produzida em audiência, retratada nos documentos (resumos) acostados às fls. 929/931 (id 8391ac6) e 950/951 (id 459a3f3), revela que o reclamante sempre laborou com pessoalidade e subordinação jurídica, este, reitere-se, o principal elemento diferenciador das relações empregatícia e autônoma. Os informes do preposto importam em confissão acerca da matéria controvertida, já que admitem que não houve alteração nas funções e na jornada do reclamante em relação aos períodos em que trabalhou como PJ e com registro, denotando, ainda, a existência de subordinação e pessoalidade, já que o obreiro seguia diretrizes e não podia mandar outra pessoa em seu lugar. Em reforço a essa conclusão observa-se que as notas fiscais referentes à empresa do autor (Diefenbach Produção e Midia LTDA ME) foram emitidas apenas em favor da ré, de modo sequencial e com valor mensal fixo, conforme se depreende do documento de fls. 81/100 (id 5e1616d), que instrui o pedido. Registre-se que o expediente de nomear trabalhadores como "autônomos" ou, ainda, de exigir que os mesmos constituam pessoas jurídicas para a prestação dos serviços ("pejotização") com o propósito de ocultar/mascarar relações empregatícias típicas é conhecido dos Tribunais Trabalhistas, que não se deixam impressionar com elementos puramente formais do contrato". Logo, frente à subordinação direta na relação entre as partes, **afigura-se clara distinção relativamente ao Tema 725 da Repercussão Geral do STF.** Agravo interno conhecido e não provido.**

(TST - Ag-AIRR: 10005048320215020062, Relator.: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 09/10/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2024, grifos nossos)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. CONFISSÃO. ART. 896 DA CLT. O Regional foi expresso ao registrar que os próprios reclamados confessaram formar grupo econômico, razão pela qual reconheceu a responsabilidade solidária pelas

obrigações decorrentes da relação de emprego. Assim, não se divisa violação do § 2º do art. 2º da CLT, uma vez que a decisão regional está fundamentada no fato de que as reclamadas reconheceram haver formação de grupo econômico. Dessa forma, é irrelevante a discussão acerca do preenchimento (ou não) dos requisitos necessários para a constatação do grupo econômico. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE. PEJOTIZAÇÃO. SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O Tribunal Regional, no exame da prova produzida, constatou que houve fraude na terceirização por “pejotização” e que ficaram comprovados os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego com a pretensa tomadora de serviços, inclusive a subordinação jurídica. **Não se desconhece que o Supremo Tribunal Federal tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme julgamento das Reclamações 39.351 e 47.843. Todavia, importante destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de fraude, ao destacar que “ são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.”.** No caso em exame, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização). Não resolveu a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício com fundamento em prestação de serviços na atividade-fim da reclamada. Assim, não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi negado seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 00002845920225090002, Relator.: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 09/10/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: 23/10/2024, grifos nossos)

FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO". VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL E ADPF 324. Em sede de julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese de repercussão geral (tema 725) no sentido de que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado contratado, reconhecendo a licitude da terceirização por meio de "pejotização". **Contudo, na hipótese de existência de relação de trabalho pactuada em conformidade com os requisitos insculpidos nos artigos 2º e 3º da CLT, imperioso o reconhecimento do vínculo empregatício, afastando-se o contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, com o escopo de mascarar a relação de emprego.** recurso da Reclamada a que se nega provimento.

(TRT-5 - RORSum: 00007951620235050008, Relator.: TANIA MAGNANI DE ABREU BRAGA, Quinta Turma - Gab. Des. Tânia Magnani, grifo nosso)

No que se refere a competência para julgar as ações relativas a pejotização, o STF defende que a existência do contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas evidencia a competência da justiça comum, visto que a natureza jurídica da

relação estabelecida formalmente pelas partes é determinante, independentemente dos pedidos e da causa de pedir.

A propósito, destaca-se:

EMENTA Agravo regimental em reclamação. Ausência de citação da parte beneficiária da decisão reclamada. Contraditório efetivo após juízo de procedência da reclamação. Natureza sui generis da ação. Inexistência de nulidade. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços na empresa contratante por pessoa jurídica unipessoal que atua como representante comercial. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas da Corte. Competência da Justiça Comum. Tema nº 550 da Repercussão Geral. Agravo regimental não provido. 1. Com fundamento no princípio da primazia da solução de mérito e no postulado da economia processual, é possível superar o óbice formal ao conhecimento da reclamação, uma vez que não há trânsito em julgado certificado nos autos em referência, além de a solução da matéria de fundo pela Justiça do Trabalho ter sido dada após o STF ter decidido a ADPF nº 324 e o RE nº 958.252 na sistemática da repercussão geral (vinculado ao Tema nº 725 da RG). 2. **O tema de fundo referente à prestação de serviços na empresa contratante por pessoa jurídica unipessoal que atua como representante comercial, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Sistemática da Repercussão Geral e na ADPF nº 324.** 3. **No julgamento do RE nº 606.003 (representativo da controvérsia do Tema nº 550 da Repercussão Geral), o STF afirmou a competência da Justiça Comum para dirimir as controvérsias oriundas de contratos de representação comercial firmados nos termos da Lei nº 4.886/65.** 4. Agravo regimental não provido.

(STF - Rcl: 63495 GO, Relator.: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 25/03/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 12-04-2024 PUBLIC 15-04-2024, grifo nosso)

Observa-se da análise do posicionamento aplicado pelo Supremo Tribunal Federal que há uma valorização excessiva das formas contratuais escolhidas pelas partes, colocando a lógica de mercado no lugar de destaque anteriormente ocupado pela proteção ao trabalhador. Assim, a Suprema Corte busca efetivar modelos flexíveis de contratação que simbolizam o avanço das relações de trabalho, bastante exigido pelo processo de modernização.

Ocorre que, ao valorizar a liberdade contratual e partir da ideia de que os contratos são válidos pela escolha dos trabalhadores em firmá-los, o STF impõe ao trabalhador o ônus de provar a fraude, o que dificulta o acesso à justiça para os trabalhadores vulneráveis.

Veja, essa postura parece ignorar o contexto de desigualdade estrutural entre empregador e trabalhador, que historicamente justificou a existência do direito do trabalho como instrumento de correção das assimetrias sociais. Tal fato fica ainda

mais evidente quando a Suprema Corte busca afastar a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de pejetização, limitando o papel do ramo especializado do Judiciário, que possui maior capacidade técnica para analisar a realidade das relações laborais e identificar fraudes. Essa decisão pode contribuir para a proliferação de modelos contratuais que mascaram o vínculo empregatício, dificultando a efetivação dos direitos sociais e ampliando a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Durante a Audiência Pública, realizada dia 6 de outubro, no Supremo Tribunal Federal, foi possível compreender a preocupação com a preservação da livre iniciativa e dos contratos formalmente adquiridos pelas partes. Contudo, os especialistas também se mostraram atentos a ocorrência de fraudes a relação de emprego. Para compreender a pluralidade dos posicionamentos apresentados, serão expostos, a seguir, parte dos argumentos (STF, 2025).

De início, serão expostos os posicionamentos alinhados as decisões da Suprema Corte. É importante ressaltar que todas as manifestações foram extraídas da matéria oficial do STF supracitada.

José Eduardo Saad, representante da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, buscou demonstrar que a proteção dos trabalhadores não pode implicar na eliminação da livre iniciativa, uma vez que a economia do mercado impõe constantemente desafios a serem enfrentados pelos empregadores. Assim, a interpretação dos princípios que regem a força trabalhista deve observar a razoabilidade ao aferir irregularidade em contratos entre pessoas jurídicas. Para Saad, restringir a contratação por meio da pejetização encarece a contratação, prejudicando a inclusão produtiva.

Do mesmo modo, Luciano Benetti, da Associação Brasileira de Liberdade Econômica, defendeu a proteção da liberdade de empreender e afirmou que a prioridade do judiciário deve ser garantir segurança jurídica e respeito aos contratos legítimos.

Ivo Dall'Acqua Junior, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), por sua vez, ressaltou que a Suprema Corte deve concentrar-se em impedir que contratações que estejam fundamentadas na boa-fé sejam penalizadas pela Justiça do Trabalho. No mesmo sentido, Alexandre Herculano, representante da Confederação Nacional da Indústria, afirmou que a

presunção de má-fé em todas as relações pejotizadas é retrocesso com o avanço das relações de trabalho e desrespeito a boa-fé objetiva.

Contudo, a preocupação com a possibilidade de difusão do modelo fraudulento ganhou destaque nas discussões, pelos impactos negativos aos trabalhadores hipossuficientes. Nos casos fraudulentos, destacam-se posicionamentos a favor da competência da Justiça do Trabalho para constatar a ilegalidade e enfrentar o problema.

Magnus Henrique Farkatt, representante da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, afirma que há limite nos princípios da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva. Segundo sua análise, esse limite se encontra justamente na utilização de contratos civis/empresariais com a finalidade de encobrir relações de emprego, nesses casos o contrato deverá ser considerado inconstitucional e nulo. Farkatt afirmou ainda que enfraquecer a proteção trabalhista para aumentar a competitividade é argumento falacioso, tendo em vista que, enquanto diversos países buscam fortalecer a proteção ao trabalhador, o Brasil caminha em sentido contrário, aumentando a perda de arrecadações e causando prejuízos a relação de emprego.

Rodrigo de Lacerda Carelli, Procurador Regional do Trabalho, adicionou ao debate que o Brasil deve seguir exemplo dos países desenvolvidos, que estão considerando a realidade acima do contrato formal estabelecido, seguindo assim a ideia da primazia da realidade defendida pela Justiça do Trabalho. O procurador assevera que tal orientação também está disposta na recomendação 198 da OIT, que serve como orientação relevante ao judiciário brasileiro, sendo frequentemente citada em decisões trabalhistas.

É interessante adicionar a discussão que, segundo guia divulgado pela OIT, a primazia dos fatos prevalece sobre o contrato formal firmado entre as partes na maioria dos sistemas legais, a título exemplificativo, destacam-se o Reino Unido, Japão, Canadá e países da União Europeia (MASSI, 2025).

No mesmo sentido, Fábio Zambitte, docente da faculdade de direito da UERJ, afirma ser inviável negar a pejotização, que já é uma realidade. Contudo, ressalta que os limites para a prática estão bem definidos no art. 3º da CLT. Para o docente, é dever da Justiça do Trabalho aplicá-los aos casos concretos para definir a partir do conjunto probatório apresentado se a situação narrada constitui ato legal ou fraude

trabalhista. Zambitte afirma que a Justiça do Trabalho é um segmento jurídico altamente especializado na resolução desses conflitos, não havendo motivos para afastá-la dessa função.

Ademais, nota-se, a partir da análise das discussões, que muitos especialistas buscaram o meio termo entre a proteção contratual e preservação dos direitos sociais dos trabalhadores.

Otávio Calvet, juiz do Trabalho da 1ª região, por exemplo, ressaltou que o ordenamento jurídico permite a pejetização, contudo, afirmou também que cada caso deve ser analisado individualmente para a identificação de possíveis fraudes. Para o magistrado o centro da discussão é determinar se é possível descartar a existência de vínculo empregatício quando o trabalhador optar por constituir pessoa jurídica e firmar um contrato de prestação de serviços. Ademais, afirma que critérios de hipossuficiência devem ser aplicados para constatar a incapacidade do exercício da autonomia da vontade. Dessa forma, nos casos em que a hipersuficiência estiver caracterizada, compreende-se que o trabalhador possui condições de assumir os riscos da contratação empresarial.

Patricia Grassi, representante da Fazenda Nacional, por sua vez, aduz que os precedentes do STF não legitimaram contratações fraudulentas, motivo pelo qual não devem ser utilizados para autorizar as contratações pejetizadas. Para a procuradora, a Corte Superior autorizou a liberdade de organização produtiva, contudo quando as empresas se organizam para fraudar a legislação trabalhista é dever do judiciário intervir e assegurar a regularidade das relações empregatícias.

No mesmo sentido, Rafael Khalil, advogado, afirma que a pejetização é reflexo da modernização, entendendo que a flexibilização das relações de trabalho não pode ser impedida. Todavia, ressalta a importância de o Judiciário impedir que fraudes ocorram, ao mesmo tempo que assegura àqueles que desejam empreender a possibilidade de exercer sua vontade.

Veja, o Supremo Tribunal Federal está diante de um conflito entre liberdade contratual e proteção ao trabalhador. Da análise das discussões é possível notar que aqueles que defendem a proteção ao trabalhador não se opõem à modernização das formas contratuais, mas sim à difusão de modelos fraudulentos. As discussões concentram-se em demonstrar que os trabalhadores não podem renunciar a direitos

fundamentais, que garantem a eles dignidade, para que se preserve a livre iniciativa ou a redução de custos nas formas de contratação.

Ademais, as discussões também demonstraram que a Justiça do Trabalho caminha no rumo mais assertivo a preservação da proteção do trabalhador, utilizando o art. 3º da CLT como limite a ser observado pelos empregadores no momento da contratação. Caso esse limite não seja observado, as instâncias trabalhistas agem buscando garantir que a realidade dos fatos prevaleça sobre qualquer contrato firmado, evidenciando que a Justiça do Trabalho, como órgão criado a partir da identificação da hipossuficiência do trabalhador, continua a exercer o seu papel fundamental à medida que essa desigualdade aumenta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado, conclui-se que a pejetização é uma prática fraudulenta, caracterizada pela utilização indevida de pessoa jurídica para dissimular relação de emprego e suprimir direitos trabalhistas, consolidando-se como instrumento de precarização das relações de trabalho. Ressalta-se que a prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica pode, em situações específicas, ocorrer de forma lícita, quando caracteriza efetiva autonomia profissional. Contudo, nesses casos, não se trata de pejetização, mas de contratação regular amparada pelo ordenamento jurídico.

Importa destacar a relevância da adequada utilização da terminologia “pejetização”. A doutrina e, de modo ainda mais consistente, a Justiça do Trabalho tem empregado o termo exclusivamente para designar práticas fraudulentas destinadas a dissimular a relação de emprego. Assim, a expressão não possui sentido neutro ou polissêmico: pejetização é, por definição, fraude trabalhista. O uso preciso dessa terminologia contribui para o rigor conceitual do debate e para a adequada identificação das práticas fraudulentas enfrentadas pela Justiça do Trabalho.

Assim, o ponto que separa a contratação do trabalhador autônomo da contratação fraudulenta do trabalhador pejetizado encontra-se na identificação dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego dispostos no art. 3º da CLT, sendo eles: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Nos casos em que esses elementos são identificados a formalização do contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas serve tão somente para ocultar a verdadeira natureza da relação de emprego.

Esse estudo demonstrou que a Justiça do Trabalho constata a fraude nos casos concretos, principalmente, ao identificar a partir do conjunto fático-probatório, que o empregador mantém o controle sobre a forma, o tempo e o local de trabalho do trabalhador, caracterizando a subordinação. Nessas situações, fica evidenciado que o contrato de PJ é imposto como condição para a contratação, sem que haja verdadeira autonomia do contratado.

É importante destacar que a competência da Justiça do Trabalho para analisar a existência ou não de vínculo de emprego decorre diretamente da sua função constitucional. Cabe a esse ramo especializado do Judiciário identificar, na prática, os elementos essenciais da relação de emprego, como subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, interpretando a realidade do trabalho e solucionando os conflitos que surgem desse contexto.

Por isso, quando existe um órgão constitucionalmente responsável por essa análise, que é a Justiça do Trabalho, transferir essa competência para a Justiça Comum é problemático. Esse deslocamento pode gerar insegurança jurídica e afastar o processo do ramo que realmente tem conhecimento técnico para avaliar, em profundidade, se há ou não vínculo empregatício.

Ademais, conclui-se que a pejetização compromete o princípio da proteção ao trabalhador ao criar uma aparência de igualdade entre as partes, quando, na realidade, o trabalhador permanece em situação de vulnerabilidade diante do empregador. Dessa forma, ao ser contratado como pessoa jurídica, o trabalhador perde a rede de garantias que caracteriza o vínculo empregatício, ficando exposto a condições menos seguras e a negociações desiguais.

Nesse contexto, a pejetização resulta na perda de direitos essenciais previstos na legislação trabalhista, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, licença-maternidade ou paternidade, aviso prévio, seguro-desemprego e estabilidade no emprego. Essa realidade representa não apenas a precarização das condições de trabalho, mas também um enfraquecimento significativo da proteção social, deixando o trabalhador ainda mais desamparado diante das incertezas do mercado.

A análise demonstrou que, diante da flexibilização abusiva das normas trabalhistas, o papel do Judiciário brasileiro torna-se ainda mais relevante. A Justiça do Trabalho, ao aplicar o princípio da primazia da realidade, cumpre sua missão histórica de proteger o trabalhador, reconhecendo a fraude mesmo diante de contratos formais de PJ. Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal, ao valorizar a liberdade contratual, impõe ao trabalhador o ônus de provar a fraude, o que pode fragilizar a proteção social e dificultar o acesso à justiça para os mais vulneráveis.

As audiências públicas promovidas pela Suprema Corte revelaram a pluralidade de vozes e interesses que permeiam o tema. De um lado, entidades e especialistas que defendem a proteção do trabalhador e a dignidade da pessoa

humana; de outro, representantes do setor produtivo que buscam segurança jurídica e liberdade de contratação. O debate é legítimo e necessário, mas não pode perder de vista que, por trás de cada CNPJ criado por exigência do mercado, existe uma pessoa, uma família, uma história de luta por dignidade e justiça.

Os impactos da pejetização vão além do indivíduo: afetam a arrecadação previdenciária, enfraquecem a rede de proteção social e ampliam a desigualdade. O desafio que se impõe ao Judiciário e à sociedade é encontrar um equilíbrio entre a modernização das relações de trabalho e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Para resolver esse desafio é necessário que o Judiciário mantenha uma postura firme na aplicação do princípio da primazia da realidade. Isso significa que, independentemente da forma contratual adotada, a análise deve sempre priorizar a realidade dos fatos, reconhecendo o vínculo empregatício sempre que presentes os elementos caracterizadores previstos na legislação. Dessa forma, evita-se que a modernização seja utilizada como justificativa para fraudes e precarização das condições de trabalho.

Além disso, é fundamental que haja critérios objetivos e claros, tanto na legislação quanto na jurisprudência, para diferenciar a legítima contratação de autônomos da pejetização fraudulenta. Isso traz segurança jurídica para empresas e trabalhadores, permitindo a flexibilidade necessária ao mercado sem abrir espaço para abusos. O diálogo social, envolvendo sindicatos, entidades empresariais, órgãos públicos e especialistas, mostrou-se essencial para que as mudanças nas relações de trabalho sejam debatidas de forma democrática e transparente, considerando tanto as necessidades do mercado quanto a proteção social.

Destaca-se a atuação da Justiça do Trabalho, que completou 84 anos de existência e permanece ainda mais necessária diante de todos os desafios impostos pela modernização das relações de trabalho. Ao longo de sua história, esse ramo do Judiciário tem sido o principal guardião dos direitos sociais dos trabalhadores, atuando com sensibilidade e firmeza para corrigir desigualdades, combater fraudes e garantir a efetividade dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Assim, preserva-se o ideal defendido por Evaristo de Moraes Filho em artigo publicado em comemoração aos 40 anos da instituição, no qual afirmou: “A memória

da Justiça do Trabalho está marcada, portanto, por essa perspectiva de libertação, por esse compromisso com a emancipação do homem que trabalha, caminhos cuja preservação se revela imperiosa no presente, para que possamos alcançar um desenvolvimento sustentado no futuro” (MORAES FILHO, 1981 apud Zandonai, 2021).

Conclui-se, portanto, que a verdadeira justiça social só será alcançada quando o Direito do Trabalho for capaz de acompanhar as transformações do mundo contemporâneo sem renunciar a sua essência protetiva. Que as decisões futuras sejam guiadas não apenas pela letra fria da lei, mas também pela sensibilidade diante da realidade vivida por milhões de trabalhadores brasileiros. Afinal, o trabalho dignifica, constrói sonhos e sustenta vidas e é esse valor que deve ser protegido acima de qualquer formalidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho = Pejotization: from labor fraud to the possible permissive interpretation of the Supreme Court and its reflections on the Superior Labor Court. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 109-128, jan./mar. 2025.

ARAUJO, Marley R. M.; DIVINO, Pedro H. R.; SILVA, Simone S.; BATISTA, Karen. Reforma trabalhista e precarização do trabalho segundo atores do Direito do Trabalho. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 10, n. 27, p. 107-158, 2023.

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 1-21, 2015.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

BOMFIM, Vólia. Argumento da hipersuficiência do trabalhador para admitir a pejotização. **Consultor Jurídico (ConJur)**, 23 out. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-23/o-argumento-da-hipersuficiencia-para-admitir-a-pejotizacao/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. “A pejotização é o fim do modelo de Previdência Social do Brasil”, afirma secretário-executivo do MPS. **Ministério da Previdência Social**, 07 out. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2025/outubro/201ca-pejotizacao-e-o-fim-do-modelo-de-previdencia-social-do-brasil201d-afirma-secretario-executivo-do-mps>. Acesso em: 01.11.2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). ADPF 324/DF. Relator: Roberto Barroso. Tribunal Pleno. Julgado em 30 ago. 2018. Publicado em 6 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Rcl 53.688/RJ. Relator: Ricardo Lewandowski. Segunda Turma. Julgado em 17 out. 2023. Publicado no DJe em 12 dez. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Rcl 56.499/RJ. Relator: Luís Roberto Barroso. Primeira Turma. Julgado em 25 set. 2023. Publicado no DJe em 19 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Rcl 61.583/MG. Relatora: Cármen Lúcia. Primeira Turma. Julgado em 18 set. 2023. Publicado no DJe em 21 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Rcl 62.430/SP. Relator: Edson Fachin. Segunda Turma. Julgado em 6 fev. 2024. Publicado no DJe em 6 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Rcl 63.495/GO. Relator: Dias Toffoli. Segunda Turma. Julgado em 25 mar. 2024. Publicado no DJe em 15 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF ouve 48 pontos de vista sobre desafios da 'pejotização' no Brasil. **Notícias do STF**, 6 out. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-ouve-48-pontos-de-vista-sobre-desafios-da-pejotizacao-no-brasil/>. Acesso em: 18 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF suspende processos em todo o país sobre licitude de contratos de prestação de serviços. **Notícias STF**, 14 abr. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-suspende-processos-em-todo-o-pais-sobre-licitude-de-contratos-de-prestacao-de-servicos/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT-19). Recurso Ordinário n. 0000097-97.2024.5.19.0262. Relatora: Anne Inojosa. Publicado em 31 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). ROT 1001357-10.2020.5.02.0036. Relatora: Liane Martins Casarin. 3ª Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1000054-45.2020.5.02.0202. Relator: Rodrigo Garcia Schwarz. 2ª Turma – Cadeira 5. Publicado em 11 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). RO 0010853-40.2019.5.03.0084. Relator: Paulo Maurício R. Pires. Quinta Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). ROT 0010108-27.2023.5.03.0082. Relatora: Juíza Convocada Renata Lopes Vale. Primeira Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5). RORSum 0000795-16.2023.5.05.0008. Relatora: Tania Magnani de Abreu Braga. Quinta Turma.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9). Ação Civil Pública Cível n. 0000198-92.2021.5.09.0012. 12ª Vara do Trabalho de Curitiba.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. STF convoca audiência pública para discutir "pejotização" em contratos de trabalho; em discurso, presidente do TRT-PR critica pejotização. **Notícias TRT-9**, 28 jul. 2025. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8942605>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR 1000504-83.2021.5.02.0062. Relator: Claudio Mascarenhas Brandão. 7ª Turma. Julgado em 9 out. 2024. Publicado em 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR 1001557-43.2021.5.02.0016. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 3ª Turma. Julgado em 13 mar. 2024. Publicado em 15 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). AIRR 0000284-59.2022.5.09.0002. Relator: Sergio Pinto Martins. 8ª Turma. Julgado em 9 out. 2024. Publicado em 23 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). RR 1000747-41.2021.5.02.0025. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. 7ª Turma. Julgado em 8 fev. 2023. Publicado em 17 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR nº 0000148-50.2021.5.09.0664. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. 5ª Turma. Julgado em 28 jun. 2023. Publicado em 30 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR nº 1001557-43.2021.5.02.0016. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. 3ª Turma. Julgado em 13 mar. 2024. Publicado em 15 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-ED-RRAg nº 0000789-09.2018.5.12.0034. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Julgado em 27 set. 2023. Publicado em 29 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR nº 1000747-41.2021.5.02.0025. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. 7ª Turma. Julgado em 08 fev. 2023. Publicado em 17 fev. 2023.

CNN Brasil. “Pejotização”: Processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024. **CNN Brasil**, 20 abr. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024/>. Acesso em: 10 out. 2025.

CUNHA, A. Flexibilização do Direito do Trabalho sob a ótica das novas tecnologias de informação. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, v. 30, n. 2, p. 11, 2024. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/1188>. Acesso em: 14 out. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS NETO, Alberto Fernandes de. **Reforma trabalhista e a flexibilização das normas de direito do trabalho**. 1. ed. Curitiba: CRV, 2019.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. Pejotização e relações de trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, n. 54, p. 99–116, jan./jun. 2021.

FINATI, Cláudio Roberto. O valor social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 8, p. 28-39, 1996.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista Âmbito Jurídico**, Ano VIII, n. 80, jul. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

GOVERNO DO BRASIL. **Secretaria de Comunicação Social (SECOM)**. Ministros alertam para os riscos da ‘pejotização’ de trabalhadores durante audiência pública no STF. 06 out. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/10/ministros-alertam-para-os-riscos-da-2018pejotizacao2019-de-trabalhadores-durante-audiencia-publica-no-stf>. Acesso em: 12 nov. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

MASSI, Alfredo. Pejotização: da decisão do Supremo sobre as relações de emprego. **Consultor Jurídico – ConJur**, 18 nov. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-nov-18/tema-1-389-de-repercussao-geral-do-stf-consideracoes-sobre-o-primado-da-realidade-numa-perspectiva-comparada/>. Acesso em: 18 nov. 2025.

OAB. OAB defende no STF a competência constitucional da Justiça do Trabalho para julgar casos de ‘pejotização’. **OAB Nacional**, 06 out. 2025. Disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/63501/oab-defende-no-stf-a-competencia-constitucional-da-justica-do-trabalho-para-julgar-casos-de-pejotizacao>. Acesso em: 13 nov. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Iorês. A “pejotização” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista Eletrônica do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019.

SANTOS, Andréa Dantas. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista Âmbito Jurídico**, Ano VIII, n. 80, jul. 2019.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. A evolução da terceirização da atividade-fim e da pejotização no Brasil. **Ciências Jurídicas**, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis. **Revista Âmbito Jurídico**, Ano VIII, n. 80, jul. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Presidente do TST alerta para riscos da pejotização e defende papel da Justiça do Trabalho. **TST Notícias**, 11 nov. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/presidente-do-tst-alerta-para-riscos-da-pejotizacao-e-defende-papel-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 13 nov. 2025.

WESTIN, Ricardo. Autonomia ou fraude? País discute limites da “pejotização” do trabalhador. Brasília: **Agência Senado**, 15 ago. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejotizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 1 nov. 2025.

ZANDONAI, Camila Dozza. O papel da Justiça do trabalho na concretização do trabalho decente nos vínculos laborais atípicos. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 6-23, set. 2021.