



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA – UNEB  
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS – DTCS  
CURSO DE DIREITO – CAMPUS III**

**MARIA CLARA AZEVEDO PESSOA**

**A PEJOTIZAÇÃO E A FRAUDE NOS VÍNCULOS TRABALHISTAS:  
UMA ÓTICA SOBRE A PRIMAZIA DA REALIDADE E O  
REGRAMENTO DOS ARTIGOS 2 E 3 DA CLT**

**JUAZEIRO/BA  
2025**

**MARIA CLARA AZEVEDO PESSOA**

**A PEJOTIZAÇÃO E A FRAUDE NOS VÍNCULOS TRABALHISTAS:  
UMA ÓTICA SOBRE A PRIMAZIA DA REALIDADE E O  
REGRAMENTO DOS ARTIGOS 2 E 3 DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito, da Universidade do Estado da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Bárbara Alves de Amorim

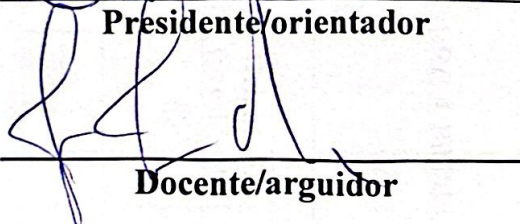
**JUAZEIRO/BA  
2025**



### **ATA DE DEFESA PÚBLICA DE MONOGRAFIA**

Aos vinte e quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco no Campus III, do DTCS, da UNEB, Juazeiro - BA, reuniram-se sobre a Presidência do(a) Professor(a), orientador(a) Bárbara Alves de Amorim os professores, Júlio José Torres dos Santos, Mary Monalisa de Carvalho Costa e o(a) Bacharelado(a) **MARIA CLARA AZEVEDO PESSOA**, que procedeu, em sessão pública, a apresentação de monografia para conclusão de curso, cujo tema versou sobre, **A PEJOTIZAÇÃO E A FRAUDE NOS VÍNCULOS TRABALHISTAS: UMA ÓTICA SOBRE A PRIMAZIA DA REALIDADE E O REGRAMENTO DOS ARTIGOS 2 E 3 DA CLT**, sendo a audiência iniciada às 15h (quinze horas), durando a explanação 30 (trinta) minutos, seguindo-se de perguntas elaboradas pelos examinadores, que ao final atribuíram as seguintes notas, respectivamente: 10,0(dez), 10,0(dez) e 10,0(dez), sendo, assim, obtida a média final 10,0(dez). Nada mais havendo foi encerrada a presente Ata, que vai devidamente assinada.

  
\_\_\_\_\_  
Presidente/orientador

  
\_\_\_\_\_  
Docente/arguidor

  
\_\_\_\_\_  
Membro

“Não fui eu que lhe ordenei? Seja forte e corajoso! Não se apavore, nem se desanime, pois o Senhor, o seu Deus, estará com você por onde você andar”.  
(Josué, 1:9)

## AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer a Deus pela oportunidade de viver uma vida sem qualquer falta. Nunca me faltou amparo, carinho, amor e muita fé. É por Deus e pela espiritualidade que me guia que eu continuo e sigo em frente, sempre.

Agradeço imensamente a meus pais, Roberta e Sergio, que apesar de todas as dificuldades e barreiras financeiras, jamais me desincentivaram ao mais importante de tudo: o estudo. Agradeço, acima de tudo, por terem segurado minha mão quando decidi iniciar o curso de Direito e por terem confiado no meu processo. Conseguimos! É por vocês que eu busco sempre a minha melhor versão. Sem o amor dos meus pais eu nada seria. Sem vocês eu não teria conseguido chegar aonde cheguei, e por isso, serei eternamente grata.

Agradeço a minha irmã Giovana, que sempre esteve ao meu lado me incentivando e aplaudindo todos os meus passos, por menores que fossem. Me olho no espelho e procuro ser o melhor reflexo para você, para que você caminhe por estradas mais tranquilas e serenas, e que você possa ver em mim uma fortaleza. Sem você eu não teria conseguido chegar aonde cheguei, e por isso, serei eternamente grata.

Agradeço a meus avós, a quem eu tanto amo e admiro. A minha avó Neide, por ser essa matriarca tão presente, forte, generosa e por sempre acreditar em mim. Vó, gratidão por todas as suas ligações, mesmo que distante fisicamente, nunca me senti sozinha. Ao meu avô William, que tanto vibra pela minha vida e pelas minhas conquistas, meu eterno muito obrigada. Vô, toda a sua preocupação e conselhos me levaram até aqui. Eu consegui. Serei eternamente o lírio branco da família. Sem vocês eu não teria conseguido chegar aonde cheguei, e por isso, serei eternamente grata.

Agradeço às minhas amigas, Ana Luisa, Beatriz, Caroline e Laura, por serem o significado mais verdadeiro e puro da palavra amizade. Entre tantos momentos, sejam eles bons ou ruins, e tantas aventuras, sei que posso contar com todas para absolutamente tudo. Amo vocês. Sem vocês eu não teria conseguido chegar aonde cheguei, e por isso, serei eternamente grata.

Agradeço ao meu namorado, meu grande amor, Lucas, por ter entrado na minha vida e me mostrado que o amor é leve, tranquilo e regado de muita compreensão e cumplicidade. Você me mostra todos os dias que juntos somos mais fortes. Agradeço-lhe por ser a minha paz e por nunca, em nenhum momento, ter desacreditado de mim ao longo desses 7 anos juntos. Desejo mais milhões de vidas ao seu lado. Sem você eu não teria conseguido chegar aonde cheguei, e por isso, serei eternamente grata.

## RESUMO

Trata-se de um Trabalho de Conclusão de Curso que tem como objeto o fenômeno da pejetização, sua influência no mercado de trabalho e os impactos gerados à sociedade. O estudo analisará, ainda, a aplicação do princípio da primazia da realidade nas decisões da Justiça do Trabalho, como instrumento essencial para a correta interpretação e aplicação da legislação trabalhista. Serão abordados os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), examinando-se de que forma seus conceitos devem ser interpretados e aplicados com rigor técnico pelos juízes de primeiro grau e pelos tribunais superiores. Por fim, serão analisadas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), a fim de compreender como essas cortes vêm enfrentando as demandas que envolvem a pejetização e as fraudes nas relações empregatícias.

**Palavras-chave:** Pejetização; Primazia da realidade; Vínculo empregatício.

## **ABSTRACT**

This undergraduate thesis focuses on the phenomenon of "pejotização" (the fraudulent outsourcing of labor through legal entities), its influence on the labor market, and its broader social impacts. The study will also examine the application of the principle of the primacy of reality in decisions issued by the Labor Judiciary, highlighting its importance for the proper interpretation and enforcement of labor law. Articles 2 and 3 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) will be analyzed to demonstrate how their concepts must be rigorously applied and interpreted by lower courts and higher tribunals. Finally, the paper will explore how Regional Labor Courts (TRTs), the Superior Labor Court (TST), and the Federal Supreme Court (STF) have been addressing labor claims involving "pejotização" and fraudulent employment relationships.

**Key-words:** Pejotização; Primacy of reality; Employment relationship.

## Sumário

<b>RESUMO</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 1 – O vínculo de emprego na CLT: elementos e fundamentos.</b>	<b>12</b>
1.1 - A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): breve histórico.	12
1.2 - O artigo 2º da CLT: o conceito de empregador.	14
1.3 - O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): conceito de empregado.	15
1.4 - A pejetização e a fraude nos vínculos trabalhistas.	17
<b>Capítulo 2 – A pejetização nas relações de trabalho: aspectos conceituais e o princípio da primazia da realidade.</b>	<b>18</b>
2.1 - Distinção entre trabalho autônomo, terceirização e pejetização.	18
2.2 - Motivação econômica e os impactos sociais na prática da pejetização.	21
2.3 - A primazia da realidade como princípio norteador.	24
<b>Capítulo 3 – A atuação do Poder Judiciário diante da pejetização: Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.</b>	<b>26</b>
3.1 - Entendimento jurisprudencial do TRT da 5ª Região.	26
3.2 - Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.	29
3.3 - Entendimento do Supremo Tribunal Federal.	33
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>39</b>

## INTRODUÇÃO

O fenômeno da pejetização vem crescendo desde 2018 até os dias atuais, impactando não apenas as relações entre empregador e empregado, mas também o cenário jurídico e político como um todo. É fundamental esclarecer, antes de tudo, que a legislação trabalhista veda qualquer contrato firmado com intuito fraudulento ou simulado, uma vez que o principal objetivo da Justiça do Trabalho é garantir proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia: o empregado.

Com a evolução tecnológica e a forte influência do modelo capitalista, o Poder Judiciário passou a “aceitar” novas formas de vínculo trabalhista, mesmo que em desacordo com os moldes previstos na legislação. Isso ocorre porque, diante dessa crescente onda de flexibilização, muitos empresários amparam-se em decisões do Supremo Tribunal Federal, que, em diversas ocasiões, reconheceram como lícitas relações nas quais o trabalhador prestava serviços por meio de pessoa jurídica, sob o argumento de que este teria autonomia para “escolher” tal forma de contratação.

Segundo Delgado (2014), o pensamento estratégico voltado para a desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e a indireta redução dos direitos trabalhistas, marcou o período pós-Constituição de 1988, gerando como consequência a precarização das relações de trabalho. Diante desse cenário, torna-se imprescindível atentar-se à realidade vivenciada pelos trabalhadores brasileiros, sem jamais negligenciar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, que não apenas o fundamentam, mas também refletem fielmente a condição dos empregados no mercado de trabalho nacional. Em especial, destaca-se o princípio da primazia da realidade, que busca a verdade dos fatos — seja por meio de provas testemunhais ou documentais — como forma de garantir e assegurar ao trabalhador os direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Além disso, é fundamental reforçar os conceitos estabelecidos na própria legislação trabalhista, especialmente nos artigos 2º e 3º da CLT, que definem, respectivamente, empregador e empregado. O legislador diferenciou essas figuras com base em um ponto essencial: o risco da atividade e a subordinação da pessoa física. Ao empregador, cabe assumir os riscos inerentes à atividade econômica, incluindo eventuais responsabilidades decorrentes da relação com seus empregados. Já para que alguém seja considerado empregado, é indispensável que a prestação

de serviços ocorra com subordinação, de forma habitual, onerosa, pessoal e, sobretudo, que seja realizada por pessoa física.

No entendimento de Martins (2014), o requisito da pessoa física no trabalho é indispensável, visto que, para o jurista, não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil. Este é, portanto, o cerne da questão. Um dos principais pontos atualmente em debate no Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Tema 1.389, diz respeito à competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que envolvem vínculos empregatícios disfarçados sob a forma de contratos de prestação de serviços.

O impasse gera um evidente conflito institucional entre o Tribunal Superior do Trabalho e o STF, pois cabe à Justiça do Trabalho — por sua especialização e pelos princípios que a regem, especialmente o da primazia da realidade — analisar, interpretar e reconhecer a verdadeira natureza das relações de trabalho. Isso é fundamental para coibir fraudes contratuais que mascaram vínculos empregatícios e violam direitos dos trabalhadores.

De acordo com Carvalho (2010), a burla – contratos fraudulentos – mascarada por outros tipos de contratações, significa, além da subcontratação de direitos que se incorporam a seu patrimônio moral, a perda econômica em decorrência do não pagamento das parcelas e direitos não concedidos que são obrigados por lei, em face do trabalho subordinado. Assim, é indispensável que o Judiciário brasileiro não ignore a realidade vivenciada por inúmeros trabalhadores que, em sua maioria, são compelidos a constituir pessoas jurídicas para exercer atividades que, na essência, possuem natureza empregatícia.

Tal prática visa apenas manter um subterfúgio econômico — e até mesmo moral — utilizado por grandes empresas e empresários que, movidos exclusivamente pelo lucro, relegam o bem-estar e os direitos trabalhistas de seus colaboradores. Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade assume papel central, sendo por meio dele que os Juízes do Trabalho devem se orientar na busca pela verdade real das relações laborais, a fim de garantir justiça e proteção à parte mais vulnerável da relação: o trabalhador.

## **CAPÍTULO 1 O VÍNCULO DE EMPREGO NA CLT: ELEMENTOS E FUNDAMENTOS**

### **1.1 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Breve Histórico**

Inicialmente, é imprescindível abordar acerca do surgimento da legislação trabalhista, bem como compreender o contexto da sua criação em todo o cenário brasileiro. Com o fim da escravidão, em através da assinatura da Lei Áurea em 1888, a corrente protecionista dos trabalhadores começou a angariar cada vez mais forças, tendo em vista que com a libertação dos povos negros do trabalho escravo, o trabalho assalariado passou a ser o “comum” na sociedade, e, portanto, as relações trabalhistas necessitavam de algum respaldo dentro da lei para que tomasse outras proporções no país.

A Constituição Federal de 1934, sob o comando do então Presidente Getúlio Vargas, inseriu a Justiça do Trabalho, atribuindo a esta a função de resolução de conflitos entre trabalhadores e seus empregadores, trazendo consigo um caráter ainda maior de avanço social. Sucessivamente, a Carta Magna de 34, igualmente instaurou o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, indenização por dispensa sem justa causa e entre outras. Nesse ínterim, os sindicatos e algumas associações obtiveram forças e voz para lutar ainda mais pelos direitos dos trabalhadores, e assim serem reconhecidos perante a sociedade.

Assim sendo, foi Getúlio Vargas que oficializou a criação da Consolidação das Leis do Trabalho foi consagrada, através do Decreto-Lei nº 5.452 no dia 1º de maio de 1943, momento este que ficou registrado no país, como um marco fundamental, haja vista que a partir disto as relações trabalhistas estariam sendo regidas por uma lei própria e específica. O governo de Getúlio Vargas é considerado como o elo primordial para este avanço, considerando o caráter populista que o ex-presidente emanava para a sociedade. (Jusbrasil, [s.d.]

Ademais, impõe-se mencionar acerca do processo de industrialização e urbanização exacerbada que o Brasil estava passando, em razão do regime governamental do Presidente Vargas. Nesse sentido, o então Presidente, diante da necessidade alarmante de instituir uma lei própria e específica, instituiu a lei trabalhista, garantindo a toda a população uma maior capacidade de regulamentação referente às relações de trabalho, para que assim houvesse uma diminuição -ainda

que minimamente- alguns impactos negativos oriundos da seara trabalhista, entre patrões e funcionários.

Entrementes, a Consolidação das Leis do Trabalho surge com o propósito de consubstanciar todas as normativas que abordavam acerca das relações de trabalho, para que houvesse uma criação sistemática e voltada de forma específica sobre o assunto, considerando que, anteriormente, o país apenas possuía normas desconexas e não voltadas de forma particular sobre as leis trabalhistas.

O Ministro Maurício Godinho Delgado do Tribunal Superior do Trabalho, em entrevista ao Secom/TST em 2023, acerca do aniversário de 80 anos do surgimento da CLT, bem pontuou:

Eu não tenho a menor dúvida de que a CLT deu bases para o desenvolvimento econômico do Brasil. Como o sistema capitalista funciona? As empresas produzem um bem ou serviço, mas alguém tem que consumir isso. E o primeiro grande mercado em países grandes é a própria população. O crescimento da indústria no Brasil foi muito acelerado exatamente porque havia uma política pública de inclusão, a política trabalhista.

É, portanto, inegável a importância da criação das leis trabalhistas, bem como o notório avanço no campo do Direito Social perante a sociedade, tendo em vista que os empregados passaram a ter seus direitos fundamentais assegurados, a partir daquele momento, por uma legislação específica que, a partir daquele momento, o protegeria de qualquer impasse ou problemática na sua vida profissional.

Diante disso, o contexto histórico do surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho é essencial para compreender a caracterização e efetivação do vínculo trabalhista. De mais a mais, a CLT subdivide dois personagens principais e que regem todos os princípios do trabalho: o empregador e o empregado, constantes nos artigos 2º e 3º respectivamente da referida norma. Através destes, o estudo e as perspectivas do liame empregatício se amolda, para que a sociedade, de fato, compreenda e, principalmente, não esteja sujeita a possíveis fraudes que podem ocorrer na seara trabalhista, à exemplo, os contratos “trabalhistas” intitulados de pejetização.

## **1.2 O Artigo 2º da CLT: O Conceito de Empregador**

A figura do empregador no liame empregatício é peça fundamental para a existência do vínculo. Conforme dispõe o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que,

assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Assim, é possível destrinchar o conceito de empregador como àquele que irá assumir todos os riscos oriundos da atividade econômica; possui o poder de direção da prestação do serviço, e é quem detém a capacidade de contratar e remunerar o empregado, para que o vínculo se mantenha.

Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 402) conceitua o empregador nos seguintes termos:

Tratando-se de conceito estritamente relacional, a caracterização da figura do empregador importa na simples apreensão e identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, aduzindo-se que o tipo legal do empregador estará cumprido por aquele que se postar no pólo passivo da relação empregatícia formada. É que não existem elementos fático-jurídicos específicos à figura do empregador, exceto um único: a apreensão, por um sujeito de direito qualquer, de prestação de serviços (efetuada por pessoa física com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador). Verificando os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pesquisa-se apenas pelo sujeito jurídico que tomou os serviços empregatícios – este será, em princípio, empregador.

De igual modo ocorre em sociedade, em que há divisões hierárquicas, na relação trabalhista a hierarquia é evidente: o empregador possui maior poder, em comparação aos empregados. Ou seja, será este quem irá comandar e ordenar aquela hierarquia existente, assumindo a responsabilidade de assalariar todos os seus funcionários, cumprir o que a legislação trabalhista exige e, o mais importante, proteger e assegurar todos os direitos relativos à relação empregatícia, ou melhor, celetista.

Nesse contexto, é vedado ao empregador adotar medidas que visem “camuflar” o seu poder hierárquico na relação, de modo a tentar diminuir os ônus que o vínculo empregatício possa a vim desenvolver. Por esta razão, inúmeros empregadores, dotados de completa má-fé, se utilizam da prática da pejetização, na tentativa de mascarar a sua figura, acarretando na transferência das responsabilidades que são do empregador -àquele que contrata o empregado e assumiu perante à lei as responsabilidades da relação-, ao empregado que irá prestar seus serviços como pessoa jurídica.

Esta prática, nada mais é, do que uma fraude a legislação trabalhista, vez que descaracteriza por completo a hierarquia que existe, como também há a afronta a diversos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que igualmente buscam

garantir que haja o respeito e a proteção à parte hipossuficiente da relação, qual seja, os empregados. À vista disso, o artigo 2º da CLT deve ser aplicado à risca nas relações de emprego, para que não haja, por parte dos empregadores, uma tentativa de enriquecimento ilícito através de contratos que vão de encontro com as normativas trabalhistas, mediante mecanismos simulados.

### **1.3 - O Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: (CLT): Conceito de Empregado**

Por sua vez, o artigo 3º da CLT conceitua o empregado da seguinte forma: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Em análise, nota-se que o empregado é todo aquele que irá prestar o serviço mediante quatro conceitos fundamentais:

1. **Pessoalidade** – o empregado deve ser pessoa física, não havendo a possibilidade de se fazer substituir por outra pessoa, sem haver o consentimento do empregador.
2. **Subordinação** – em consonância ao anteriormente exposto, na relação hierárquica existente entre empregador e empregado, o último se submeterá à autoridade do seu empregador, devendo este honrar e cumprir com as determinações e exigências impostas.
3. **Onerosidade** – o empregado prestará seus serviços mediante contraprestação, ou seja, pagamento de salário.
4. **Não eventualidade** – o empregado irá trabalhar de forma habitual e contínua.

O artigo 3º da CLT é indispensável na distinção entre empregador e empregado, de modo que a aplicação, na prática, da legislação trabalhista não paira dúvidas quanto a quem irá sofrer determinada punição e quem não. Em contrapartida, a pejotização transforma toda a segurança que a Consolidação das Leis do Trabalho garante, em uma insegurança jurídica, haja vista que o ato do empregador em contratar uma pessoa jurídica, para desempenhar as mesmas atividades que um funcionário celetista, descredibiliza toda a essência da normativa importa no artigo 3º

da CLT. A subordinação, onerosidade e habitualidade se camuflam em um contrato informal de PJ.

Sergio Pinto Martins (2008, p. 128), conceitua o empregado da seguinte maneira:

O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser uma pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil. Segundo, o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser um episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. O terceiro requisito é a subordinação. Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. A submissão ou sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão.

A subordinação é um dos requisitos indispensáveis para a caracterização da relação de emprego. Através desta, há a definição de que o empregado estará sob as ordens do empregador, devendo este obedecer às ordens que lhe forem impostas. Contudo, em um contrato de PJ, na teoria, o contratado não possui vínculo, tampouco subordinação direta ao contratante. Esta é a distinção clara entre os diferentes institutos, da contratação pela via cível e pela esfera trabalhista. Ocorre que na pejetização, o mascaramento do liame empregatício prejudica essa separação da subordinação entre o “Contratado” e “Contratante”, haja vista que se trata de uma fraude perpetrada pelo empregador, pois não se trata de uma contratação de profissional independente.

Pelo exposto, o conceito de empregado, consoante dispõe o artigo 3º da CLT, é indispensável na averiguação de uma possível fraude trabalhista, como a pejetização, de modo a assegurar que a parte hipossuficiente da relação -os empregados-, tenham seus direitos resguardados, não havendo permissão para que contratos fraudulentos sejam aceitos, ou até mesmo, impostos pelos empregadores, na intenção de enriquecerem de forma ilícita.

## 1.4 A Pejotização e a Fraude nos Vínculos Trabalhistas

A pejotização, como seu próprio nome já institui, se trata de uma prática de contratação de profissionais através da sua pessoa jurídica, com o objetivo de fraudar a relação de emprego, por meios ilegais e não aceitos pela legislação pátria. Essa prática, muito utilizada pelas empresas, consiste em disfarçar o vínculo empregatício que existe, para evitar que haja maiores encargos trabalhistas e previdenciários para os empregadores, sujeitando os empregados a situação de maior vulnerabilidade.

Neste cenário, é indispensável, inicialmente, a compreensão do que seria o instituto da pessoa jurídica dentro do ordenamento jurídico. Segundo Diniz (2002), pessoa jurídica se refere a entendidas, individuais ou coletivas, capazes de assumir direitos e responsabilidades legais. À vista disso, compreende-se que uma pessoa jurídica é aquela que atua como um prestador de serviços, em uma relação de natureza civil, e não trabalhista. Consoante anteriormente exposto, a relação contratual será interligada entre o contratante e a “pessoa jurídica”, que, em estrita realidade, se trata o próprio empregado, em uma nítida simulação.

Destarte, a contratação de prestadores de serviços por suas PJs não é considerado algo ilegal, de modo que a contratação não é considerada automaticamente uma fraude às relações de trabalho. É necessário, no entanto, que o contratado permaneça com sua autonomia, não lhe sendo exigido qualquer traço de subordinação perante a contratante, situação essa utilizada para dissimular o vínculo empregatício e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas oriundos.

O ato de formalização da fraude trabalhista, através do instituto da pejotização, possui características nítidas de um vínculo empregatício, contudo, carece dos benefícios que somente a legislação trabalhista é capaz de fornecer, tais como: 13º, salário, férias, DSR, entre outros. Ademais, o empregado contratado pela simulação, continua dependente economicamente do empregador, sendo este último, na maioria das vezes, o único “contratante” ou o principal “cliente/fornecedor” do contratado.

De acordo com Célia Regina Camachi Stander<sup>1</sup>, o vocábulo 'pejotização' constitui um neologismo originado da sigla 'PJ', a qual é utilizada para designar a

---

<sup>1</sup> STANDER, Célia Regina Camachi. Fraude por meio de cooperativa e de constituição de pessoa jurídica por trabalhadores. Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região, São Paulo, Ano I, nº 1, set. 2006, p. 105.

expressão 'pessoa jurídica'. Por meio do processo de pejetização o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a conseqüente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia.

Compreende-se, neste sentido, que há um flagrante desrespeito às normas trabalhistas, em razão de condutas inadequadas e ilegais perpetradas pelas empresas que visam burlar a legislação. Salieta-se que as leis trabalhistas asseguram os direitos básicos dos trabalhos, e, por essa razão, as empresas que recorrem à prática da forjar relações trabalhistas através de contratos cíveis, apenas minimizam suas obrigações legais, reduzem seus custos, contudo, em caso de eventual processo judicial de reconhecimento de vínculo, o ônus a ser suportado será muito maior.

## **CAPÍTULO 2 – A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ASPECTOS CONCEITUAIS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

### **2.1 Distinção entre Trabalho Autônomo, Terceirização e Pejotização**

Antes de adentrar de forma mais profunda no conceito da pejotização, é necessário distinguir, primeiramente, outros institutos que não se assemelham à contratação fraudulenta de pessoas jurídicas em um claro vínculo empregatício. Assim, o trabalhador autônomo é diretamente regulado pelo Código Civil, vez que o contrato de prestação de serviços não possui as características de uma relação trabalhista. Em consonância ao artigo 442-B da CLT<sup>2</sup>, o profissional autônomo não possui qualquer subordinação jurídica ao seu contratante, fator este que o diferencia do empregado CLT, e do que é previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

De acordo com Delgado (2021), a principal distinção entre o trabalhador autônomo e o trabalhador celetista reside na possibilidade de organização do próprio trabalho sem ingerência direta do contratante. Diante disso, o contratado e o contratante possuem ampla liberdade, de forma mútua, para determinar eventuais necessidades da relação e possíveis obrigações e/ou determinações a serem estabelecidas ao longo do contrato. Sucessivamente, no tocante ao fenômeno da terceirização, este é conceituado como a transferência de atividades de uma determinada empresa, para outra -contratada-, que é mais especializada na atividade a ser desenvolvida.

Ainda com Delgado (2015), a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estende a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. À vista disso, nota-se que a figura do empregado permanece presente na relação, ocorre, no entanto, a necessidade de entendimento acerca de para quem este empregado seria contratado e terá uma relação empregatícia. Esclarece-se, portanto, que o vínculo empregatício ocorre entre

---

<sup>2</sup> Art. 442-B. 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

a empresa contratada, em que pese o funcionário tenha que prestar seus serviços, em algumas situações, para a empresa contratante.

A Súmula 331 do TST<sup>3</sup>, antes do advento da Reforma Trabalhista, e da Lei 13.429/17 que regula o instituto da terceirização, entendia que a terceirização somente seria legal para a execução da atividade-meio, conceituando como ilícita a terceirização para prestação de serviços que envolvessem atividades-fim pela empresa contratante. No entanto, com a vigência da Lei 13.429/17 e após a Reforma Trabalhista, passou a ser possível a contratação de empresas terceirizadas para realizar as atividades-fim da empresa contratante. Nota-se que o fator predominante da terceirização é que a prestação de serviços deve ser especializada, que não deve constituir em atividade-fim da empresa tomadora do serviço.

Nas palavras de Carelli (2014), quando se tratar de repasse de atividade central da empresa, não haverá terceirização, por absoluta incompatibilidade com o instituto. Tratar-se-á de fraude trabalhista, pois, no caso concreto, existirá sempre intermediação de mão de obra. Preceitua, ainda, que a questão da atividade-fim ou atividade-meio não é central para a resolução dos problemas da terceirização em relação ao Direito do Trabalho, tratando-se apenas de indício de existência de intermediação de mão de obra, que é o real problema para o Direito do Trabalho, pois abala a estrutura desta própria área do saber, além de causar graves problemas sociais.

Por fim, no que se refere ao fenômeno da pejetização, observa-se a simulação fraudulenta de um contrato de natureza civil, que, na prática, apresenta

---

<sup>3</sup> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res.174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário(Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador,mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não Forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância(Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

todos os requisitos característicos de uma relação de emprego. Nessa modalidade, o empregador contrata o trabalhador por intermédio de sua pessoa jurídica, com o objetivo de se eximir das obrigações legais decorrentes de um vínculo regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo Diniz (2008), a pessoa jurídica é a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios, que visa à consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações.

A prática da pejetização é prevista pelo artigo 129 da Lei nº 11.196/05, nos seguintes termos:

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.

Em uma leitura atenta do dispositivo, embora seu conteúdo seja predominantemente tributário, é possível interpretá-lo como uma autorização legal para a contratação na modalidade de pessoas jurídicas (PJs). Diante disso, evidencia-se a necessidade de maior rigor por parte da legislação trabalhista no enfrentamento da contratação irregular e fraudulenta de mão de obra. Isso porque o artigo 9º da CLT<sup>4</sup> estabelece que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de fraudar os preceitos da Consolidação. Assim, é evidente que a pejetização configura um ato nulo, por desvirtuar a relação empregatícia e mascarar os direitos garantidos ao trabalhador pela legislação.

## **2.2 Motivação Econômica e os Impactos Sociais na Prática da Pejetização**

Paralelamente a tudo o que foi exposto, compreende-se que um dos principais motivos que levam os empregadores a optarem pela contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica é a clara intenção de reduzir custos, uma vez que essa modalidade se mostra financeiramente mais vantajosa para as empresas do que a contratação de empregados pessoa física nos moldes da CLT. A

---

<sup>4</sup> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Consolidação das Leis do Trabalho assegura ao empregado, enquanto pessoa física<sup>5</sup>, uma série de direitos, como o pagamento de férias, décimo terceiro salário, depósitos mensais do FGTS, contribuições previdenciárias, descanso semanal remunerado, entre outros benefícios. Contudo, ao contratar o trabalhador por meio de pessoa jurídica, o empregador se exime dessas obrigações trabalhistas, sob o argumento de se tratar, em tese, de uma relação de natureza civil.

O vínculo empregatício impõe ao empregador a responsabilidade civil em relação ao empregado. Nesse contexto, embora o Direito do Trabalho seja um ramo autônomo, mantém estreita relação com o Direito Civil, especialmente no que se refere ao instituto da responsabilidade civil. Ademais, está disposto no artigo 8º, caput e o §1º da CLT<sup>6</sup>, que o Direito Civil é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Isto é, o empregador terá que arcar com os efeitos jurídicos dos seus atos, bem como possui total responsabilidade perante os seus empregados.

Ocorre que, ao contratar um trabalhador por meio de sua pessoa jurídica, o empregador busca se eximir de sua responsabilidade, sob o argumento de que não estariam presentes os requisitos essenciais à configuração do vínculo empregatício — quais sejam: a contratação de pessoa física, com subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/17, introduziu novas disposições ao regime celetista, incluindo modalidades de trabalho como o home office (teletrabalho), o contrato intermitente e a ampliação da possibilidade de terceirização, conforme já mencionado. Sabe-se, contudo, que a contratação sob o regime da CLT envolve diversos custos, como o pagamento de horas extras, adicionais, vale-transporte e o cumprimento das cláusulas previstas em convenções coletivas, que podem incluir benefícios como auxílio-alimentação, plano de saúde, assistência odontológica e funeral.

Por outro lado, na contratação por meio de pessoa jurídica, os únicos encargos para ambas as partes — contratante e contratado — limitam-se aos tributos

---

<sup>5</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>6</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

incidentes sobre as notas fiscais emitidas, não havendo qualquer obrigação de natureza trabalhista. Nesse contexto, é evidente os motivos que os empregadores preferem contratar empregados na modalidade de PJ.

Para Lira (2023), uma das vantagens mais significativas de adotar o status do trabalhador autônomo (PJ), está relacionado ao maior controle que se obtém sobre a própria carreira e o horário de trabalho. Nesse cenário, o empregador não pode impor um rigoroso controle de horas, mas, em vez disso, é possível estabelecer prazos para a conclusão de projetos acordados. Ainda assim, não obstante o entendimento acima, muitos empregadores se aproveitam da contratação através da pessoa jurídica, confiantes de que conseguirão burlar e mascarar a relação trabalhista, quando claramente o vínculo possui todos os requisitos indispensáveis e caracterizadores de uma relação celetista.

De acordo com Lima (2008), a fraude nas relações de trabalho sempre foi tratada sob fundamentos distintos dos adotados no Direito Civil. Enquanto neste é, via de regra, necessária a comprovação do *consilium fraudis* para o reconhecimento do vício do ato jurídico, no Direito do Trabalho, em razão da condição de hipossuficiência jurídica — e, predominantemente, também econômica — do empregado, aplica-se o conceito de fraude objetiva, consagrado no artigo 9º da CLT. Ressalta-se que a hipossuficiência do trabalhador é um aspecto central no Direito do Trabalho, sendo inclusive alvo de proteção especial por parte do Estado, por se tratar de um de seus princípios fundamentais. Em síntese, a noção de hipossuficiência visa assegurar a dignidade da pessoa humana e promover a justiça social nas relações laborais.

No contexto econômico atual, a hipossuficiência do empregado é ainda mais agravada pelos altos índices de desemprego e pela crescente precarização das condições de trabalho. Sob essa perspectiva, o trabalhador, diante de sua situação vulnerável, acaba por aceitar qualquer oportunidade que surja, mesmo que em condições desfavoráveis, como jornadas exaustivas, baixos salários, ambientes insalubres, entre outras formas de precariedade — tudo isso motivado pela escassez de alternativas no mercado. É nesse cenário que surge a atuação oportunista de alguns empregadores, que, cientes dos direitos assegurados aos trabalhadores, se aproveitam da fragilidade da parte hipossuficiente para propor vínculos que reduzem ou eliminam garantias trabalhistas. Um exemplo claro desse processo, como já amplamente discutido, é a prática da pejetização, por meio da qual o empregador

exige a constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador, iniciando um ciclo de exploração no qual lucra mais à custa da vulnerabilidade do empregado.

Sob a ótica de Ferreira e Santos (2021), para o trabalhador, a pejetização se apresenta como uma alternativa de atração, especialmente porque, em muitos casos, pode representar a única possibilidade concreta de entrada no mercado de trabalho. De mais a mais, de acordo com Cassar (2019), é imprescindível que a diretriz básica do Direito do Trabalho seja a proteção ao empregado, uma vez que ele não tem a mesma hierarquia jurídica que o empregador. Logo, uma das finalidades do Direito do Trabalho é a de alcançar verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, é necessário proteger a parte mais vulnerável desta relação, o empregado

Diante de todo o exposto, percebe-se que, ao aceitar a contratação por meio de pessoa jurídica, o trabalhador abre mão de direitos trabalhistas fundamentais, como férias, décimo terceiro salário, FGTS e estabilidade, ficando desprotegido em relação à seguridade social e a eventuais benefícios previdenciários garantidos aos empregados celetistas. Isso ocorre porque, ao optar por atuar como PJ, o profissional deixa de estar submetido aos encargos e proteções de um contrato formal. Por outro lado, o empregador encontra-se em uma posição economicamente mais favorável, já que, ao manter um trabalhador 'pejetizado', reduz consideravelmente seus custos, podendo direcionar recursos para outras áreas da empresa. Essa dinâmica revela um fator social e econômico relevante, que impulsiona muitos empresários a adotarem a pejetização como estratégia para maximizar seus lucros, mesmo à custa da precarização das relações de trabalho.

### **2.3 - A primazia da realidade como princípio norteador**

À luz do princípio da primazia da realidade, o Direito do Trabalho se fortalece na busca pela verdade dos fatos, atribuindo maior relevância à forma como a prestação de serviços ocorre na prática do que ao que foi formalmente estabelecido em contrato. Esse princípio exerce um papel essencial no combate à dissimulação de vínculos contratuais, permitindo o reconhecimento da relação empregatícia com base na realidade fática, o que garante ao trabalhador o pleno acesso aos direitos assegurados pela legislação trabalhista.

No entendimento de Barros (2012), princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT

Dessa forma, no que se refere à pejotização, o princípio da primazia da realidade tem o papel de desvelar a verdadeira natureza da relação de trabalho, fazendo prevalecer a realidade dos fatos sobre a forma contratual adotada. Assim, ainda que a contratação ocorra por meio de pessoa jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício quando estiverem presentes os requisitos característicos da relação celetista, como a pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade. Com isso, garante-se maior proteção ao empregado, parte hipossuficiente da relação laboral.

Corroborando com isso, Porto e Vieira (2019) destacam que um dos princípios mais significativos é o da primazia da realidade sobre a forma, o qual estabelece que a verdadeira essência de uma relação de trabalho, ou seja, a execução efetiva do contrato e as situações concretas que envolvem a relação entre as partes, deve prevalecer sobre a mera formalidade das condições no documento contratual.

Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade, conforme sistematizado por Silva (1997), fundamenta-se em quatro pilares principais: (1) o princípio geral do direito, a boa-fé, segundo o qual o espírito da declaração deve prevalecer sobre a literalidade da cláusula; (2) a dignidade da pessoa humana; (3) o reconhecimento da desigualdade entre as partes, com destaque para a hipossuficiência do empregado; e (4) a interpretação racional da vontade das partes, considerando que são os fatos que verdadeiramente revelam suas intenções. Assim, quando os aspectos formais de uma relação jurídica não refletem a realidade concreta, a boa-fé contratual e o princípio da primazia da realidade devem atuar conjuntamente para assegurar uma solução justa, garantindo maior equilíbrio econômico e social ao trabalhador.

É através da primazia da realidade que será possível verificar possíveis fraudes à legislação trabalhista, tão vedada pela CLT (2017) em seu artigo 9º. Na Reclamação Constitucional 56.285/SP<sup>7</sup>, em seu voto, o Ministro Luís Roberto Barroso (2023), declarou que são o 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. Diante disso, é imprescindível que a análise das relações de trabalho seja pautada na realidade fática vivenciada entre as partes, à luz do princípio da primazia da realidade, a fim de evitar a simulação de vínculos empregatícios sob a aparência de relações civis.

Nesta seara, o empregado deve buscar a via judicial para que faça valer todos os seus direitos que foram suprimidos através de um contrato de pessoa jurídica, cabendo a este o poder de demonstrar através de provas e, revestido do princípio da primazia da realidade, a presença de simulação e fraude no vínculo empregatício. Resende (2014), afirma que a primazia da realidade é o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. Diante disso, caso seja verificada a pejotização, ou seja, a contratação fraudulenta, deve esta ser declarada nula e, automaticamente, ser reconhecido o vínculo empregatício, em consonância aos artigos 2º e 3º da CLT (2017).

---

<sup>7</sup> STF - Rcl: 56285 SP, Relator.: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 06/12/2022, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 07/12/2022 PUBLIC 09/12/2022.

## **CAPÍTULO 3 – A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO DIANTE DA PEJOTIZAÇÃO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.**

### **3.1 Entendimento jurisprudencial do TRT da 5ª Região**

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região aplica, de forma recorrente, o princípio da primazia da realidade em seus julgados que envolvem casos de pejetização e contratações fraudulentas de pessoas físicas, nas quais se busca mascarar a existência de vínculo empregatício por meio de contratos civis. Logo abaixo, serão analisadas minuciosamente três jurisprudências recentes, em que o Tribunal reconheceu a existência do vínculo utilizando o princípio da primazia da realidade como norteador e fundamento.

1) CONTRATAÇÃO FRAUDULENTE DE EMPREGADO COMO PESSOA JURÍDICA. PEJOTIZAÇÃO. SIMULAÇÃO. A contratação fraudulenta de empregado, por meio de pessoa jurídica, autoriza, em observância ao princípio da primazia da realidade, a descaracterização da relação contratual autônoma e o reconhecimento da prestação laboral empregatícia. (TRT-5 - ROT: 00004405520215050661, Relator.: MIRINAIDE LIMA DE SANTANA CARNEIRO, Quarta Turma - Gab. Des. Maria das Graças Oliva Boness)

No primeiro julgado, trata-se de Recurso Ordinário interposto pela parte Ré, na qual a Reclamada pugna pela reforma da sentença para que seja declarada improcedente a declaração do juízo de piso quanto à fraude da relação de emprego por intermédio do fenômeno da pejetização. Ato contínuo, a Desembargadora Relatora Mirinaide Lima de Santana Carneiro fundamentou seu entendimento com base nos requisitos essenciais à caracterização do vínculo empregatício, previstos no artigo 3º da CLT: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. No caso em análise, embora a empresa Reclamada tenha negado a existência do vínculo, admitiu a prestação de serviços, o que atraiu para si o ônus da prova, conforme o artigo 818, inciso II, da CLT — encargo do qual, segundo a Relatora, não se desincumbiu de forma satisfatória.

A partir da análise das provas oral e documental, a Desembargadora concluiu que houve uma relação de emprego mascarada pelo fenômeno da pejetização, uma vez que os serviços prestados pelas Reclamantes, na função de auxiliares de serviços gerais, não poderiam ser realizados sem subordinação. Ficou evidente, ainda, que as trabalhadoras foram inicialmente demitidas e, em seguida, 'recontratadas' como pessoas jurídicas, embora anteriormente fossem celetistas. Assim, restou comprovado que preenchiam todos os requisitos da relação de emprego, sendo o único elemento utilizado para descaracterizá-la a existência simulada de uma pessoa jurídica. Diante disso, não houve a reforma da sentença de primeiro grau.

2) PRIMAZIA DA REALIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NULO. PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Considerando o contexto fático e probatório dos autos, restou clara a hipótese de pejetização de natureza fraudulenta, e o consequente contrato de prestação de serviços firmado entre a reclamante e os reclamados é nulo de pleno direito. Presentes todos os elementos formadores da relação de emprego, nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre o autor e os réus por todo o período do vínculo laboral. RECURSO DA RECLAMADA IMPROVIDO. DANOS MORAIS. REQUISITOS. A condenação em dano moral exige a presença inequívoca dos seguintes requisitos: comprovação da materialidade do ato lesivo, prejuízo manifesto por parte do trabalhador e o nexo de causalidade entre o ato e o prejuízo. A não configuração de algum desses elementos impede o reconhecimento do dever de reparar. Recurso do reclamante improvido. RECURSO DA RECLAMADA PROVIDO PARCIALMENTE. (TRT-5 - ROT: 00007435420235050611, Relator: ANGELICA DE MELLO FERREIRA, Quarta Turma - Gab . Des. Vânia Jacira Tanajura Chaves)

A segunda jurisprudência analisada refere-se a processo que tramitou na 1ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista/BA, tendo como rés uma empresa privada e o Município de Poções/BA. No recurso, os litisconsortes requereram a reforma da sentença que reconheceu a existência de vínculo empregatício fraudado por meio da pejetização. A primeira Reclamada sustentou que havia edital de licitação e contrato firmado com o ente público, o qual previa expressamente a possibilidade de contratação de prestadores de serviço na condição de microempreendedores individuais (MEI). Alegou, ainda, que o requisito da subordinação não estava presente na relação com o Reclamante, sendo este, segundo sua tese, existente apenas entre

o trabalhador e o Município de Poções, ora segunda Reclamada. Por fim, invocou o Tema 725 do STF<sup>8</sup>, visando afastar a tese de fraude trabalhista.

Por sua vez, o Município de Poções argumentou que não havia qualquer vínculo jurídico direto com o Reclamante, sustentando que sua relação contratual era exclusivamente com a Primeira Reclamada, por meio de contrato que autorizava a subcontratação de pessoas jurídicas. A Desembargadora Relatora Angélica de Mello Ferreira, contudo, destacou que era incontroverso o contrato civil de prestação de serviços existente entre as Reclamadas. No entanto, a prova testemunhal revelou que essa pactuação tinha por objetivo burlar a legislação trabalhista, uma vez que as contratações para atuação em obras ocorriam por meio de pessoas jurídicas, na forma de MEI, exigência imposta pela primeira Reclamada, e não uma livre iniciativa dos prestadores de serviço.

Além disso, a Relatora afastou a aplicação do Tema 725 do STF, por entender que tal tese não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando constatada a fraude, nos termos do artigo 9º da CLT. Diante disso, manteve a sentença de primeiro grau que reconheceu a existência da fraude trabalhista e, conseqüentemente, o vínculo de emprego.

3) FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO DE FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Em respeito ao princípio da primazia da realidade, deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, ou seja, o que ocorre na prática impera sobre qualquer contrato formal. Recurso não provido. (TRT-5 - ROT: 00009106820235050612, Relator.: AGENOR CALAZANS DA SILVA FILHO, Quarta Turma - Gab. Des. Agenor Calazans)

A última jurisprudência a ser analisada, versa sobre Recurso Ordinário interposto pela empresa, o qual pugna pela reforma da sentença que reconheceu a existência de vínculo de emprego com o Reclamante. Em defesa, a Reclamada alega que não orientou o Reclamante a efetuar cadastro como microempreendedor individual para laborar como pedreiro, bem como não havia o preenchimento do requisito da subordinação. Posteriormente, sustentou que a contratação do

---

<sup>8</sup> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Reclamante observou rigorosamente os ditames do edital convocatório, e que não houve qualquer prejuízo ao Reclamante. Em seu entendimento, o Desembargador Relator Agenor Calazans da Silva Filho pontuou que a sentença de primeiro grau não comporta reparos, tendo em vista que a Reclamada não conseguiu comprovar a ausência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam, onerosidade, pessoalidade, subordinação e habitualidade.

O Desembargador asseverou, ainda, que o Reclamante foi contratado como pedreiro sem haver qualquer autonomia em suas atividades. Ademais, suscitou perfeitamente o seguinte: *“Apropriado referir que o ordinário se presume e o extraordinário é que se deve provar. O ordinário é que o trabalhador seja empregado, quando o seu serviço não induz exercício com autonomia, e o extraordinário é que o vínculo seja distinto do de emprego, cujo ônus da prova recai sobre o tomador do serviço”*. Assim, considerando que a Reclamada admitiu a prestação de serviços, ainda que com rotulação jurídica diversa, cabia a ela demonstrar a ausência dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, ônus do qual não se desvencilhou satisfatoriamente. Por esta razão, restou comprovada a ilicitude da contratação do Reclamante por meio de PJ, portanto, não houve reformas na sentença de primeiro grau.

Diante de todo o exposto, reforça-se o entendimento de Pereira (2013) de que o vínculo empregatício não se estabelece pela formalidade do contrato firmado entre as partes, mas sim pela realidade dos fatos, em conformidade com o princípio da primazia da realidade. Dessa forma, havendo elementos que comprovem a existência de uma relação de emprego, a relação civil — fraudulenta — de prestação de serviços deve ser descaracterizada, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **3.2 Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.**

Assim como o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, o Tribunal Superior do Trabalho também adota o princípio da primazia da realidade como fundamento central em seus julgados, especialmente na análise de casos que envolvem o reconhecimento de vínculo empregatício diante de contratações

fraudulentas por meio de pessoas jurídicas. A seguir, serão analisados dois acórdãos do TST que aplicam esse princípio em sua fundamentação.

1) 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 pejotização, 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)

O caso em análise trata do reconhecimento de vínculo empregatício em situação caracterizada pela pejotização. O Reclamante prestou serviços à Reclamada por meio de uma pessoa jurídica constituída em seu nome, com o objetivo de ocultar a verdadeira relação de emprego. Em razão da constatação de fraude trabalhista, a Reclamada foi condenada, tanto em primeira quanto em segunda instância, ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da relação de emprego. Inconformada, interpôs Recurso de Revista e, posteriormente, Agravo de Instrumento, ambos sem êxito. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho fundamentou sua decisão com base no princípio da primazia da realidade, ressaltando que a análise deve

considerar a prática concreta observada ao longo da prestação de serviços. Constatou-se, assim, que a constituição da pessoa jurídica pelo Reclamante teve como finalidade mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, caracterizando-se a fraude por meio da pejetização.

Além disso, a Turma destacou que apenas o trabalhador autônomo ou eventual não se enquadra como empregado, circunstância que não corresponde à realidade dos autos. À vista do exposto, não foi dado seguimento ao Agravo de Instrumento e, portanto, mantida as decisões anteriores.

2) 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 "pejetização". 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 "pejetização"). 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)

No julgado em destaque, a demanda trata da caracterização de vínculo empregatício em decorrência da prática de pejetização. O Reclamante prestou serviços à Reclamada por meio de pessoa jurídica, após a rescisão de seu contrato celetista. Diante disso, buscou a reforma da decisão que não reconheceu a relação de emprego. Ficou incontroverso nos autos que o Reclamante, inicialmente contratado sob o regime da CLT, teve seu contrato rescindido e, no dia seguinte, foi novamente admitido pela Reclamada, desta vez como pessoa jurídica. Apesar desse contexto, o Tribunal Regional concluiu que não houve fraude na contratação, indeferindo o pedido do Autor. Inconformado, o Reclamante interpôs Recurso de Revista, que foi provido. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a imediata “recontratação” como PJ configurou evidente tentativa de mascarar o vínculo empregatício, caracterizando precarização da relação laboral e fraude aos direitos trabalhistas.

Ademais, a Súmula 212 do TST<sup>9</sup>, dispõe que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento é do empregador, considerando que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Assim, os Ministros ao estudar minuciosamente o caso, compreenderam que durante todo o período de prestação de serviços, desde o início, ao fim e a posterior recontratação como PJ, estiveram presentes os elementos configuradores da relação de emprego (subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade), portanto, reconhecida a fraude

---

<sup>9</sup> 212 DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (mantida) - Res. 121 /2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

trabalhista, a pejetização. Pelo exposto, o Recurso de Revista foi conhecido e provido para declarar o vínculo empregatício entre as partes.

De mais a mais, estão em tramitação dois Incidentes de Recursos de Revista Repetitivos (IRRs) perante o Tribunal Superior do Trabalho, que versam sobre o tema da pejetização, sendo o primeiro o Tema 30<sup>10</sup> e o outro da terceirização, Tema 29<sup>11</sup>, porém ambos se encontram sobrestados aguardando julgamento pelo Tribunal. Tal fato demonstra que o TST busca aprimorar sua jurisprudência sobre o fenômeno da pejetização, em razão do alto índice de casos semelhantes tramitando ao mesmo tempo, o que só reforça a ausência de entendimento consolidado e com respaldo legal o suficiente para dirimir todas as ocorrências, de forma justa, razoável e respeitando os princípios norteadores da Justiça do Trabalho.

Sob às vistas do estudado, de acordo com Nascimento (2014), o princípio da primazia da realidade surge com a finalidade de dar prioridade à verdade real em face da verdade formal. O intérprete deve agir, no momento da interpretação dos fatos revelados pelos documentos, de maneira a verificar, cautelosamente, se o conteúdo formal coincide com os fatos, de acordo com o que na verdade ocorreram, devendo prevalecer a situação vivenciada de fato. Em síntese, é de extrema relevância e importância que os operadores de direito, ao se depararem com situações nebulosas como estas, verifiquem e assegurem que estarão respaldados pela verdade real do caso em concreto, e não deixem que a cegueira do capitalismo, instaurado pelas grandes empresas, apaguem a realidade e a prejudicialidade vivenciada pela parte hipossuficiente nas relações empregatícias: o empregado.

### **3.3 Entendimento do Supremo Tribunal Federal**

Em 14 de abril de 2025, o Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Gilmar Mendes determinou a suspensão de todos os processos e ações que tratam

---

<sup>10</sup> É válida a contratação de trabalhador que constitui pessoa jurídica para a realização de função habitualmente exercida por empregados no âmbito da empresa contratante (“pejetização”)? É a conversão de relação de emprego em relação pejetizada?

<sup>11</sup> À luz da jurisprudência vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 nos Temas 725 e 739 de repercussão geral, é possível o reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador terceirizado com a tomadora de serviços em razão da identificação de fraude no negócio jurídico entabulado entre as empresas? Em caso positivo, em quais condições?

da pejetização e da discussão sobre a licitude dessa forma de contratação. A decisão foi proferida no âmbito do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1.532.603/PR (Tema 1.389 da Repercussão Geral), no qual o Plenário reconheceu a existência de repercussão geral sobre o tema. A controvérsia, no entanto, vai além da validade dos contratos firmados por meio da pejetização, abrangendo também a definição da competência da Justiça do Trabalho para julgar casos envolvendo possível fraude trabalhista e a responsabilidade quanto ao ônus da prova.

Contudo, é necessário analisar com cautela a motivação do Ministro Gilmar Mendes ao determinar a suspensão de todos os processos que tratam da pejetização, uma vez que a Justiça do Trabalho já dispõe, em seu arcabouço normativo, de instrumentos adequados para solucionar as questões levantadas. Em primeiro lugar, a licitude da contratação de pessoa jurídica ou de trabalhador autônomo depende diretamente da natureza do serviço prestado. Por exemplo, em casos pontuais, como a contratação de uma maquiadora para um evento ou de um serviço de buffet, a contratação como PJ é considerada válida. Por outro lado, quando a prestação de serviço possui natureza empregatícia, caracterizada pelo preenchimento dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT — subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade —, evidencia-se a existência de fraude à legislação trabalhista, sendo a pejetização utilizada como mero disfarce para ocultar uma verdadeira relação de emprego.

Por conseguinte, no que se refere ao ônus da prova, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 818, estabelece que cabe ao empregador comprovar os fatos que impeçam, modifiquem ou extingam o direito do empregado. Trata-se, portanto, de mais um ponto já regulado pela legislação trabalhista. Da mesma forma, quanto à competência da Justiça do Trabalho para julgar ações relativas às relações de trabalho, esta encontra amparo no artigo 114 da Constituição Federal de 1988. Diante disso, torna-se questionável a decisão do Supremo Tribunal Federal de suspender todos os processos que envolvem o instituto da pejetização, com base em argumentos que já encontram solução no ordenamento jurídico trabalhista. A Justiça do Trabalho, por si só, dispõe de mecanismos suficientes para dirimir quaisquer dúvidas a respeito do tema.

Ocorre que a questão vai muito além de soluções pontuais previstas na legislação trabalhista. Em 2018, por meio da ADPF 324 e do Tema 725 de Repercussão Geral<sup>12</sup>, o Supremo Tribunal Federal posicionou-se no sentido de admitir formas de terceirização que, na prática, podem representar uma precarização das relações de trabalho. Como já mencionado, na terceirização, o trabalhador é contratado por uma empresa prestadora de serviços para exercer atividades, inclusive a atividade-meio, em benefício de outra empresa.

Naquelas decisões, o STF reconheceu a validade constitucional de distintas formas de organização produtiva e de divisão do trabalho, argumentando que o regime celetista seria apenas uma das várias formas possíveis de regulação das relações laborais. No entanto, tal entendimento relativiza garantias essenciais previstas no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais uma relação de emprego que promova a melhoria de sua condição social e os proteja contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Dessa forma, é possível concluir que qualquer forma de contratação que enfraqueça os direitos fundamentais do trabalhador e acentue sua vulnerabilidade social deve ser vedada, em respeito ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e à busca pela justiça social. Nesse ponto, o princípio da primazia da realidade é fundamental para nortear os julgadores ao se depararem com situações que estejam camuflando reais relações empregatícias.

Contudo, quando os casos que fogem da normalidade trabalhista chegam ao STF, este vem se posicionando no sentido de aceitar todo tipo de relação e não reconhecer as ilicitudes que existem na realidade – como a pejotização, desconfigurando tais situações e não reconhecendo vínculos fraudados. Isto ocorre

---

<sup>12</sup> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

pois o Supremo admite a existência de outras relações além de empregado-empregador, à exemplo: Rcl 68.3008/SP<sup>13</sup> e RE 958.252 ED (Tema 725)<sup>14</sup>.

Até maio de 2025, foram ajuizados 140.346 processos com pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício<sup>15</sup>, conforme dados estatísticos disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esse número coloca o tema na 13ª posição entre os assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho. Tal cenário evidencia uma desproporcionalidade nas relações laborais, demonstrando que muitos empregadores — amparados por decisões que validam formas alternativas de contratação — acabam se valendo dessas brechas para formalizar relações fraudulentas, à margem do vínculo típico de emprego, respaldando-se, inclusive, em precedentes do próprio Supremo Tribunal Federal.

Na visão do Supremo Tribunal Federal, é válida a contratação de um trabalhador como pessoa jurídica, mesmo que estejam presentes os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja uma remuneração considerada satisfatória e que o contratado tenha plena ciência e autonomia sobre a forma de pactuação. No entanto, conforme amplamente debatido ao longo deste trabalho, o STF não possui competência para julgar questões que são de competência exclusiva da Justiça do Trabalho, especialmente quando envolvem a análise de provas e fatos concretos.

Cabe ao STF apenas verificar a licitude do ato sob o ponto de vista jurídico-constitucional, não lhe competindo reavaliar elementos fáticos já analisados pelas instâncias inferiores, cuja função é justamente apurar a realidade da prestação de serviços com base no princípio da primazia da realidade. Se, nessas instâncias, foi reconhecida a existência de fraude à legislação trabalhista, tal constatação não pode ser desconsiderada por uma instância superior que não se presta à reanálise

---

<sup>13</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 68308 SP. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 18 jun. 2024. Publicado em: 19 jun. 2024. *Diário da Justiça Eletrônico*, processo eletrônico, s/n. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/>. Acesso em: 24 jun. 2025.

<sup>14</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 958.252 ED – Informação à sociedade: terceirização. Relator: Luiz Fux. Brasília, jun. 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE958.252EDinformaosociedadetercerizaoLOFSP2.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2025.

<sup>15</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho. Brasília: TST, [2025]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>. Acesso em: 24 jun. 2025.

probatória. Assim, uma vez evidenciada a simulação contratual, cabe apenas a declaração de nulidade do ato, nos termos do artigo 9º da CLT, por se tratar de prática vedada pelo ordenamento jurídico.

À vista de todo o exposto, conclui-se que a suspensão de todos os processos relacionados ao fenômeno da pejetização, determinada pelo Ministro Gilmar Mendes, coloca em xeque a competência da Justiça do Trabalho para julgar matérias que lhe são nitidamente atribuídas. Tal medida compromete o equilíbrio do sistema de proteção ao trabalhador, gerando insegurança jurídica e enfraquecendo os direitos laborais historicamente conquistados. Ademais, a confusão conceitual entre terceirização e pejetização, observada no âmbito do Supremo Tribunal Federal, contribui para o agravamento do cenário, instaurando um caos interpretativo desnecessário no Judiciário.

É importante ressaltar que, na terceirização, há uma empresa contratante que firma contrato com uma prestadora de serviços, a qual fornece trabalhadores terceirizados com vínculo formal e garantias trabalhistas asseguradas. Já a pejetização consiste em prática irregular, por meio da qual o trabalhador é compelido a constituir pessoa jurídica para prestar serviços de forma contínua, pessoal, subordinada e onerosa, mas sem qualquer proteção conferida pela CLT, como anotação na CTPS, verbas rescisórias, contribuições previdenciárias e depósito do FGTS.

Dessa forma, é imprescindível reafirmar a competência da Justiça do Trabalho para julgar controvérsias envolvendo a pejetização, com fundamento no princípio da primazia da realidade e no combate às fraudes que desvirtuam a verdadeira natureza da relação empregatícia. Igualmente necessário é reforçar a distinção entre terceirização e pejetização, institutos que não se confundem: enquanto a terceirização envolve vínculo formal com empresa prestadora de serviços e preserva os direitos trabalhistas, a pejetização se configura como prática fraudulenta que suprime garantias essenciais do trabalhador.

Entretanto, enquanto não houver uma decisão definitiva quanto à licitude ou não da pejetização — diante da suspensão dos processos e do julgamento pendente do Tema 1.539 pelo STF —, todos os casos relacionados ao tema estarão

submetidos a um cenário de profunda insegurança jurídica. Não se saberá, com clareza, qual Justiça será competente para apreciar a demanda: se a Justiça do Trabalho, dotada de proteção social e sensibilidade à condição do empregado; ou a Justiça Comum, sobrecarregada e sem a especialização necessária para lidar com os princípios e garantias que regem o Direito do Trabalho.

## CONCLUSÃO

À vista de todo o exposto, compreende-se que o princípio da primazia da realidade exerce papel fundamental na sustentação da legislação trabalhista, especialmente por seu compromisso com a busca da verdade real e o desmascaramento de relações fraudulentas, mascaradas sob contratos de prestação de serviço. O fenômeno da pejetização contribuiu para uma aparente “desburocratização” das relações de trabalho, sendo utilizado por muitas empresas como instrumento para reduzir custos, em evidente desvio dos preceitos legais que protegem o trabalhador. Diante disso, é imprescindível que os operadores do Direito estejam atentos não apenas ao texto normativo, mas também aos princípios que norteiam a Justiça do Trabalho — notadamente seu caráter protetivo —, garantindo a efetiva proteção da parte hipossuficiente da relação: o empregado.

Nesse contexto, não se pode admitir, no ordenamento jurídico brasileiro, práticas fraudulentas que distorçam a realidade e prejudiquem os trabalhadores, os quais, muitas vezes, se submetem a relações precárias e instáveis apenas para garantir o sustento de suas famílias. Por essa razão, no julgamento final sobre o tema da pejetização, o Supremo Tribunal Federal — que atualmente suspendeu todos os processos sobre o assunto — deve priorizar a realidade concreta dos vínculos empregatícios, rejeitando relações fictícias criadas apenas com o propósito de “desafogar” o Judiciário. Medidas dessa natureza apenas contribuem para a indevida flexibilização das normas trabalhistas, que são claras e objetivas. É fundamental respeitar a competência das Justiças Especializadas, evitando confusões e sobreposições indevidas. Cabe à Justiça do Trabalho o papel de julgar, analisar e apurar, com base em seus princípios próprios, se determinada relação configura, ou não, uma fraude trabalhista.

Assim, o princípio da primazia da realidade, fundamental para a solução das controvérsias trabalhistas, serve como alicerce para a aplicação dos artigos 2º e 3º da CLT. Diante do fenômeno da pejetização, os conceitos legais de empregado e empregador acabam sendo distorcidos, em prejuízo do trabalhador, que se submete a ordens e determinações de quem, na prática, exerce o papel de empregador. Por essa razão, os requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício — ser pessoa física, subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade —

não podem, e tampouco devem, ser ignorados ou simulados. A sua descaracterização apenas fortalece um sistema capitalista que prioriza o lucro em detrimento da dignidade e dos direitos dos trabalhadores, os quais são expressamente assegurados pela Constituição Federal, no artigo 7º, inciso I.

Por fim, a busca pela verdade real não deve ser protagonizada apenas pelos operadores do Direito, que têm o dever de assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas, mas também pela própria sociedade, que não pode aceitar que os trabalhadores sejam lesados em benefício das grandes empresas. A pejetização visa, essencialmente, à maximização do lucro, ignorando os impactos sobre a vida dos trabalhadores e de suas famílias. Ao serem compelidos a constituir uma pessoa jurídica para exercer suas atividades, muitos acabam renunciando a direitos historicamente conquistados por meio de lutas coletivas. Nesse contexto, reafirma-se o papel essencial da Justiça do Trabalho como a esfera competente e legitimada para julgar essas controvérsias e proteger os empregados, contribuindo para uma sociedade mais justa, igualitária e comprometida com a dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr: 2012.

BATISTA, Isabel. **A pejotização sob o prisma da dignidade da pessoa humana**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017\\_batista\\_isabel\\_pejotizacao\\_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017_batista_isabel_pejotizacao_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Seremos todos pessoas jurídicas? **Consultor Jurídico – ConJur**, [S.l.], 30 maio de 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-mai-30/seremos-todos-pessoas-juridicas/>. Acesso em: 25 jun. 2025.

BRASIL. Comentário à repercussão geral – Tema nº 1.389: o debate quanto à licitude da pejotização. **Consultor Jurídico – ConJur**, [S.l.], 17 jun. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jun-17/comentario-a-repercussao-geral-tema-no-1-389-o-debate-quanto-a-licitude-da-pejotizacao/>. Acesso em: 26 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Contratação fraudulenta de empregado como pessoa jurídica. Pejotização. Simulação**. Processo nº 0000440-55.2021.5.05.0661. Relatora: Mirinaide Lima de Santana Carneiro. Quarta Turma – Gab. Des. Maria das Graças Oliva Boness. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/2628730280?origin=serp>. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Primazia da realidade. Vínculo empregatício. Contrato de prestação de serviços nulo. Pejotização fraudulenta. Fraude à legislação trabalhista**. Processo nº 0000743-54.2023.5.05.0611. Relatora: Angélica de Mello Ferreira. Quarta Turma – Gab. Des. Vânia Jacira Tanajura Chaves. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/00007435420235050611>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Fenômeno da pejotização. Caracterização de fraude trabalhista. Reconhecimento do vínculo empregatício**. Processo nº 0000910-68.2023.5.05.0612. Relator: Agenor Calazans da Silva Filho. Quarta Turma – Gab. Des. Agenor Calazans. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/00009106820235050612>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista. Reconhecimento da relação de emprego. Pejotização. Verbas rescisórias. Matéria fática. Súmula 126/TST**. Processo nº 1001557-43.2021.5.02.0016. Relatora: Ministra Adriana Goulart de Sena Orsini. 3ª Turma. Julgado em: 13 mar. 2024. Publicado em: 15 mar. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/10015574320215020016>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo. Agravo de instrumento em recurso de revista. Constituição de empresa pelo reclamante. Pejotização. Fraude trabalhista. Reconhecimento de vínculo de emprego. Justiça gratuita. Requisitos.** Processo nº 0000789-09.2018.5.12.0034. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Julgado em: 27 set. 2023. Publicado em: 29 set. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/00007890920185120034>. Acesso em: 24 jun. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra.** Edição do autor, 2014. 231 p. ISBN 85-7147-320-X. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2025. [lexml.gov.br](http://lexml.gov.br)+2

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogerio Pianco. O Impacto da Pejotização como Meio de Fraudar Obrigações do Contrato de Trabalho após a Lei nº 13.467/2017. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 132–138, 2022. DOI: 10.17921/2448-2129.2022v23n2p132-138. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10040>. Acesso em: 9 jun. 2025.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia.** 2012. 154 f. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Salvador, Programa de Mestrado e Políticas Sociais e Cidadania, Salvador, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT Comparada e Atualizada com a Reforma Trabalhista.** 4. ed. São Paulo: Método, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Teoria Geral do Direito Civil.** v. 1. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** 2008.

FAZITO, Leonardo. **STF e pejotização: entre a vingança e a barbárie.** Brasil de Fato, São Paulo, 16 abr. 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/16/stf-e-pejotizacao-entre-a-vinganca-e-a-barbarie/>. Acesso em: 26 jun. 2025.

LIRA, Mylena. Direitos trabalhistas: conheça os deveres e vantagens do trabalhador PJ (Pessoa Jurídica). 2023. **Consultor jurídico.** Disponível em: <https://jcconcursos.com.br/noticia/brasil/direitos-trabalhistas-conheca-os-deveres-evantagens-do-trabalhador-pj-pessoa-juridica-109746>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Leone. **O trabalhador como pessoa jurídica.** São Paulo: Saraiva, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. **A “pejotização” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho.** JusLaboris, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162073>.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 4.<sup>a</sup> ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

ROCHA, Rosely. **Decisão sobre pejotização no STF pode prejudicar trabalhador e contas públicas.** CUT – Central Única dos Trabalhadores, São Paulo, 14 maio 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/decisao-sobre-pejotizacao-no-stf-pode-prejudicar-trabalhador-e-contas-publicas-4b01?origin=serp>. Acesso em: 24 jun. 2025.

SANTOS, Ronaldo Lima. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Boletim Científico**, Brasília: Ministério Público da União, ano 7, n. 28/29, jul./dez. 2008.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1997.

SIMÕES, Raquel Moreira. **A pejotização nas relações de trabalho dos profissionais da saúde na perspectiva dos princípios trabalhistas.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.