



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – MINAS GERAIS**  
**FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS**

**VITÓRIA ROCHA VIOLA**

**DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À PEJOTIZAÇÃO: UMA  
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

**UBERLÂNDIA**

**2025**

**VITÓRIA ROCHA VIOLA**

**DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À PEJOTIZAÇÃO: UMA  
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau no Curso de Direito da Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, da Universidade Federal de Uberlândia.

Orientador: Dr. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini.

**UBERLÂNDIA**

**2025**

VITÓRIA ROCHA VIOLA

**DAS RELAÇÕES DE TRABALHO À PEJOTIZAÇÃO: UMA  
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado  
pela Banca Examinadora para obtenção do  
Grau Curso de Direito da Faculdade de Direito  
Professor Jacy de Assis, da Universidade  
Federal de Uberlândia, com Linha de Pesquisa  
em Direito do Trabalho.

RESULTADO: \_\_\_\_\_

Uberlândia, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Dr. Márcia Leonora Santos Regis  
Orlandini – Orientador

---

Prof(a). Dr(a)

\_\_\_\_\_ – Examinador(a)

---

Prof(a). Dr(a)

\_\_\_\_\_ – Examinador(a)

## DEDICÁTÓRIA

Dedico este trabalho às pessoas que foram e são minha fortaleza, que me sustentaram com amor, apoio e inspiração ao longo dessa caminhada.

Ao meu pai, Ricardo, meu melhor amigo, e à minha mãe, Elem Cássia, meu porto seguro. Vocês são a base sólida sobre a qual construí meus sonhos, os primeiros a acreditarem em mim e a me mostrarem que a persistência é capaz de transformar qualquer desejo em realidade. Com vocês, aprendi que o caminho para o sucesso não é linear, mas que cada desafio superado fortalece a minha jornada. Obrigada por cada palavra de incentivo, por cada sacrifício silencioso e por cada gesto de amor incondicional que me permitiu chegar até aqui. Mais do que pais, vocês são exemplos vivos de dedicação, coragem e resiliência. Se hoje tenho confiança para seguir em frente, é porque sempre encontrei em vocês o apoio necessário para acreditar no meu próprio potencial.

Às minhas avós, Lidoneta e Cida, que, com sabedoria e amor incondicional, me ensinaram valores que levarei comigo por toda a vida. Suas palavras, gestos e carinho foram e sempre serão uma fonte inesgotável de força para mim.

Ao meu avô Deves, que, mesmo não estando mais fisicamente presente, permanece vivo em minhas lembranças e em tudo o que me ensinou. Seu exemplo de coragem e determinação continua a me guiar, e este trabalho é também uma homenagem ao seu legado.

E ao meu avô Nilton, que, embora eu não tenha tido a oportunidade de conhecer pessoalmente, deixou ensinamentos e valores que chegaram até mim. Sua história me inspira, e sou grata por tudo o que dele foi transmitido por aqueles que o amaram.

Aos meus amigos, que compartilharam comigo não apenas os desafios, mas também as conquistas e os momentos de leveza. Em especial, Luanna e Gabryella, que estiveram comigo em cada fase dessa jornada, dividindo risadas, aprendizados e me apoiando nos momentos difíceis. Obrigada por cada palavra de incentivo, por cada gesto de carinho e por serem uma parte essencial dessa caminhada.

Ao meu namorado, Ricardo Henrique, que esteve ao meu lado em todas as fases dessa jornada, me dando apoio, força e amor incondicional. Obrigada por acreditar em mim até mesmo quando eu duvidei, por ser meu abrigo nos momentos de tempestade e por comemorar comigo cada pequena vitória. Ter você ao meu lado tornou essa caminhada muito mais especial.

E, acima de tudo, a Deus, que me sustentou quando minhas forças pareciam insuficientes, que acalmou meu coração nos momentos de incerteza e que colocou pessoas tão especiais no meu caminho. Tudo que sou e tudo que conquisto vem Dele, e a Ele entrego minha gratidão mais profunda.

Este trabalho é fruto de esforço, amor e dedicação. E ele pertence, em parte, a cada um de vocês.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço às instituições que contribuíram significativamente para a realização deste trabalho, proporcionando conhecimento, aprendizado e crescimento profissional. Meu reconhecimento especial à Magna Empresa Júnior Jurídica, pela experiência enriquecedora e pelas oportunidades de desenvolvimento acadêmico e prático. Também expresso minha gratidão à universidade e aos professores que compartilharam seu conhecimento e dedicação ao longo dessa trajetória.

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a pejetização do trabalho sob a ótica da jurisprudência, especialmente diante da evolução do conceito de subordinação jurídica nas relações laborais contemporâneas. A pesquisa parte da distinção entre as figuras do trabalhador autônomo e do empregado, apontando as implicações jurídicas da prática da pejetização, fenômeno no qual empresas exigem a constituição de pessoa jurídica por parte do trabalhador para máscarar uma relação de emprego. A metodologia utilizada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise de jurisprudência dos tribunais trabalhistas, em especial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. O estudo evidencia como a subordinação clássica, centrada na obediência direta, é insuficiente diante das transformações do mundo do trabalho e como o conceito de subordinação estrutural surge como resposta adequada para a caracterização de vínculos empregatícios disfarçados. A partir do princípio da primazia da realidade, reforça-se a necessidade de reconhecimento da relação de emprego quando presentes os elementos fáticos que a configuram, mesmo que encobertos por contratos civis. As decisões analisadas demonstram que a Justiça do Trabalho tem avançado no enfrentamento da pejetização, reconhecendo o vínculo empregatício com base na inserção do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de serviços, ainda que sem ordens diretas. Ao fim, essa pesquisa tem como objetivo garantir a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** pejetização. subordinação estrutural. primazia da realidade. vínculo empregatício. direito do trabalho.

## SUMÁRIO

- 1. INTRODUÇÃO**
- 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**
  - 2.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO**
  - 2.2 A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DA PERSPECTIVA CLÁSSICA À SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL
  - 2.3 TRABALHADOR AUTÔNOMO E O EMPREGADO: DISTINÇÕES ESSENCIAIS
  - 2.4 O QUE É PEJOTIZAÇÃO?
  - 2.5 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE
- 3. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TEMA PEJOTIZAÇÃO**
  - 3.1 A REAÇÃO DO TRT DA 3ª REGIÃO À PEJOTIZAÇÃO: PROTEÇÃO CONTRA FRAUDE NAS RELAÇÕES LABORAIS
  - 3.2 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: PEJOTIZAÇÃO E O DISTINGUISHING APLICADO PELO TST
  - 3.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: A PEJOTIZAÇÃO E OS LIMITES DA ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA DO STF
- 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**
- 5. REFERÊNCIAS**



## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo examinar a prática da pejetização no contexto das relações trabalhistas contemporâneas, buscando compreender como esse fenômeno se insere na lógica de flexibilização das contratações e na tentativa de mascarar vínculos empregatícios sob a roupagem de relações civis. A partir disso, será analisado de que forma a jurisprudência trabalhista tem enfrentado tal prática, especialmente a partir da evolução do conceito de subordinação jurídica, que passou de uma visão clássica para uma perspectiva estrutural.

Nesse sentido, será feito um panorama conceitual sobre a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, bem como sobre a diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado, de modo a evidenciar os elementos que caracterizam cada tipo de vínculo e como a pejetização busca se aproveitar dessas brechas para fraudar direitos laborais. Também será abordado o princípio da primazia da realidade, que atua como instrumento jurídico fundamental na desconstrução de vínculos artificiais criados pelas empresas para burlar a legislação.

A partir da análise de decisões oriundas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), será possível observar como os tribunais têm adotado o conceito de subordinação estrutural como alternativa à tradicional subordinação direta, reconhecendo vínculos empregatícios mesmo quando não há ordens explícitas, mas existe inserção do trabalhador na estrutura organizacional do tomador de serviços.

Nesse cenário, destaca-se o Tema 1389 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal, no qual se discute a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para prestação de serviços, bem como a distribuição do ônus da prova em casos de alegada fraude. A Corte, embora reconheça a liberdade de organização produtiva, tem sido instada a se manifestar diante do reiterado descumprimento de sua jurisprudência por parte da Justiça do Trabalho, o que suscita debates sobre competência e os limites da proteção jurisdicional trabalhista. Tal discussão revela a tensão entre a defesa da autonomia privada e a necessidade de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por fim, busca-se demonstrar como a pejotização, sob o pretexto de modernização das relações de trabalho, representa, na prática, uma estratégia de precarização laboral, que retira direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. A proposta é contribuir para o debate jurídico acerca da efetividade da proteção trabalhista em tempos de avanço da informalidade institucionalizada.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 A Relação de Trabalho e a Relação de Emprego: Conceituação e Importância Jurídica**

Compreender a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é um passo indispensável para qualquer abordagem séria sobre a pejotização. Tais conceitos, ainda que frequentemente confundidos no senso comum, possuem implicações jurídicas profundamente distintas. A relação de trabalho é gênero, enquanto a relação de emprego é espécie e dessa diferença emerge a tensão entre formas legítimas de contratação e práticas fraudulentas de desvirtuamento da legislação trabalhista.

A relação de trabalho abarca toda forma de prestação de serviços por pessoa física a outrem, abrangendo tanto vínculos de natureza civil quanto trabalhista. Por sua vez, a relação de emprego está restrita àqueles vínculos que se caracterizam por determinados requisitos legais estabelecidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): prestação de serviço por pessoa física, de maneira não eventual, mediante remuneração, com subordinação e pessoalidade.

Essa diferenciação técnica, longe de ser mera formalidade, carrega consequências práticas relevantes. O enquadramento de uma prestação de serviço como relação de emprego garante ao trabalhador um conjunto de direitos fundamentais: férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), horas extras, entre outros. Já os contratos civis, como o de prestação de serviços, não oferecem esse mesmo arcabouço protetivo. A pejotização surge justamente nesse espaço de tensão: na tentativa de escamotear a verdadeira relação de emprego sob a forma de contratos civis, buscando mascarar a essência por meio da forma.

## **2.2 A Evolução da Subordinação Jurídica nas Relações de Trabalho: Da Perspectiva Clássica à Subordinação Estrutural**

A subordinação jurídica é um dos principais aspectos que delimitam a situação juslaboral do empregado, no sentido de constituir o elemento que o diferencia de outros prestadores das diversas atividades obreiras.

O conceito clássico de subordinação tem por base a submissão do trabalhador ao poder diretivo do empregador como fator determinante para a configuração da relação de emprego. Historicamente, a subordinação jurídica foi conceituada pela doutrina como “estado de dependência real criado por um direito”, ou seja, “a sujeição a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e o tempo em que deverá ser executada a prestação de serviços” do empregado ao empregador Barros (2005, p. 215).

Neste contexto, tem-se a subordinação jurídica sempre que o trabalhador integra uma organização de meios produtivos alheia, dirigida à obtenção de fins igualmente alheios, o que resulta, de sua parte, em submissão às regras que advêm do poder de organização do empresário, bem como à autoridade deste, de tal modo que quando o trabalhador firma um contrato de emprego, mais do que prestar determinada atividade laborativa, compromete-se a desempenhar tal atividade sob as ordens e a autoridade do empregador, o qual ordena e fiscaliza a prestação dos serviços e, ademais disso, se apropria dos resultados por ele produzidos.

Nesse mesmo sentido é o entendimento de Francisco Lima Filho (2008, s.p):

[...] A subordinação consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, ou seja, em uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

Por isso, a subordinação jurídica é o critério com maior aceitação na doutrina e jurisprudência, conforme se verifica no posicionamento de Maurício Godinho Delgado (2006, p. 660) :

[...] A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo

sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho. A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é a de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também da matriz jurídica.

Segundo Pedro Romano Martinez (2022, p. 37), a subordinação tem natureza tecno-jurídica, podendo ser entendida num sentido amplo, de forma a abranger três realidades:

- a) a alienabilidade;
- b) o dever de obediência;
- c) a sujeição ao poder disciplinar do empregador.

Para ele, são esses três elementos que na prática permitem fazer a distinção entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Segundo o jurista, o dever de obediência e a sujeição ao poder disciplinar, na verdade, correspondem à subordinação, que pode se manifestar pela sujeição laboral.

Nos dizeres de Monteiro Fernandes (2009, p. 143):

[...] A subordinação consiste no dever de obediência do trabalhador ao empregador, que decorre do vínculo contratual que os liga a partir do momento em que se insere nos objetivos do empreendimento, independentemente de se encontrar ou não sob a fiscalização visual, física do credor da prestação laboral.

Tal modelo de subordinação, contudo, foi concebido para a realidade da produção industrial. Assim, enquanto o trabalho executado pelos trabalhadores nos sistemas de produção taylorista e fordista era concentrado, operário, manual e repetitivo; Hoje, o exercício do trabalho, nas relações modernas, pressupõe um agente capacitado e com autonomia para gerir seu conhecimento, em prol do melhor resultado de sua atividade.

Ademais, o processo de globalização da economia e o avanço tecnológico trouxeram novas formas de relação de trabalho que, à época do surgimento do Direito do Trabalho, quando a realidade era de uma sociedade industrial, sequer poderiam ser imaginadas pelo legislador (à distância, globalizado, intelectual, terceirizado, os

sem carteira, além da crescente utilização da força de trabalho autônoma, dentre outras), surgindo, com isso, novas profissões.

Diante disso, atualmente, existem relações de trabalho que estão submetidas à dinâmica e estrutura da empresa, mas que não se enquadram na relação empregatícia, em virtude da adoção do conceito clássico de subordinação — e que, por isso, situam-se fora do Direito do Trabalho e seu patamar civilizatório básico.

Assim, com as mudanças ocorridas na economia e no mundo, especialmente no mundo do trabalho, esta concepção de subordinação deixou de atender à finalidade primeira do Direito do Trabalho, qual seja: conferir dignidade aos trabalhadores.

Isso porque, como visto, nota-se que, nos dias atuais, nem sempre será possível a identificação do requisito da subordinação clássica na prática de determinada relação de trabalho. Por isso, cabe ao intérprete, ao analisar o caso concreto, buscar, para cada situação vivenciada, elementos que possam caracterizar o liame subordinativo. Para tanto, não cabe mais a compreensão do que seja subordinação da maneira como foi concebida nos últimos anos do século passado, como um poder de dirigir a que corresponde um dever do trabalhador de obedecer.

As mudanças ocorridas na seara laboral introduziram novas questões jurídicas no Direito do Trabalho que clamam pela reestruturação dos elementos que cingem o conceito de subordinação.

Assim, VILHENA (1999, p. 462 - 463) afirma:

[...] A subordinação não mais poderia ser vista da mesma forma conceitual que a viram juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. [...] A subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar. [...] Com o desenvolvimento das atividades industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. [...] Debite-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação.

Na atual sociedade capitalista pós-moderna, a evolução do conceito de subordinação alude, para o Direito do Trabalho, ao controle civilizatório de um patamar mínimo de proteção social dos trabalhadores frente à globalização e às transformações dos sistemas produtivos impostas pela terceirização.

As principais funções do Direito do Trabalho, afirmadas na experiência capitalista dos países desenvolvidos, consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômica-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, deste ramo jurídico, ao lado de seu papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo.

Visando à efetividade do Direito do Trabalho, bem como à ampliação do seu lastro de incidência, cogita-se, atualmente, numa concepção estruturalista da subordinação, que visa englobar ao conceito de empregado todo o trabalhador inserido na "dinâmica do tomador de seus serviços", vale dizer, na esfera de repercussão das decisões da empresa principal, mesmo que indiretamente, desde que coopere de forma dependente e habitual.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 398), propõe que o ponto de identificação da subordinação seja a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de serviço, *in verbis*:

[...] Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento do tomador de serviços, independentemente de receber suas ordens diretas.

O objeto do presente estudo se originou no TRT da 3ª região e, posteriormente, foi encampado pelo TST. Trata-se de terceirização exercida pela TELEMAR (empresa tomadora) da função de instalador/emendador de cabos telefônicos. Em sua decisão, o egrégio Tribunal reconheceu que a função exercida pelo obreiro estava inserida dentre as atividades-fim da empresa.

Diante disso, asseverou que, no contexto atual pós-industrial e flexível, não há

mais necessidade de ordem direta do empregador para a caracterização da subordinação como pressuposto para a configuração da relação de emprego.

Acrescentou, ainda, que a subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada, em que prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação.

O julgado, cujo relator foi o Juiz José Eduardo de R. Chaves Júnior, é didático no sentido de explicar o novo critério da subordinação. Segue a ementa do referido *decisum*:

EMENTA - TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL – No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas "colaborar". A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescindem do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de ideias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT - artigo 2º, caput - o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades (TRT da 3ª Região, Processo : 00059-2007-011-03-00-0 RO, Data da Sessão : 30/07/2007, Data da Publicação : 03/08/2007, Órgão Julgador: Primeira Turma, Relator: Juiz Convocado Jose Eduardo de R.C.Junior, Revisor: Desembargador Marcus Moura Ferreira, Presidente: Desembargador Mauricio Godinho Delgado).

Com efeito, existirá subordinação quando a prestação de trabalho integrar as atividades desenvolvidas pelo empregador e o trabalhador não dispuser de uma

organização empresarial própria, não assumindo riscos de ganhos nem de perdas e não sendo proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

No modelo de organização empresarial atual, a visão estrutural da subordinação admite que se inclua, nas normas de proteção do trabalho, várias formas de prestação laboral oriundas do desenvolvimento e do avanço tecnológico, precipuamente no campo informacional.

Destarte, com as transformações de organização do trabalho, decorrentes dos meios de produção impostos pelo sistema toyotista (característico do sistema capitalista pós-moderno), o conceito clássico de subordinação jurídica subjetiva, estado de sujeição do trabalhador à pessoa do empregador, evoluiu e cedeu espaço à subordinação jurídica objetiva/estrutural.

Essa nova roupagem da subordinação também foi intitulada de subordinação integrativa ou, ainda, reticular foi encampada pela jurisprudência do c. TST, precipuamente em terceirizações, sendo assim sintetizada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1) TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATUAÇÃO NAS ATIVIDADES-FIM DA EMPRESA. ATIVIDADES BANCÁRIAS. FORMAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. 2) ENQUADRAMENTO SINDICAL. APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS. 3) LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO. As situações tipo de terceirização lícita estão, hoje, claramente assentadas pelo texto da Súmula 331/TST. Constituem quatro grupos de situações sócio-jurídicas delimitadas: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância regidas pela Lei 7.102/83; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que, nas três últimas situações-tipo, inexistam personalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços. A hipótese dos autos, contudo, não se amolda às quatro situações-tipo de terceirização lícita assentadas pela Súmula 331/TST, pois a análise da prova evidencia que a Reclamante estava inserida no processo produtivo do Reclamado Banco Santander (Brasil) S.A., com subordinação e personalidade na prestação dos serviços, dedicados essencialmente à atividade econômica do Banco. Registre-se que, para o Direito do Trabalho, a subordinação pode ter três dimensões, todas elas válidas, mesmo que não concomitantes: a tradicional, de natureza subjetiva; a objetiva, pela realização, pelo obreiro, dos fins do empreendimento do tomador (caso dos autos); e a estrutural, pela integração do trabalhador na estrutura, dinâmica e cultura do tomador de serviços (também caso dos autos). Portanto, configurada a ilicitude do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade



terceirizante), formando-se o vínculo justralhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista, uma vez que o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR - 1554-06.2011.5.03.0024 Data de Julgamento: 26/06/2013, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2013).

Destarte, segundo esse entendimento, a ordem direta do empregador torna-se prescindível. O empregador passa a ordenar apenas a produção como um todo e o controle se faz através do resultado do trabalho, como ocorre no teletrabalho, por exemplo.

Portanto, é possível afirmar que para a identificação da subordinação estrutural, fundamentalmente, o que importa é a inserção objetiva do trabalhador na essência da atividade empresarial, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas sim se a mesma o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento.

Trata-se, como se vê, de uma nova visão da subordinação, inspirada no entendimento de Maurício Godinho Delgado (2010, p. 305):

A subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que se exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida, ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores, a terceirização.

O caráter meramente potencial da subordinação do trabalhador revela-se diante da hipótese da situação subordinativa restar configurada com a mera possibilidade do exercício dos poderes laborais, pelo menos de um deles, não sendo assim necessária a atuação efetiva, pessoal e constante destes poderes.

Dessa forma, a eventual caracterização de subordinação acrescida à presença da pessoalidade entre trabalhador e empresa tomadora de serviços e desde que levada em consideração os demais requisitos, poderá vir a configurar a relação empregatícia entre estes, descaracterizando, dessa forma, o contrato de prestação de serviços.

Diante da evolução das formas de organização do trabalho e da

complexificação das relações laborais na sociedade pós-moderna, o conceito clássico de subordinação jurídica, centrado na obediência direta às ordens do empregador, mostra-se insuficiente para abarcar a diversidade de vínculos laborais hoje existentes. Nesse cenário, a concepção de subordinação estrutural surge como resposta teórico-jurídica mais adequada, permitindo reconhecer vínculos empregatícios mesmo na ausência de ordens diretas, desde que o trabalhador esteja inserido na lógica produtiva do tomador de serviços.

Tal avanço interpretativo não apenas amplia o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também reforça seu papel civilizatório, garantindo proteção a trabalhadores antes invisibilizados pelas amarras de um modelo jurídico ultrapassado. Trata-se, em suma, de uma necessária reinterpretação da subordinação, ajustada à realidade dinâmica das relações de trabalho contemporâneas.

### **2.3 O Trabalhador Autônomo e o Empregado: Diferenças Estruturais**

A confusão entre trabalhador autônomo e empregado é, muitas vezes, deliberadamente incentivada por empresas interessadas em reduzir seus encargos trabalhistas. A diferença, entretanto, é cristalina. O trabalhador autônomo é aquele que presta serviços de forma eventual, com independência técnica e organizacional, assumindo os riscos de sua própria atividade econômica. Sua remuneração é acordada por tarefa, projeto ou período determinado, e ele possui ampla liberdade na condução do serviço.

Já o empregado está inserido na engrenagem da empresa contratante, submetido às suas ordens, normas e padrões de conduta. Ele trabalha sob subordinação, com horário definido, presença obrigatória e remuneração periódica. Sua atividade integra o processo produtivo da empresa, contribuindo diretamente para a obtenção de lucros — sem, contudo, participar deles.

A pejotização ignora essa distinção de forma intencional. Empresas exigem que trabalhadores constituam uma pessoa jurídica e celebrem contratos de prestação de serviços com a ilusão de autonomia. Na prática, porém, continuam cumprindo jornadas fixas, recebendo ordens diretas e mantendo exclusividade com a contratante. A formalidade da PJ apenas encobre o que, em sua substância, é uma típica relação

de emprego. Trata-se, portanto, de uma estratégia de precarização que mina os direitos trabalhistas sob a fachada de modernidade.

#### **2.4 O que é pejetização?**

Desta forma, podemos chamar de pejetização o fenômeno que está cada vez mais recorrente nas relações de trabalho brasileiras, caracterizado pela imposição, por parte do empregador, para que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (a chamada "PJ") com o intuito de firmar um contrato de prestação de serviços, mascarando, na realidade, uma relação de emprego. Embora sob o manto de legalidade contratual, trata-se de uma fraude trabalhista, pois a estrutura real da prestação de serviços mantém todos os elementos previstos na CLT.

O objetivo central da pejetização é econômico: reduzir custos com encargos trabalhistas e previdenciários, como FGTS, INSS, férias, 13º salário e verbas rescisórias.

Ao exigir que o trabalhador se transforme em uma empresa, o empregador rompe com o modelo protetivo trabalhista e coloca o indivíduo em uma posição de extrema vulnerabilidade.

Na prática, o pejetizado continua cumprindo jornada, recebendo ordens diretas, submetendo-se a metas e trabalhando exclusivamente para um tomador, sem gozar de qualquer estabilidade jurídica ou social. Ele assume riscos sem ter o controle do negócio, o que nega sua condição de empresário e revela a fraude subjacente à contratação.

Essa manobra é distinta da terceirização legítima ou do trabalho autônomo real, no qual foi explicado anteriormente, nos quais há efetiva autonomia na execução do serviço, liberdade organizacional e, principalmente, ausência de subordinação direta. A pejetização, ao contrário, disfarça o vínculo empregatício com aparência de autonomia, quando, na verdade, mantém o controle típico da relação de trabalho subordinado.

Sob o ponto de vista jurídico, a pejetização viola não apenas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também normas constitucionais e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente aqueles elaborados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como as convenções que garantem a igualdade, a não discriminação, a saúde e segurança no trabalho, a liberdade sindical

e o emprego socialmente protegido (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 53).

Esses tratados possuem, conforme o Supremo Tribunal Federal, hierarquia supralegal, devendo, portanto, orientar a interpretação das normas nacionais. Nas palavras do autor (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 54):

"A denominada 'pejotização' consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego"

A esse respeito, é importante destacar o entendimento do STF, que, ao julgar a ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, reconheceu a licitude da terceirização e da contratação via pessoa jurídica, inclusive para atividades-fim, como expressão da liberdade de organização empresarial. No entanto, o próprio STF deixou claro que a mera formalização da contratação por PJ não afasta, por si só, a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, sendo necessária a análise do caso concreto.

Esse posicionamento foi reafirmado, por exemplo, na Reclamação Constitucional nº 53.688/RJ, em que a Corte deixou expresso que a pejotização "não constitui, só por si, fraude trabalhista", mas tampouco pode ser presumidamente válida quando presentes os elementos fáticos da relação de emprego. Assim, o STF admite a pejotização enquanto fenômeno contratual lícito, mas reconhece que sua licitude não é absoluta e não deve servir de escudo para fraudes contra os direitos trabalhistas.

Portanto, a prática da pejotização, quando identificada como dissimulação de vínculo empregatício, deve ser desconsiderada com base no princípio da primazia da realidade, possibilitando à Justiça do Trabalho o reconhecimento da relação de emprego e a consequente condenação do empregador ao pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias sonegadas (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 55).

A pejotização não configura, portanto, uma alternativa moderna ou flexível de contratação, mas sim um mecanismo que, quando fraudulento, compromete a proteção constitucional do trabalho e subverte os princípios fundamentais do Direito

do Trabalho. Seu enfrentamento demanda uma atuação firme e tecnicamente fundamentada do Judiciário, que deve conciliar a liberdade negocial empresarial com os limites legais e constitucionais que garantem a dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais.

## **2.5 A Primazia da Realidade: Pilar da Proteção Trabalhista**

O Direito do Trabalho adota o princípio da primazia da realidade como um de seus alicerces fundamentais. Esse princípio estabelece que, na hipótese de divergência entre a forma contratual e os fatos ocorridos na execução da prestação laboral, deve prevalecer a realidade dos fatos. Em outras palavras: o que importa não é o nome que se dá à relação jurídica, mas como ela se desenvolve no dia a dia.

A jurisprudência trabalhista tem reafirmado esse entendimento com consistência. Mesmo diante da existência de CNPJ, emissão de nota fiscal e assinatura de contrato de prestação de serviços, se restar demonstrado que o trabalhador atuava com pessoalidade, subordinação e habitualidade, o vínculo empregatício deve ser reconhecido. O Judiciário, neste ponto, cumpre papel essencial na contenção das fraudes trabalhistas, servindo como contrapeso à assimetria de poder entre empregadores e trabalhadores.

Ademais, o princípio da primazia da realidade atua como salvaguarda contra a simulação contratual. Como bem ensina a doutrina, o contrato de trabalho é um contrato de execução continuada, cuja verdadeira natureza se revela ao longo do tempo e não na folha de papel assinada no início da prestação. Esse é o espírito do art. 167, §1º, II, do Código Civil, que trata da nulidade de negócios jurídicos simulados, também aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT.

## **3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TEMA PEJOTIZAÇÃO**

### **3.1 A Reação do TRT da 3ª Região à Pejotização: Proteção Contra Fraude nas Relações Laborais**

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio da Primeira Turma, julgou o processo nº 0010603-63.2024.5.03.0138:

**VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA.** Admitindo a reclamada a prestação de serviços pelo reclamante, mesmo que em modalidade autônoma, atraiu para si o ônus da prova do fato impeditivo do direito da autora quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego (artigos 333, II/CPC e 818/CLT). **VÍNCULO DE EMPREGO - MATÉRIA EXCLUSIVAMENTE DE FATO - DISTINÇÃO ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS - IMPERTINÊNCIA DA INVOCAÇÃO DO TEMA VINCULANTE 725/STF.** Em face do tema vinculante 725/STF, é importante diferenciar a **pejotização** da terceirização, para demonstrar que a análise do caso dos autos não se vincula à tese jurídica vinculante de n. 725, do Excelso STF. A denominada **pejotização** 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 **pejotização**, o art. 9º/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 como de emprego. 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. Ou seja, no caso, o debate envolve a **pejotização** dos serviços, em nada se relacionando à terceirização, sendo o contrato firmado com pessoa jurídica, mas com vistas ao trabalho pessoalmente prestado pelo titular dessa empresa, de forma subordinada, impondo-se a aplicação do art. 9º/CLT, sem qualquer correlação ou desrespeito ao tema vinculante 725/STF.

No presente caso reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre uma trabalhadora contratada como pessoa jurídica e a empresa, diante da constatação de que a relação contratual firmada era, na realidade, uma simulação que visava fraudar a legislação trabalhista. A decisão reformou sentença de primeiro grau que havia julgado improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo, reconhecendo que estavam presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT.

A análise do conjunto probatório demonstrou que a autora prestava serviços de forma habitual, mediante remuneração mensal fixa, com pessoalidade e subordinação. Embora contratada como MEI e formalmente vinculada por contrato civil, a prestação de serviços se dava com jornada definida, cumprimento de ordens de supervisores, uso de ferramentas e infraestrutura fornecida pela empresa, ausência de autonomia real e inserção direta na dinâmica organizacional da tomadora dos serviços. Ficou demonstrado que a autora integrava uma equipe interna da empresa, submetida a padrões de produtividade, metas e controle, mesmo que informal.

Diante dessas constatações, o acórdão concluiu que houve tentativa de disfarçar a relação de emprego por meio da formalização de um contrato de prestação de serviços com pessoa jurídica constituída pela própria trabalhadora. A tentativa de descaracterizar o vínculo celetista não resistiu à aplicação do princípio da primazia da realidade, que confere prevalência aos fatos concretos sobre a forma contratual. O julgado foi enfático ao afirmar que o contrato civil utilizado tinha como único objetivo afastar os direitos trabalhistas, configurando fraude nos termos do artigo 9º da CLT.

O Tribunal também afastou a alegação da empresa de que se tratava de terceirização lícita, nos moldes da tese vinculante firmada pelo STF no Tema 725 da Repercussão Geral, ressaltando que o caso em análise não envolvia empresa intermediadora de mão de obra, tampouco terceirização de atividade empresarial, mas sim contratação direta da trabalhadora, sob a aparência de autonomia empresarial inexistente. A relatora, Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, assinalou que a referida tese do STF não se aplica a casos de pejetização, nos quais há violação direta aos preceitos fundamentais do Direito do Trabalho.

Além disso, o acórdão rechaçou a tese da hiperssuficiência da autora. A decisão apontou que, embora detentora de formação técnica, a remuneração recebida era incompatível com o patamar exigido pelo §1º do artigo 444 da CLT para o reconhecimento da capacidade plena de negociação contratual, reforçando a situação de hipossuficiência jurídica e econômica. Também foi destacado que a autora não exercia atividade empresarial real, tampouco assumia os riscos do negócio, o que descaracterizava sua condição de prestadora autônoma.

Por fim, o Tribunal determinou o retorno dos autos à Vara de origem para julgamento dos demais pedidos formulados na petição inicial, em razão do reconhecimento do vínculo empregatício. A decisão demonstra a firme atuação da Justiça do Trabalho no enfrentamento da pejetização como prática fraudulenta e reafirma o entendimento de que a formalização de contratos civis não é capaz de afastar a proteção jurídica quando presentes os elementos da relação de emprego. O julgado confirma a função do Direito do Trabalho como instrumento de efetivação de direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de crescente tentativa de precarização das relações laborais por meio de mecanismos contratuais simulados.

### 3.2 Análise Jurisprudencial: Pejotização e o Distinguishing aplicado pelo TST

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido enfática ao afirmar que, embora a terceirização e a pejotização sejam admitidas como lícitas nos moldes definidos pelo Supremo Tribunal Federal (STF), há limites jurídicos intransponíveis quando tais práticas são utilizadas com a finalidade de fraudar a legislação trabalhista. No julgamento do Ag-AIRR-10671-65.2020.5.03.0069, a 3ª Turma do TST, segue ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. LEIS 13.465/15 E 13.467/17 TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS . EMPRESAS PRIVADAS. ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL 725 . SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT . FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA . TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada ( ADPF-324 e RE-958252 - Tema 725). 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta Corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação , ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização . 3. Assinale-se ainda que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante ( AgRg-Rcl 39.351), vem entendendo que, caracterizado os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Precedentes . 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o distinguishing da tese expressa pelo STF no Tema 725. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00106716520205030069, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 15/08/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023)

Desta forma, o mesmo enfrentou situação em que o trabalhador foi contratado como pessoa jurídica para atuar como correspondente bancário vinculado a uma corretora, mas, na prática, exercia atividades diretamente integradas à estrutura da empresa tomadora, sob sua direção, controle e dependência econômica.



O acórdão reconheceu que, apesar da orientação do STF no Tema 725 de Repercussão Geral, que permite a terceirização ampla, inclusive na atividade-fim, isso não impede o reconhecimento da fraude quando configurados os elementos clássicos da relação de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT. O relator, Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, destacou a presença de subordinação direta, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade na prestação dos serviços. Ressaltou, ainda, que a relação jurídica formal (contrato entre pessoas jurídicas) não corresponde à realidade vivenciada pelo trabalhador, evidenciando uma clara tentativa de burla às normas protetivas da CLT.

A decisão ressalta que, embora a terceirização e a pejetização possam ser admitidas como modalidades válidas de contratação, sua aplicação deve respeitar os limites legais e constitucionais, especialmente o princípio da primazia da realidade. Assim, sempre que a relação contratual mascarar os traços típicos da relação de emprego, caberá ao Poder Judiciário reconhecer o vínculo empregatício e aplicar as consequências jurídicas decorrentes desse reconhecimento.

Dessa forma, a jurisprudência do TST tem reafirmado que a licitude da pejetização não se confunde com a licitude da fraude. Quando a empresa interposta atua como mera intermediária e o tomador dos serviços exerce, de fato, o poder diretivo, configura-se a pejetização ilícita. Esse entendimento reforça a necessidade de análise concreta das condições em que se dá a prestação de serviços, evitando a banalização de modelos contratuais alternativos que se prestem apenas a reduzir direitos trabalhistas sob uma roupagem formal de legalidade.

### **3.3 Análise jurisprudencial: a pejetização e os limites da atuação da Justiça do Trabalho à luz da jurisprudência do STF**

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Reclamação Constitucional n.º 53.688/RJ, reafirmou seu entendimento já consolidado na ADPF 324 e no Tema 725 da Repercussão Geral, no sentido de que a contratação de serviços mediante pessoa jurídica, prática conhecida como *pejetização*, não constitui, por si só, fraude trabalhista. Segue a ementa:

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 “pejotização”, 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))

Essa forma de contratação passa a ser reconhecida como expressão da liberdade negocial, desde que ausente simulação e que não estejam presentes os elementos clássicos da relação de emprego.

No caso concreto, discutia-se decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), que havia reconhecido vínculo de emprego com fundamento na subordinação direta e pessoalidade durante o período em que o trabalhador atuou como pessoa jurídica. A empresa contratante ajuizou reclamação constitucional alegando desrespeito à tese fixada na ADPF 324, que permite a terceirização e a contratação por PJ inclusive na atividade-fim.

A Segunda Turma do STF, no entanto, deu provimento ao agravo interno para cassar a decisão da Justiça do Trabalho, firmando o entendimento de que a caracterização do vínculo empregatício, apenas com base na pejotização, contraria os parâmetros da Corte Suprema.

Essa decisão corrobora a jurisprudência firmada pelo STF, segundo a qual não se pode presumir a existência de vínculo empregatício a partir da mera constituição de empresa individual pelo trabalhador, sendo necessária a demonstração concreta de elementos que configurem fraude à relação de trabalho. O reconhecimento da pejotização como prática ilícita depende, portanto, da comprovação de que houve simulação contratual com intuito de mascarar uma típica relação de emprego, o que exige análise criteriosa do caso concreto e não mera presunção jurídica.

A análise do Supremo reforça, de forma categórica, que os atos das instâncias inferiores devem observar estritamente a jurisprudência vinculante da

Corte, deixando claro que a Justiça do Trabalho não pode, sob o manto da proteção ao trabalhador, desconsiderar a validade de formas atípicas de contratação reconhecidas pelo STF, sob pena de usurpação de competência e afronta direta à autoridade da Suprema Corte, além de fomentar insegurança jurídica e sobrecarregar o sistema judicial.

Segue ementa do Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1.532.603/PR:

“DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. CONTRATAÇÃO ATÍPICA. FRAUDE EM CONTRATO CIVIL/COMERCIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. REPERCUSSÃO GERAL. SUSPENSÃO NACIONAL DOS PROCESSOS. Discussão sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações envolvendo alegada fraude em contratos de prestação de serviços; validade da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo; e definição do ônus da prova quanto à alegação de fraude. Reafirmação da liberdade de organização produtiva e da licitude das formas atípicas de contratação, conforme precedentes como a ADPF 324. Determinada a suspensão nacional de todos os processos que versem sobre o Tema 1.389 da repercussão geral, para evitar decisões contraditórias e preservar a autoridade do STF.”

Todavia, não se pode ignorar os riscos da progressiva desjudicialização da proteção trabalhista por via da civilização dos conflitos laborais.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A construção deste trabalho permitiu não apenas o aprofundamento teórico sobre a pejetização e seus impactos nas relações de trabalho, mas também uma reflexão crítica sobre o papel do Direito do Trabalho em um cenário cada vez mais marcado pela flexibilização e pela tentativa de esvaziamento das garantias históricas conquistadas pela classe trabalhadora.

Ao longo da pesquisa, tornou-se evidente que, embora o discurso da liberdade contratual e da autonomia negocial ganhe força nos planos jurídico e político, ele não pode servir de justificativa para práticas que ocultam, sob uma fachada formal, relações de emprego desprovidas de proteção. A pejetização, quando utilizada de forma fraudulenta, não representa uma evolução, mas sim um retrocesso social.

Como futura profissional do Direito e cidadã consciente do papel transformador das normas jurídicas, encerro este trabalho com a convicção de que o combate à precarização deve continuar sendo uma bandeira essencial da Justiça do Trabalho.

Mais do que aplicar normas, é necessário compreender realidades, proteger pessoas e manter viva a função social do Direito.

Este TCC, portanto, não é apenas um requisito acadêmico, mas também um posicionamento pessoal e profissional em defesa de relações de trabalho mais justas, dignas e humanas.

Conclui-se, enfim, que a pejetização, quando utilizada como artifício para burlar os direitos garantidos ao empregado, constitui fraude à legislação trabalhista e deve ser rechaçada pelo Judiciário, com base no princípio da primazia da realidade. Mais do que uma infração normativa, trata-se de um atentado aos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social. Enfrentar essa prática demanda não apenas vigilância institucional, mas também compromisso doutrinário e jurisprudencial com a efetividade dos direitos fundamentais nas relações laborais.

## 5 REFERÊNCIAS

SCHIAVI, Mauro. Manual de Direito e Processo do trabalho – Volume Único. 5. ed., ver., atual. e ampl. – São Paulo: JusPodivm, 202.

VIOLA, Ricardo Rocha. Teoria da decisão judicial: o direito fundamental à justificação racional das decisões judiciais. Belo Horizonte: D'Plácido, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, maio 1943.

BRASIL. Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005. Brasília, DF, novembro 2005.

BRASIL. Lei n. 5.890, de 8 de junho de 1973. Legislação de Previdência Social, Brasília, DF, junho 1973.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Contratos e Atos Unilaterais. 4. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 19. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. 1.392 p. ISBN: 9788536114897.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: SILVA, Alessandro et al. (Coord.). Direitos Humanos: Essência do Direito do

Trabalho. São Paulo: LTr, 2007. p. 67-87.

FERNANDES, António Monteiro. Direito do Trabalho. 14. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: Estrutura Legal e Pressupostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 462-463.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 305.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. A Subordinação Estrutural como Elemento Definidor da Relação de Emprego. Repertório de Jurisprudência IOB, n. 9, v. II, 1ª Quinzena de Maio de 2008

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão no Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º TST-Ag-AIRR-10671-65.2020.5.03.0069. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 16 ago. 2023. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324. Rel. Min. Luiz Fux, julgado em 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 725 da Repercussão Geral – RE 958.252/MG. Rel. Min. Luiz Fux, julgado em 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação Constitucional nº 53.688, Rio de Janeiro. Rel. Min. Nunes Marques. Julgado em 17 out. 2023. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão TST - Ag-AIRR-10671-65.2020.5.03.0069. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em 16 ago. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010603-63.2024.5.03.0013. Rel. Desª Maria Cecília Alves Pinto. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br>. Acesso em: 02 abr. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização no Direito do Trabalho: entre a precarização e a liberdade de organização. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Terceirização e Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2016.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Livia Amaral. Flexibilização dos direitos trabalhistas no contexto da reforma: um olhar a partir da pejetização. In: GOMES, Gustavo Filipe Barbosa; MARTINS, Ives Gandra (Coords.). Reforma Trabalhista: aspectos teóricos e práticos da Lei 13.467/2017. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 45-60.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo n.º 1.532.603/PR. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 14 abr. 2025. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=A1DD-67F7-E3AA-D5C6>. Acesso em: 21 abr. 2025.