REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

PEJOTIZAÇÃO E FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO: ANÁLISE DOS REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

"PEJOTIZAÇÃO" (CORPORATIZATION OF LABOR) AND FRAUD AGAINST THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: AN ANALYSIS OF THE REQUIREMENTS FOR ESTABLISHING AN EMPLOYMENT BOND

Ciências Sociais Aplicadas • 23/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/795269454

Roger Castorino Serafim de Souza[1]

Mário Célio Ferreira Pinto[2]

RESUMO

O presente artigo analisa a pejotização e sua possível utilização como forma de fraude à relação de emprego, considerando os requisitos previstos no art. 3º da CLT. Busca-se compreender os limites entre a contratação legítima por pessoa jurídica, a terceirização e o trabalho autônomo, em contraste com situações em que há ocultação de vínculo empregatício pela presença de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A pesquisa utiliza o método dedutivo, com base em legislação, doutrina e jurisprudência do STF e TST. Conclui-se que a legalidade da terceirização, reconhecida pelo STF no Tema 725, não impede o reconhecimento do vínculo empregatício quando a realidade dos fatos demonstrar os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Palavras-chave: Pejotização; Fraude à relação de emprego; Relação de emprego; Terceirização.

ABSTRACT

This article analyzes the phenomenon of pejotização and its possible use as a means of fraud against the employment relationship, considering the requirements established in Article 3 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT). It aims to understand the boundaries between legitimate hiring through a legal entity, outsourcing, and self-employment, in contrast to situations where an employment relationship is concealed through the presence of personal service, habituality, remuneration, and legal subordination. The research adopts the deductive method, based on legislation, legal doctrine, and case law from the Brazilian Supreme Court (STF) and the Superior Labor Court (TST). It concludes that the legality of outsourcing, recognized by the STF in Theme 725, does not prevent the recognition of an employment relationship when the factual

reality demonstrates the elements that characterize an employment relationship.
Keywords: Pejotização; Fraud against the employment relationship; Employment relationship; Outsourcing.

1. INTRODUÇÃO

As últimas décadas foram marcadas por significativas mudanças nos modelos de organização da produção e das relações de trabalho, influenciadas pelo avanço da globalização econômica, pelo desenvolvimento tecnológico e pela constante busca das empresas por maior eficiência, redução de custos e flexibilidade na gestão de seus recursos humanos. Nesse contexto, ganhou destaque no Brasil o fenômeno denominado “pejotização”, caracterizado pela contratação de trabalhadores por intermédio de pessoas jurídicas constituídas com a finalidade de substituir uma relação tradicional de emprego disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Embora a pejotização possa, em determinadas situações, representar uma manifestação legítima da liberdade contratual e da autonomia privada, especialmente quando relacionada à prestação de serviços especializados e independentes, sua utilização como instrumento para ocultar uma relação empregatícia existente configura desvirtuamento da legislação trabalhista. Nesses casos, o trabalhador deixa de usufruir direitos assegurados pela legislação, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio e garantias previdenciárias, entre outros direitos decorrentes do vínculo de emprego.

Diante desse cenário, o presente estudo busca responder ao seguinte questionamento: em que situações a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica caracteriza fraude à relação de emprego, especialmente quando presentes os elementos previstos no art. 3º da CLT, e quais critérios são utilizados pela doutrina e pela jurisprudência para reconhecer a existência do vínculo empregatício?

A relevância da pesquisa decorre tanto de aspectos práticos quanto teóricos. Sob a perspectiva prática, a pejotização tornou-se uma realidade frequente em diversos segmentos econômicos, ocasionando crescente discussão no âmbito da Justiça do Trabalho e exigindo a definição de parâmetros capazes de diferenciar formas legítimas de contratação, como a terceirização e o trabalho autônomo, de práticas destinadas a mascarar relações empregatícias. Sob o aspecto teórico, o tema envolve a análise dos limites entre a liberdade de contratação, garantida constitucionalmente, e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente a primazia da realidade e a indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

O objetivo geral deste artigo consiste em analisar, com fundamento na doutrina e na jurisprudência dos tribunais superiores, os elementos caracterizadores da relação de emprego e os critérios utilizados para distinguir a pejotização legítima daquela considerada fraudulenta.

Como objetivos específicos, pretende-se: (i) estudar os requisitos jurídico-fáticos previstos no art. 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação; (ii) analisar a evolução do fenômeno da pejotização no ordenamento jurídico

brasileiro, considerando as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725 de repercussão geral; e (iii) examinar a aplicação do art. 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade como mecanismos de identificação e repressão às fraudes trabalhistas.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi adotado o método dedutivo, partindo da análise das normas e fundamentos gerais do Direito do Trabalho para a compreensão específica do fenômeno da pejotização. O estudo possui natureza bibliográfica e documental, fundamentando-se na legislação aplicável, incluindo a Constituição Federal, a CLT e normas complementares, bem como em obras doutrinárias e decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Além desta introdução, o trabalho está organizado em três capítulos principais. O primeiro aborda os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT. O segundo capítulo examina o conceito de pejotização, sua regulamentação jurídica e os limites estabelecidos pelo Supremo Tribunal Federal acerca da terceirização considerada válida. Por fim, o terceiro capítulo trata da fraude à relação empregatícia, analisando o art. 9º da CLT e o princípio da primazia da realidade como instrumentos para identificar relações de emprego formalmente ocultadas. Ao final, serão apresentadas as conclusões obtidas a partir da análise desenvolvida.

2. A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT

A relação de emprego constitui espécie do gênero relação de trabalho, caracterizando-se pela presença cumulativa de determinados elementos fático-jurídicos, cuja verificação independe da denominação atribuída pelas partes ao vínculo contratual. O art. 3º da CLT, ao definir a figura do empregado, estabelece os pressupostos que devem estar simultaneamente presentes para que se configure a relação de emprego:

> *Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).*

Da leitura do dispositivo, a doutrina extrai quatro requisitos caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade (ou habitualidade), onerosidade e subordinação jurídica, aos quais se soma, por força do art. 2º da CLT, a exigência de que o serviço seja prestado por pessoa física. A ausência de qualquer um desses elementos afasta, em princípio, a configuração da relação de emprego, permanecendo a prestação de serviços no âmbito de outras modalidades de relação de trabalho, como o trabalho autônomo, o eventual ou o voluntário.

2.1. Pessoalidade

A pessoalidade caracteriza-se pela necessidade de que a relação de trabalho seja estabelecida intuitu personae quanto ao empregado, ou seja, a execução das atividades deve ser realizada diretamente pelo trabalhador contratado, não sendo admitida sua substituição

por terceiros sem a autorização do empregador. Conforme destaca Godinho Delgado (2020), esse requisito decorre da natureza pessoal e de confiança existente na relação empregatícia, na qual a contratação ocorre considerando as características individuais do trabalhador.

No contexto da pejotização, a pessoalidade frequentemente aparece de maneira ocultada pela forma contratual adotada. Embora, formalmente, o vínculo seja estabelecido entre pessoas jurídicas, na prática é o próprio indivíduo vinculado à empresa contratada que executa os serviços de maneira habitual, contínua e sem possibilidade efetiva de substituição perante a empresa contratante. Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2022) ressalta que a exigência de prestação exclusiva dos serviços, somada à impossibilidade de substituição por terceiros ou empregados próprios do prestador, representa elemento relevante para identificar a presença da pessoalidade e, consequentemente, a possível existência de uma relação de emprego mascarada.

2.2. Não Eventualidade

A não eventualidade, também conhecida como habitualidade, refere-se à necessidade de que a prestação dos serviços ocorra de maneira contínua e integrada à rotina empresarial do tomador, demonstrando uma relação de permanência entre o trabalhador e a atividade desenvolvida pela empresa. Esse requisito não pressupõe que o serviço seja prestado diariamente ou de forma ininterrupta, mas exige que esteja vinculado às necessidades regulares do empreendimento, afastando situações caracterizadas pela realização de atividades meramente pontuais ou ocasionais (Martins, 2021).

Nas hipóteses de pejotização, a habitualidade geralmente se evidencia pela manutenção prolongada do prestador junto à empresa contratante, permanecendo por períodos extensos e, muitas vezes, desempenhando suas funções por anos. A adoção de horários, rotinas e procedimentos semelhantes aos empregados formalmente contratados demonstra a inserção do trabalhador na organização empresarial, revelando uma prestação contínua e estruturada, e não uma contratação isolada de serviço especializado.

2.3. Onerosidade

A onerosidade diz respeito à contraprestação pecuniária devida pelo empregador em razão dos serviços prestados pelo empregado, elemento que distingue a relação de emprego do trabalho voluntário ou benévolo. Segundo Martins (2021), o salário constitui a principal obrigação do empregador e elemento essencial à caracterização do contrato de trabalho, ainda que a remuneração possa ser fixada por unidade de tempo, por produção ou por tarefa.

Na pejotização, a onerosidade normalmente não é elemento controvertido, uma vez que o prestador de serviços recebe, em regra, contraprestação mensal fixa por meio de notas fiscais emitidas pela pessoa jurídica constituída, o que, isoladamente, em nada difere, do ponto de vista econômico, do pagamento de salário a empregado registrado.

2.4. Subordinação Jurídica

A subordinação jurídica é considerada pela doutrina predominante como o elemento central e, ao mesmo tempo, um dos aspectos mais complexos da relação de emprego, pois representa o principal critério utilizado para diferenciar o empregado do trabalhador

autônomo. Tradicionalmente, esse requisito é compreendido como a submissão do empregado ao poder de direção do empregador, especialmente quanto à forma de execução das atividades. Entretanto, diante das novas formas de organização do trabalho, a compreensão da subordinação passou por uma evolução, uma vez que o controle empresarial nem sempre ocorre por meio de comandos diretos, fiscalização constante ou ordens específicas.

Nesse contexto, Godinho Delgado apresenta o conceito de subordinação estrutural, segundo o qual a subordinação pode ser identificada pela integração do trabalhador à estrutura organizacional da empresa tomadora de serviços, independentemente da existência de ordens diretas e frequentes. Assim, a inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa, contribuindo para o alcance de seus objetivos e submetendo-se à sua lógica organizacional, revela a presença desse elemento caracterizador da relação empregatícia (Delgado, 2020, p. 313).

Em perspectiva semelhante, Amauri Mascaro Nascimento (2018) destaca que a subordinação jurídica não exige necessariamente um acompanhamento permanente ou a emissão contínua de instruções individualizadas pelo empregador. É suficiente que o trabalhador exerça suas atividades em conformidade com as diretrizes e padrões estabelecidos pela organização empresarial. Dessa forma, essa interpretação ampliada da subordinação permite reconhecer relações de emprego ocultas por contratos formalmente firmados entre pessoas jurídicas, quando o prestador, apesar de apresentado como autônomo, encontra-se efetivamente incorporado à estrutura e ao funcionamento da empresa contratante.

3. A PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO, CONTEXTO E MOLDURA NORMATIVA

3.1. Conceito E Contexto Histórico-Econômico

A pejotização pode ser entendida como uma prática na qual o trabalhador é levado a constituir uma pessoa jurídica para formalizar a prestação de serviços que, na realidade, apresentam características próprias de uma relação de emprego. Esse fenômeno está relacionado ao processo de transformação das formas de organização produtiva e à expansão de modelos de terceirização das relações trabalhistas, especialmente intensificados no Brasil a partir dos anos 1990, período marcado pela abertura econômica e pela busca empresarial por maior redução de encargos trabalhistas e previdenciários.

Gabriela Neves Delgado (2003), ao tratar especificamente do tema, destaca a natureza ambivalente da terceirização no Direito do Trabalho contemporâneo. De um lado, a distribuição das atividades empresariais entre diferentes pessoas jurídicas pode representar uma alternativa legítima de especialização e organização produtiva; de outro, essa prática pode ser utilizada de maneira indevida como instrumento de flexibilização excessiva e redução de direitos trabalhistas historicamente assegurados aos trabalhadores.

A pejotização diferencia-se da terceirização tradicional, pois não envolve necessariamente a contratação de uma empresa intermediária com estrutura organizacional própria para execução dos serviços. Em muitos casos, ocorre a criação de uma pessoa jurídica individual ou de pequeno porte, sem autonomia empresarial

efetiva, cuja atuação se limita, muitas vezes, ao atendimento de uma única empresa contratante.

Conforme aponta Cassar (2022), essa dependência econômica e a ausência de estrutura própria constituem indícios relevantes de que o prestador não atua como verdadeiro empresário independente, mas como trabalhador inserido na organização produtiva da tomadora dos serviços.

3.2. A Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467/2017) E o Art. 442-B da CLT

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu alterações substanciais na CLT, entre as quais a inclusão do art. 442-B, que expressamente disciplinou a contratação de trabalhador autônomo:

> *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 (BRASIL, 1943, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).*

O dispositivo tem suscitado intenso debate doutrinário. Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018), a norma deve ser interpretada em conformidade com os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, não podendo ser aplicada de forma automática e literal a toda e qualquer contratação formalmente rotulada como autônoma, sob pena de esvaziamento da proteção jurídica ao trabalho subordinado. Homero Batista Mateus da Silva, em sentido crítico à reforma, pondera que a mera formalização contratual não tem o

condão de afastar a incidência das normas trabalhistas quando presentes, na prática, os elementos do art. 3º da CLT, sob pena de se admitir que a autonomia da vontade prevaleça sobre normas de ordem pública e de caráter cogente.

Com efeito, o próprio art. 442-B ressalva que a contratação do autônomo deve observar "todas as formalidades legais", o que remete o intérprete, necessariamente, à verificação, no plano fático, da ausência dos requisitos do art. 3º da CLT. Em outras palavras, o dispositivo não cria uma presunção absoluta de autonomia, mas apenas afasta, em tese, a qualidade de empregado quando a prestação de serviços efetivamente não reunir os elementos da relação de emprego — cabendo à Justiça do Trabalho, à luz do princípio da primazia da realidade, examinar as circunstâncias concretas de cada caso.

3.3. A Terceirização Lícita: ADPF 324 e o Tema 725 de Repercussão Geral do STF

Paralelamente à Reforma Trabalhista, o Supremo Tribunal Federal foi chamado a se pronunciar sobre a licitude da terceirização de mão de obra, inclusive em relação à atividade-fim das empresas tomadoras, questão até então disciplinada, com maior restrição, pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que somente admitia a terceirização de atividades-meio. Em 30 de agosto de 2018, ao julgar conjuntamente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725 de repercussão geral), o Plenário do STF fixou a seguinte tese:

> *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 (STF, RE 958.252, Tema 725, 2018).*

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal consolidou-se como um importante divisor de águas na jurisprudência trabalhista, ao afastar a distinção entre atividade-fim e atividade-meio como elemento determinante para definir a validade da terceirização. Com esse entendimento, houve uma superação das limitações anteriormente estabelecidas pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente nos pontos em que restringia a terceirização em razão da atividade desenvolvida pela empresa contratante. Entretanto, é necessário destacar que a tese firmada no Tema 725 de repercussão geral refere-se à possibilidade de terceirização como instrumento legítimo de organização produtiva entre empresas distintas e dotadas de autonomia, não abrangendo situações em que a criação ou utilização de uma pessoa jurídica ocorre apenas como forma de ocultar uma relação de emprego já existente entre o trabalhador e o tomador dos serviços.

Nessa perspectiva, a doutrina ressalta que o reconhecimento da validade da terceirização pelo STF está condicionado à existência de uma efetiva relação empresarial entre as partes envolvidas, caracterizada pela autonomia administrativa, organizacional e pela responsabilidade da empresa prestadora quanto aos riscos da atividade econômica. Dessa forma, esse entendimento não se aplica aos casos em que a pessoa jurídica contratada representa apenas uma estrutura formal criada para disfarçar uma relação

empregatícia. É justamente nesse limite entre a terceirização juridicamente válida e a pejotização utilizada de maneira fraudulenta que se concentra a análise desenvolvida no presente estudo.

4. A FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

4.1. O Art. 9º da CLT e a Nulidade dos Atos Fraudulentos

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro contempla dispositivo específico destinado a coibir a fraude à legislação do trabalho, de modo a impedir que a autonomia da vontade das partes seja utilizada para afastar normas de ordem pública protetivas do trabalhador:

> *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 (BRASIL, 1943).*

O art. 9º da CLT estabelece a invalidade dos atos praticados com a finalidade de impedir, desvirtuar ou afastar a aplicação das normas trabalhistas, abrangendo inclusive a constituição de pessoas jurídicas utilizadas como instrumento para ocultar uma relação de emprego existente. Por possuir natureza de norma de ordem pública, sua aplicação independe da vontade das partes, permitindo que a Justiça do Trabalho desconsidere a forma jurídica atribuída ao contrato quando a realidade demonstrar a intenção de mascarar o vínculo empregatício por meio da interposição de uma pessoa jurídica.

Segundo Cassar (2022), a pejotização utilizada como mecanismo para encobrir uma relação empregatícia preexistente configura hipótese de simulação, ocasionando a nulidade do negócio jurídico aparente e a consequente aplicação das normas trabalhistas que se buscava afastar. Essa consequência independe da existência de boa-fé ou má-fé por parte do trabalhador, pois a análise deve considerar a realidade da prestação dos serviços e a efetiva finalidade da contratação formalizada pelo tomador.

4.2. O Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma

O principal instrumento utilizado para a análise de possíveis fraudes nas relações trabalhistas é o princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual, diante de divergências entre aquilo que foi formalmente estabelecido pelas partes e a forma como a relação efetivamente se desenvolve, deve prevalecer a realidade dos fatos sobre a aparência jurídica atribuída ao contrato. Esse princípio encontra amplo reconhecimento na doutrina e na jurisprudência trabalhista, estando diretamente relacionado ao caráter protetivo do Direito do Trabalho.

O Tema 1.389 de Repercussão Geral (ARE 1.532.603), sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes, representa um importante avanço na discussão jurídica envolvendo a pejotização no Brasil. Em abril de 2025, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da matéria para analisar três questões centrais: (i) a competência da Justiça do Trabalho para apreciar possíveis fraudes em contratos de natureza civil ou comercial relacionados à prestação de serviços; (ii) a validade jurídica da contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica ou como profissionais autônomos; e (iii) a definição

acerca da responsabilidade pelo ônus da prova nas demandas que discutem a existência de vínculo empregatício.

Na mesma oportunidade, o Supremo Tribunal Federal determinou a suspensão nacional dos processos que tratavam da denominada pejotização, abrangendo aproximadamente 50 mil ações em tramitação, com o objetivo de garantir uniformidade e segurança jurídica até a definição da controvérsia. Posteriormente, em 18 de junho de 2026, o Ministro Gilmar Mendes autorizou a retomada do andamento dos processos perante a primeira e segunda instâncias da Justiça do Trabalho, permanecendo suspensos apenas os recursos em tramitação no Tribunal Superior do Trabalho e no próprio Supremo Tribunal Federal até o julgamento definitivo do mérito.

A análise do Tema 1.389 demonstra que a controvérsia envolvendo a pejotização permanece em processo de construção jurisprudencial, ainda sem uma tese vinculante definitiva estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal. Tal circunstância reforça a necessidade de uma análise cuidadosa sobre os limites entre a terceirização legítima e a utilização fraudulenta da pessoa jurídica como mecanismo de ocultação de vínculo empregatício, evidenciando que o entendimento firmado no Tema 725, embora tenha reconhecido a validade da terceirização, não solucionou integralmente as discussões relacionadas à pejotização.

Essa interpretação possui como precedente inicial o julgamento do Ag-AIRR 1000967-89.2015.5.02.0432, no qual se discutia o reconhecimento de vínculo empregatício em uma relação de prestação de serviços de coordenação e supervisão exercida por meio de uma empresa individual. O entendimento prevalecente foi

no sentido de que a relação de emprego constitui a forma predominante de contratação quando presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

O posicionamento adotado destacou que a contratação por pessoa jurídica somente não configuraria vínculo empregatício quando demonstrada a existência de uma prestação de serviços efetivamente autônoma ou eventual. No caso analisado, a utilização da pessoa jurídica foi considerada uma forma de simulação contratual, criada com o objetivo de afastar a incidência das normas trabalhistas, dos direitos sociais assegurados pela Constituição Federal e da proteção conferida pelo Direito do Trabalho.

In verbis, o precedente:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/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 excetivas fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização".

Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadram como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas.

Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes.

> *Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização").*
> *Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada.*
> *Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício.*
> *Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração.*
> ***Agravo desprovido. (Ag-AIRR-1000967-89.2015.5.02.0432, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/03/2019).***

O julgamento proferido em 2020, referente ao AIRR-3303-50.2013.5.02.0013, analisou a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício em uma prestação de serviços realizada por meio de empresa individual, na função de analista de sistemas. Em seu voto, a Ministra Maria Helena Mallmann destacou que a configuração da relação de emprego depende da identificação dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, sendo desnecessária a análise de eventual vício de consentimento no contrato firmado, uma vez que a intenção de afastar a aplicação da

legislação trabalhista por meio da pejotização já se encontrava evidenciada.

Em sentido semelhante, em 12 de agosto de 2021, no julgamento do Agravo em Recurso de Revista nº 101459-48.2017.5.01.0082, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício de uma profissional que prestava serviços como pessoa jurídica, entendendo que a adoção desse modelo contratual, ainda que pudesse proporcionar vantagens financeiras às partes, não seria suficiente para afastar a existência de uma relação de emprego quando presentes seus elementos caracterizadores.

Da mesma forma, no julgamento do RR-11715-20.2015.5.03.0094, em novembro de 2022, o TST reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho ao reconhecer que os requisitos da relação empregatícia estavam presentes independentemente da denominação atribuída ao contrato, caracterizando a pejotização como mecanismo de fraude trabalhista.

Dessa forma, observa-se que a jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho tem adotado o entendimento de que a existência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT deve prevalecer sobre a forma contratual escolhida pelas partes. Assim, a pejotização passou a ser associada, em determinados contextos, à tentativa de ocultação de uma relação empregatícia por meio da constituição formal de uma pessoa jurídica, especialmente quando o trabalhador, embora apresentado como prestador autônomo, exerce suas atividades de maneira pessoal, contínua e subordinada, em condições semelhantes às de um empregado.

Segundo essa perspectiva, a utilização de uma pessoa jurídica como instrumento para reduzir encargos trabalhistas ou afastar direitos previstos na legislação caracteriza uma prática incompatível com os princípios protetivos do Direito do Trabalho. A situação ocorre quando há apenas uma aparência de autonomia contratual, enquanto, na realidade, permanecem presentes os elementos que configuram a relação de emprego.

Diante disso, verifica-se que o entendimento predominante no Tribunal Superior do Trabalho e na doutrina trabalhista é no sentido de que a pejotização pode ser considerada ilícita quando utilizada como meio de afastar a incidência das normas trabalhistas, devendo o vínculo empregatício ser reconhecido sempre que comprovada a presença dos requisitos legais previstos na CLT.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2017) destaca que a primazia da realidade está relacionada à concepção do contrato de trabalho como um “contrato-realidade”, cuja caracterização não depende apenas da manifestação formal de vontade dos envolvidos, mas principalmente da efetiva forma de execução da prestação laboral.

No âmbito da pejotização, a aplicação desse princípio permite que o julgador afaste a estrutura formal apresentada pelas partes — como o contrato de prestação de serviços firmado entre pessoas jurídicas — quando as provas produzidas demonstrarem a existência conjunta dos elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Nesses casos, reconhece-se a prevalência da realidade laboral e, consequentemente, a possibilidade de configuração do vínculo empregatício entre o trabalhador, enquanto pessoa física, e a empresa responsável pela contratação dos serviços.

4.3. Critérios Jurisprudenciais para o Reconhecimento do Vínculo

A jurisprudência trabalhista, especialmente aquela construída pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho, vem consolidando, ao longo do tempo, diversos elementos capazes de auxiliar na identificação de possíveis fraudes decorrentes da contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. A análise desses fatores, quando realizada de forma conjunta, permite verificar se a relação estabelecida possui, na prática, características próprias de um vínculo empregatício.

Entre os principais elementos utilizados para identificar a existência de fraude, destacam-se: (i) a prestação de serviços de forma exclusiva ou predominantemente direcionada a um único contratante, ainda que essa condição não esteja expressamente prevista em contrato; (ii) a impossibilidade de substituição do prestador por terceiros; (iii) a exigência de cumprimento de horários determinados e submetidos à fiscalização da empresa contratante; (iv) a existência de orientações e comandos diretos quanto à execução das atividades; (v) a inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, contribuindo para sua atividade principal ou operacional; e (vi) a inexistência de verdadeira autonomia empresarial por parte da pessoa jurídica constituída, especialmente quando esta não possui organização própria, carteira de clientes independente ou patrimônio desvinculado da pessoa física do trabalhador.

Ressalta-se que, uma vez reconhecida a prestação dos serviços e questionada a natureza jurídica da relação contratual, cabe ao tomador dos serviços comprovar a existência de efetiva autonomia por parte do prestador, considerando tratar-se de circunstância capaz de impedir o reconhecimento do vínculo alegado pelo trabalhador. Tal entendimento decorre da aplicação das regras previstas no art. 818 da CLT e no art. 373, II, do Código de Processo Civil, que atribuem à parte responsável pelo fato impeditivo o dever de demonstrá-lo.

Dessa forma, quando não houver comprovação de uma autonomia empresarial real, tanto sob o aspecto organizacional quanto negocial, a utilização da pessoa jurídica pode ser interpretada como mera formalidade destinada a afastar a aplicação das normas trabalhistas. Nessa hipótese, reconhece-se a existência da relação de emprego, com a consequente produção dos efeitos jurídicos correspondentes, incluindo o registro do contrato de trabalho, recolhimentos de FGTS e contribuições previdenciárias, pagamento das verbas rescisórias e demais direitos trabalhistas eventualmente não observados durante o período contratual.

Assim, verifica-se que a possibilidade de terceirização e a contratação de trabalhadores autônomos, reconhecidas pelo Supremo Tribunal Federal e previstas no art. 442-B da CLT, não representam autorização irrestrita para a utilização da pejotização como forma de afastar direitos trabalhistas. A diferenciação entre uma contratação legítima e uma prática fraudulenta depende, essencialmente, da análise das circunstâncias concretas da prestação dos serviços, considerando os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT e a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como finalidade examinar o fenômeno da pejotização e sua possível configuração como instrumento de fraude à relação de emprego, a partir da análise dos elementos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A pesquisa demonstrou, inicialmente, que os requisitos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica devem ser avaliados de forma conjunta para a caracterização do vínculo empregatício, considerando-se principalmente a realidade concreta da prestação dos serviços, independentemente da forma contratual adotada pelas partes.

Em seguida, verificou-se que a Reforma Trabalhista, por meio da inclusão do art. 442-B na CLT, e o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 725 de repercussão geral, ampliaram as possibilidades de organização das relações de trabalho, reconhecendo a validade da terceirização e da contratação de trabalhadores autônomos, inclusive em atividades relacionadas ao objeto principal da empresa contratante.

Entretanto, tais alterações não representam uma autorização ilimitada para afastar a incidência da legislação trabalhista, uma vez que pressupõem a existência de uma relação efetivamente autônoma, com independência econômica e organizacional do prestador, e não apenas a criação formal de uma pessoa jurídica sem verdadeira estrutura empresarial.

Além disso, constatou-se que o art. 9º da CLT e o princípio da primazia da realidade sobre a forma permanecem como importantes mecanismos de proteção contra práticas fraudulentas,

permitindo que a Justiça do Trabalho desconsidere contratos formalmente constituídos quando os elementos fáticos demonstrarem a existência de uma relação empregatícia. Assim, identificada a presença simultânea dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, torna-se possível reconhecer a nulidade do negócio jurídico simulado e declarar o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

Dessa maneira, conclui-se que a terceirização e a contratação de profissionais autônomos, reconhecidas como formas legítimas de organização produtiva pelo Supremo Tribunal Federal, não se contrapõem ao combate à pejotização fraudulenta. A distinção entre uma contratação válida e uma prática destinada a ocultar uma relação empregatícia depende da análise das circunstâncias específicas de cada caso, observando-se se há verdadeira autonomia entre as partes ou apenas uma tentativa de afastar direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico.

Como possibilidade para pesquisas futuras, destaca-se a importância do aprofundamento dos estudos relacionados aos critérios utilizados pelos Tribunais Regionais do Trabalho na análise das provas envolvendo casos de pejotização, bem como a avaliação da efetividade das medidas administrativas e tributárias aplicadas às empresas que adotam reiteradamente essa modalidade de contratação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidente da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Brasília, DF: Presidente da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 09 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603.** Tema 1.389 da Repercussão Geral. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG.** Tema 725 da Repercussão Geral. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: Plenário, 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 3303-50.2013.5.02.0013.** Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1000967-89.2015.5.02.0432.** Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. DEJT 29 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: TST.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização:** paradoxo do Direito do Trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 37. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

---

[1] Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Varginha – FADIVA.

[2] Professor Orientador. Professor da Faculdade de Direito de Varginha – FADIVA.