

PEJOTIZAÇÃO: análise jurídica da fraude ao vínculo empregatício à luz da clt e da jurisprudência trabalhista

Ana Carolina Farias De Lima, Maria Karolina Santos Bezerra, Tawane Maryana Paranhos Cardoso Nunes

RESUMO

O presente artigo científico analisa o fenômeno da "pejotização" como instrumento de fraude ao vínculo empregatício, sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e da jurisprudência pátria. A prática, caracterizada pela contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas (PJ) para mascarar relações de emprego, visa a supressão de garantias fundamentais. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, o estudo examinou os requisitos dos arts. 2.º e 3.º da CLT, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, confrontando-os com os novos paradigmas de autonomia e terceirização irrestrita trazidos pela Lei n. 13.467/2017 e pelas decisões do STF (ADPF 324). A investigação destaca o Princípio da Primazia da Realidade e a Teoria da Alteridade como vetores para o reconhecimento do liame empregatício pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Conclui-se que, apesar das flexibilizações normativas, a pejotização fraudulenta permanece vedada pelo ordenamento jurídico, prevalecendo a natureza do contrato-realidade sempre que verificada a subordinação, seja ela clássica ou estrutural.

Palavras-chave: pejotização; fraude trabalhista; vínculo empregatício.

ABSTRACT

This scientific article analyzes the phenomenon of "pejotização" as an instrument of labor relationship fraud, under the scope of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the 2017 Labor Reform (Law No. 13,467/2017), and Brazilian jurisprudence. The practice consists of hiring workers through legal entities to mask employment bonds and suppress fundamental rights. Through bibliographic and documentary research, this study examines the requirements of Articles 2 and 3 of the CLT, personality, onerousness, non-eventuality, and subordination, confronting them with the new paradigms of autonomy and unrestricted outsourcing introduced by Law No.

13,467/2017 and STF rulings (ADPF 324). The investigation highlights the Principle of the Primacy of Reality and the Theory of Alterity as key factors for the recognition of employment bonds by the Superior Labor Court (TST). It concludes that, despite regulatory flexibility, fraudulent "pejotização" remains prohibited, and the nature of the "reality-contract" prevails whenever subordination, whether classical or structural, is verified.

Keywords: pejotização; labor fraud; employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro tem sido marcado, nas últimas décadas, por profundas transformações decorrentes da reestruturação produtiva, do avanço tecnológico e da adoção de novos modelos de organização empresarial. Nesse cenário, a denominada "pejotização" emerge como uma das práticas mais recorrentes e controversas no âmbito das relações laborais, consistindo na substituição do contrato de emprego pela contratação de trabalhadores mediante a constituição de pessoas jurídicas (PJ). A prática é historicamente empregada por empresas das mais diversas atividades econômicas, desde profissionais liberais altamente qualificados até trabalhadores de baixa renda, com o intuito declarado de redução de custos e incremento de flexibilidade na gestão da força de trabalho. Contudo, quando os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego previstos nos arts. 2.º e 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) encontram-se presentes, a interposição de pessoa jurídica configura fraude à legislação trabalhista, vedada expressamente pelo art. 9.º do mesmo diploma legal.

A promulgação da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu significativas alterações no ordenamento jurídico-laboral brasileiro, flexibilizando vínculos, ampliando a autonomia da vontade das partes e regulamentando novas formas de contratação. De um lado, parte da doutrina sustenta que a reforma conferiu maior segurança jurídica à contratação de autônomos e à terceirização; de outro, críticos apontam que as mudanças legislativas criaram um ambiente propício à precarização do trabalho e à intensificação da pejotização fraudulenta.

Diante desse quadro, o presente artigo tem como objetivo geral analisar a legalidade e os limites da pejotização face à proteção ao vínculo empregatício. Para tanto, a investigação se divide nos seguintes objetivos específicos: I. Os elementos configuradores do vínculo empregatício na

CLT; II. O conceito, a origem e os desdobramentos econômicos da pejetização; III. Os mecanismos de combate à fraude trabalhista previstos no ordenamento jurídico; IV. Os impactos da Reforma Trabalhista sobre essa prática; V. Os critérios adotados pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) para o reconhecimento do vínculo de emprego quando verificada a interposição fraudulenta de pessoa jurídica.

A pesquisa adota o método hipotético-dedutivo, de caráter qualitativo, com procedimento bibliográfico e documental, ancorando-se em doutrina jurídico-trabalhista, legislação vigente e decisões judiciais paradigmáticas. Ademais, o estudo incorpora a análise de caso concreto, com o objetivo de demonstrar, na prática, a aplicação dos critérios jurídicos utilizados pelo Poder Judiciário no reconhecimento da pejetização fraudulenta, evidenciando a prevalência do princípio da primazia da realidade.

No processo de elaboração deste artigo científico, utilizou-se ferramenta de Inteligência Artificial (IA), especificamente o Gemini Google, como instrumento auxiliar para apoio na revisão textual, organização estrutural dos tópicos. O uso da ferramenta ocorreu de forma complementar, sem substituição da atividade intelectual dos autores, os quais realizaram revisão crítica integral do conteúdo produzido, verificando a veracidade das informações, a adequação jurídica dos argumentos e a conformidade com as normas acadêmicas aplicáveis. Assim, a responsabilidade pelo conteúdo final do trabalho permanece integralmente atribuída aos autores humanos, em observância às diretrizes éticas estabelecidas pela instituição de ensino e pelas boas práticas científicas.

Justifica-se o presente estudo pela relevância social e jurídica do tema, dado o elevado número de litígios trabalhistas envolvendo a matéria e a necessidade de compreensão sistematizada dos critérios judiciais aplicáveis.

2 O VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA CLT: ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

A caracterização da relação de emprego exige o preenchimento cumulativo dos requisitos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2.º e 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho. Diferente da relação de trabalho, conceito genérico que abrange o trabalho autônomo, eventual, avulso e institucional, a relação de emprego é marcada pela Teoria da Alteridade, segundo a qual os riscos da atividade econômica pertencem exclusivamente ao empregador (art. 2.º, CLT). Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2019 p.334), a presença desses elementos atrai a incidência do

Princípio da Primazia da Realidade, que sobrepõe a verdade dos fatos a qualquer forma contratual simulada, como a "pejotização".

2.1 Pessoaalidade e a Infungibilidade

O requisito da pessoaalidade (ou *intuitu personae*) determina que o contrato de trabalho é infungível em relação ao empregado. A prestação de serviços deve ser vinculada à figura específica da pessoa física contratada, vedando-se a substituição discricionária do trabalhador por terceiros. Segundo Vólia Bomfim Cassar (2020 p.255), a pessoaalidade se manifesta quando o tomador de serviços escolhe o trabalhador por suas habilidades específicas, integrando-o à estrutura produtiva. Na pejotização fraudulenta, a constituição de uma pessoa jurídica serve apenas como anteparo formal, uma vez que, na realidade fática, o serviço é prestado invariavelmente pela mesma pessoa física, sem autonomia para delegar suas funções.

2.2 Onerosidade e a Distribuição de Riscos

A onerosidade constitui o caráter sinalagmático do contrato: ao despendimento de energia laborativa corresponde uma contraprestação econômica. Contudo, sob a ótica da Teoria da Alteridade, a onerosidade no vínculo empregatício distingue-se do lucro empresarial. Enquanto o autônomo assume o risco de não receber ou de ter prejuízo, o empregado possui o direito ao salário independentemente do sucesso do empreendimento. O uso de notas fiscais para mascarar o pagamento de salários fixos e periódicos é um forte indício de fraude, pois retira do trabalhador a proteção constitucional do salário mínimo e das verbas de natureza alimentar (art. 7.º, IV, CF/88).

2.3 Não Eventualidade: A inserção na Dinâmica Empresarial

Para a configuração do vínculo, a prestação de serviços deve ser dotada de habitualidade, inserindo-se na rotina normal da empresa. A doutrina moderna adota a Teoria dos Fins do Empreendimento, que desloca o eixo da discussão do "tempo de trabalho" para a "necessidade do serviço". Se o trabalho desempenhado pelo profissional, ainda que rotulado como PJ, é essencial e permanente para a consecução dos objetivos sociais da empresa, resta configurada a não eventualidade. O trabalhador eventual é aquele que atua em necessidades esporádicas e fortuitas; o empregado, por outro lado, é peça integrante e previsível da engrenagem produtiva.

2.4 Subordinação Jurídica: Do Conceito Clássico à Dimensão Estrutural

A subordinação é o elemento de maior densidade axiológica na distinção do vínculo. Tradicionalmente, manifesta-se pelo poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador. Todavia, ante as novas formas de organização do trabalho, a jurisprudência e a doutrina (como Alice Monteiro de Barros) reconhecem a subordinação estrutural. Esta ocorre quando o trabalhador, mesmo sem receber ordens diretas constantes, encontra-se perfeitamente inserido na dinâmica de organização e funcionamento do tomador de serviços, colaborando para os objetivos econômicos deste. Na pejetização, a subordinação é frequentemente dissimulada sob o manto de uma "coordenação técnica", mas a ausência de real autonomia decisória e a submissão aos métodos da empresa revelam a existência do contrato de emprego.

2.5 A Tensão Dialética entre o Vínculo e a Livre Iniciativa: O Contexto Pós-ADPF 324

A discussão contemporânea acerca da pejetização não pode ser compreendida sem a análise das profundas transformações jurisprudenciais promovidas pelo Supremo Tribunal Federal nos últimos anos, especialmente após o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324 e do Recurso Extraordinário n.º 958.252, julgado sob o Tema 725 da Repercussão Geral. Historicamente, o Direito do Trabalho brasileiro desenvolveu-se sob forte influência do princípio da proteção ao trabalhador, concebendo o vínculo empregatício como instrumento essencial de justiça social e de concretização da dignidade humana. Nesse modelo clássico, a terceirização era admitida apenas em atividades-meio, conforme entendimento consolidado na antiga Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, o STF promoveu significativa alteração nesse paradigma ao reconhecer a licitude da terceirização em todas as etapas da atividade empresarial, inclusive na atividade-fim. A Suprema Corte fixou a seguinte tese no Tema 725: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas”.

A decisão foi fundamentada principalmente nos princípios constitucionais da livre iniciativa, da livre concorrência e da liberdade econômica, previstos nos artigos 1.º, IV, e 170 da Constituição Federal. Segundo o Ministro Luís Roberto Barroso: “A Constituição Federal não impõe um modelo único de produção, tampouco proíbe estratégias empresariais voltadas à eficiência econômica”.

Essa compreensão reflete a ascensão de uma interpretação constitucional voltada à flexibilização das relações produtivas e à adaptação do Direito do Trabalho às novas dinâmicas econômicas globais. Todavia, é imprescindível destacar que o STF não declarou a licitude irrestrita da pejetização fraudulenta. O reconhecimento constitucional da terceirização não eliminou os requisitos previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT, tampouco revogou o artigo 9.º da Consolidação, que continua vedando atos destinados a fraudar a legislação trabalhista. Nesse ponto, surge uma importante tensão hermenêutica entre: a liberdade de organização empresarial; e a proteção constitucional ao trabalho humano. A Constituição Federal consagra simultaneamente: a livre iniciativa; os valores sociais do trabalho; a dignidade da pessoa humana; a justiça social. Isso significa que o sistema constitucional brasileiro não admite interpretação puramente economicista das relações laborais. Conforme sustenta Jorge Luiz Souto Maior: “A flexibilização não pode servir como mecanismo de desconstrução do núcleo essencial dos direitos sociais trabalhistas (SOUTO MAIOR, 2018, p. 91)”.

Da mesma forma, Gabriela Neves Delgado afirma que: “A liberdade contratual encontra limites na proteção constitucional da dignidade do trabalhador e na função social do trabalho (DELGADO, 2019, p. 76)”.

Após os julgamentos do STF, o Tribunal Superior do Trabalho passou a adotar postura mais cautelosa na análise da pejetização. Ainda assim, a Corte trabalhista continua reconhecendo vínculos empregatícios sempre que presentes os requisitos da relação de emprego. Nesse sentido:

A existência formal de contrato civil entre pessoas jurídicas não impede o reconhecimento do vínculo de emprego quando demonstrados subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade (TST, Ag-AIRR-20634-83.2016.5.04.0013).

O cenário contemporâneo revela, portanto, uma verdadeira colisão entre modelos jurídicos: de um lado, a lógica da flexibilização produtiva; de outro, a preservação do caráter protetivo do Direito do Trabalho. A pejetização situa-se exatamente nesse espaço de tensão, funcionando simultaneamente: como mecanismo de reorganização econômica; e como potencial instrumento de precarização social.

3 PEJOTIZAÇÃO: CONCEITO, ORIGEM E CONTEXTO ECONÔMICO

3.1 Definição Doutrinária e a Natureza Jurídica da Fraude

O termo "pejotização" é um neologismo derivado da expressão coloquial "PJ", difundido no vocabulário jurídico e midiático brasileiro para designar a prática empresarial de exigir ou induzir trabalhadores a constituírem pessoa jurídica como condição para serem contratados. Todavia, sob a ótica do Direito do Trabalho, a pejotização configura-se como uma simulação contratual (art. 167, CC/02). Como asseveram Belmonte, Martinez e Maranhão (2020), a prática ocorre quando, em substância, a relação estabelecida reúne todos os elementos de um contrato de emprego, mas a forma jurídica adotada visa afastar a incidência da legislação protetiva. Não se trata, portanto, de uma modalidade legítima de prestação de serviços autônomos, mas de um artifício para desidratar o conceito de empregado e transferir os riscos do empreendimento ao hipossuficiente.

3.2 Evolução Histórica e Reestruturação Produtiva

Historicamente, tal prática ganhou notoriedade no Brasil a partir da década de 1990, em meio à transição do modelo produtivo fordista para o toyotismo. Este período foi marcado por uma reestruturação produtiva global que exigiu maior flexibilidade das empresas e a disseminação dos modelos de outsourcing. Conforme aponta Lorena Vasconcelos Porto (2009 passim), a fragmentação da unidade produtiva permitiu que setores de tecnologia da informação, publicidade, saúde e educação se tornassem paradigmáticos na adoção da pejotização. A "economia do conhecimento" serviu de pano de fundo para justificar a suposta autonomia desses profissionais, embora, na prática, a subordinação apenas tenha se tornado mais sutil e estrutural.

3.3 A Lógica Econômica e a "Fuga" do Direito do Trabalho

Do ponto de vista econômico, a pejotização é impulsionada pela perspectiva de redução drástica do "Custo Brasil". Ao substituir o contrato de emprego pela relação entre empresas, o tomador de serviços exime-se do pagamento de parcelas de natureza salarial e indenizatória, como o FGTS, 13.º salário, férias acrescidas de 1/3 e aviso prévio. Segundo dados do DIEESE (2017), o custo total de um empregado formalizado pode atingir 1,7 vezes o valor do seu salário bruto, o que torna o modelo de "contratação de notas fiscais" extremamente atraente para a maximização do lucro. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467) e as decisões do STF (como

a ADPF 324) criaram um ambiente de insegurança hermenêutica. Embora a lei tenha ampliado as possibilidades de terceirização, ela não revogou o Artigo 9.º da CLT, que permanece como a principal barreira contra o uso abusivo da personalidade jurídica para mascarar o vínculo de emprego. A economia política da pejetização revela, assim, um processo de transferência de renda e de riscos, em que o trabalhador, despojado de sua rede de proteção social, passa a atuar como um "empreendedor de si mesmo" sem possuir, de fato, os meios de produção ou a autonomia real de um empresário.

4 A FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO: PERSPECTIVA LEGAL E DOUTRINÁRIA

4.1 O Artigo 9.º da CLT como Norma de Ordem Pública

O artigo 9.º da Consolidação das Leis do Trabalho representa um dos principais mecanismos de proteção contra fraudes nas relações laborais brasileiras. Sua função consiste em impedir que instrumentos jurídicos aparentemente lícitos sejam utilizados para afastar a incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho. O dispositivo estabelece que: “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)”.

A norma possui natureza de ordem pública, razão pela qual não pode ser afastada pela vontade das partes. Isso significa que a autonomia privada encontra limites na proteção constitucional ao trabalho humano e na indisponibilidade dos direitos

No contexto da pejetização, o artigo 9.º da CLT assume importância central, pois permite ao Poder Judiciário desconsiderar contratos civis simulados que ocultam verdadeiras relações de emprego. A fraude trabalhista, nesse cenário, possui natureza objetiva. Não é necessário comprovar intenção dolosa específica das partes; basta verificar que o modelo contratual adotado produziu, concretamente, supressão ou redução indevida de direitos trabalhistas. Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado: “A ordem jurídica trabalhista repele práticas de simulação destinadas a mascarar a realidade da prestação subordinada de trabalho (DELGADO, 2019, p. 289)”.

Além disso, o artigo 9.º da CLT dialoga diretamente com: o princípio da proteção; a

primazia da realidade; a continuidade da relação de emprego; a dignidade da pessoa humana. Sua aplicação busca impedir que a formalização contratual seja utilizada como instrumento de precarização social. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reafirma constantemente esse entendimento: “A contratação de trabalhador mediante constituição de pessoa jurídica não afasta o reconhecimento do vínculo empregatício quando evidenciada fraude à legislação trabalhista (TST, AIRR-10653-06.2020.5.15.0006)”.

Desse modo, o artigo 9.º da CLT permanece como importante barreira jurídica contra o uso abusivo da personalidade jurídica para ocultação do trabalho subordinado.

4.2 O Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma

O Princípio da Primazia da Realidade constitui um dos fundamentos mais relevantes do Direito do Trabalho moderno. Sua finalidade é assegurar que a verdade material prevaleça sobre construções formais artificiais destinadas a ocultar relações empregatícias. A origem desse princípio está diretamente relacionada à própria natureza protetiva do Direito do Trabalho. Considerando a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, o ordenamento jurídico reconhece que o trabalhador muitas vezes aceita contratos formalmente desfavoráveis em razão da necessidade de subsistência. Segundo Américo Plá Rodríguez: “No Direito do Trabalho, os fatos prevalecem sobre documentos ou acordos formais sempre que houver divergência entre a realidade e a forma contratual (RODRIGUEZ, 2000, p. 339)”.

Na pejetização, esse princípio possui importância decisiva. Embora exista formalmente contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, a realidade cotidiana frequentemente demonstra: subordinação; habitualidade; pessoalidade; dependência econômica. Nessas hipóteses, a pessoa jurídica funciona apenas como mecanismo formal destinado a afastar a incidência da legislação trabalhista. Maurício Godinho Delgado destaca que: “O contrato de trabalho é um contrato-realidade, cuja existência decorre dos fatos efetivamente vivenciados pelas partes (DELGADO, 2019, p. 341)”.

Isso significa que o magistrado trabalhista deve analisar: a dinâmica concreta da prestação dos serviços; a inserção do trabalhador na estrutura empresarial; o grau de autonomia efetivamente existente; a forma de controle exercida pelo tomador de serviços. A Justiça do Trabalho tem

aplicado amplamente esse princípio em demandas envolvendo pejotização. Nesse sentido:

A formalização de contrato civil entre pessoas jurídicas não impede o reconhecimento do vínculo de emprego quando os elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2.º e 3.º da CLT estiverem presentes (TST, Ag-AIRR-931-73.2010.5.01.0042).

Além disso, o princípio da primazia da realidade possui forte conexão constitucional com: a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho; a função social da empresa. Portanto, sua aplicação impede que a proteção trabalhista seja esvaziada por mecanismos meramente formais de reorganização contratual.

4.3 A Simulação e o Abuso do Direito

Sob a perspectiva do Direito Civil, a pejotização fraudulenta pode ser compreendida como hipótese de simulação contratual e abuso do direito. A simulação está prevista no artigo 167 do Código Civil de 2002: “É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma (BRASIL, 2002)”.

Na prática da pejotização, as partes celebram formalmente contrato civil de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, mas ocultam verdadeira relação empregatícia subordinada. O contrato empresarial funciona, portanto, como aparência jurídica destinada a afastar direitos trabalhistas. Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia: “A pejotização fraudulenta constitui forma contemporânea de simulação contratual voltada à evasão das normas trabalhistas (GARCIA, 2020, p. 197)”.

Além da simulação, a pejotização frequentemente configura abuso do direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social (BRASIL, 2002)”.

Embora a liberdade contratual e a livre iniciativa sejam garantias constitucionais legítimas, tais prerrogativas não autorizam práticas que violem direitos fundamentais sociais. Nesse contexto, a imposição da constituição de pessoa jurídica como condição para contratação representa exercício abusivo do poder econômico empresarial. Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosendal afirmam que: “O abuso do direito ocorre quando prerrogativas jurídicas são utilizadas de maneira

incompatível com sua função social e com a boa-fé objetiva (FARIAS; ROSENVALD, 2019, p. 712)”.

A pejetização fraudulenta também afronta: a boa-fé objetiva; a função social do contrato; a dignidade da pessoa humana; o valor social do trabalho. Além disso, a aparente autonomia do trabalhador muitas vezes revela-se fictícia, pois ele continua economicamente dependente da empresa contratante. Assim, a liberdade contratual deixa de representar verdadeiro exercício de autonomia privada e converte-se em instrumento de precarização das relações laborais.

4.4 Consequências Jurídicas do Reconhecimento da Fraude

Uma vez reconhecida judicialmente a fraude decorrente da pejetização, ocorre a nulidade do contrato civil firmado entre as partes para fins trabalhistas, incidindo integralmente a legislação protetiva da CLT. A principal consequência jurídica é o reconhecimento retroativo do vínculo empregatício, com fundamento: nos artigos 2.º e 3.º da CLT; no artigo 9.º da CLT; no princípio da primazia da realidade. Esse reconhecimento produz relevantes efeitos patrimoniais, previdenciários e fiscais. Entre as verbas trabalhistas geralmente deferidas pela Justiça do Trabalho destacam-se: saldo salarial; férias acrescidas de um terço constitucional; décimo terceiro salário; FGTS; multa de 40% do FGTS; aviso prévio; horas extras; adicionais legais; verbas rescisórias. Além disso, o empregador pode ser condenado: à anotação retroativa da CTPS; ao recolhimento previdenciário; à regularização fiscal; ao pagamento de multas legais. Segundo Arnaldo Süssekind: “O reconhecimento judicial do vínculo de emprego restaura a plena eficácia das normas protetivas ilegalmente afastadas (SÜSSEKIND, 2005, p. 276)”.

As consequências da pejetização fraudulenta, contudo, ultrapassam a esfera individual do trabalhador. A prática também produz: evasão fiscal; redução da arrecadação previdenciária; enfraquecimento da seguridade social; prejuízos à coletividade. Por essa razão, é comum que a Justiça do Trabalho determine expedição de ofícios: ao Ministério Público do Trabalho; à Receita Federal; ao INSS; à Auditoria Fiscal do Trabalho. Em determinadas hipóteses, a fraude pode inclusive ensejar responsabilização por danos morais, sobretudo quando demonstrada situação de vulnerabilidade extrema ou precarização abusiva das condições laborais. A jurisprudência do TST possui diversos precedentes nesse sentido: “A utilização fraudulenta da pejetização para afastamento de direitos fundamentais trabalhistas caracteriza violação à dignidade do trabalhador

(TST, Ag-ED-RRAg-789-09.2018.5.12.0034)”.

Portanto, o reconhecimento judicial da fraude não possui apenas função reparatória, mas também caráter pedagógico e preventivo, buscando impedir a disseminação de práticas contrárias à ordem constitucional trabalhista.

5 A REFORMA TRABALHISTA E O NOVO PARADIGMA DA AUTONOMIA

Se por um lado a dogmática tradicional do Direito do Trabalho, analisada no capítulo anterior, oferece mecanismos de resistência à simulação contratual, por outro, a promulgação da Lei n. 13.467/2017 introduziu novos paradigmas que tensionam essa proteção. A chamada Reforma Trabalhista buscou flexibilizar as formas de contratação, desafiando a aplicação clássica dos elementos constitutivos do vínculo frente a novas figuras jurídicas, como o autônomo exclusivo e a terceirização irrestrita. A Lei n. 13.467/2017 buscou instituir o que a doutrina denomina de "minimalismo judicial", tentando restringir a intervenção da Justiça do Trabalho nas formas de contratação. A introdução do art. 442-B da CLT é o ponto fulcral dessa mudança, ao estabelecer que a contratação do autônomo, cumpridas as formalidades legais, afasta a qualidade de empregado. Todavia, conforme pondera Luciano Martinez (2020 *passim*), esse dispositivo não cria uma "zona de imunidade" à fraude; a autonomia ali referida deve ser real, e não meramente documental. A ampliação da terceirização para a atividade-fim, consolidada pelo STF no RE 958.252, alterou a estratégia das empresas, que passaram a utilizar a "pejotização" sob o manto da prestação de serviços especializados. Contudo, a distinção entre a terceirização lícita e a pejotização fraudulenta reside na gestão da força de trabalho: enquanto na terceirização o tomador comanda o resultado (produto/serviço), na pejotização ele comanda a pessoa (o modo de prestação), caracterizando a subordinação direta que atrai a nulidade do contrato civil (art. 9.º, CLT).

6 RADIOGRAFIA JURISPRUDENCIAL: O TST FRENTE AO "HOMEM-EMPRESA"

A jurisprudência contemporânea tem refinado o conceito de subordinação para identificar o "homem-empresa", o trabalhador que possui CNPJ, mas não possui estrutura empresarial própria. O TST, em acórdãos recentes como o Ag-ED-RRAg-789-09.2018.5.12.0034, tem aplicado o método indiciário para desvelar a fraude. Não se analisa apenas o contrato, mas o cotidiano laboral.

Os tribunais têm dado especial relevância à Subordinação Algorítmica ou Digital, especialmente no setor de TI mencionado em seu texto. Quando o profissional "PJ" deve utilizar o e-mail da empresa, submeter-se a softwares de controle de produtividade e participar de reuniões de alinhamento hierárquico, a autonomia fática desaparece. Além disso, a Teoria da Alteridade ganha força nas decisões: se o profissional não possui lucro ou prejuízo, mas apenas uma remuneração fixa pela disponibilidade de seu tempo, o risco da atividade permanece com o tomador, evidenciando o vínculo de emprego independentemente da higidez formal da pessoa jurídica constituída.

6.1 Análise de Caso Concreto: Reconhecimento de Vínculo em Situação de Pejotização

No âmbito da Justiça do Trabalho, destaca-se o processo nº 0010505-97.2017.5.03.0017, julgado pela 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, o qual evidencia, de forma paradigmática, a caracterização da pejotização e o consequente reconhecimento do vínculo empregatício. No caso em análise, o reclamante, professor de Direito, manteve vínculo formal de emprego com instituição de ensino no período de outubro de 2006 a junho de 2009. Após a rescisão contratual, em curto intervalo de apenas cinco dias, passou a prestar serviços por meio de pessoa jurídica, permanecendo nessa condição até outubro de 2016. O exíguo intervalo de apenas cinco dias entre a extinção do contrato de trabalho regido pela CLT e a subsequente contratação do trabalhador por meio de pessoa jurídica constitui forte indício de fraude estrutural. Sob a ótica do princípio da continuidade da relação de emprego e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a transição imediata de regimes jurídicos — sem que ocorra qualquer alteração substancial nas rotinas, ferramentas ou poderes de comando — evidencia que a constituição da pessoa jurídica não decorreu de uma autêntica manifestação de empreendedorismo, mas sim de uma imposição patronal voltada à redução artificial de custos laborais, atraindo a plena incidência da nulidade prevista no artigo 9º consolidado. Entretanto, a análise do conjunto probatório, especialmente a prova testemunhal e o depoimento do preposto da reclamada, demonstrou que não houve alteração substancial na forma de prestação dos serviços após a mudança formal do regime jurídico. O reclamante continuou exercendo atividades típicas de docência, ministrando aulas em cursos regulares, além de atuar, inclusive, como coordenador de curso de pós-graduação em determinado período. Restou evidenciado que o trabalho era prestado com pessoalidade, uma vez que não havia possibilidade de substituição livre por outro profissional, sendo, quando necessário, realizado

apenas o remanejamento de aulas pela própria instituição. Ademais, verificou-se que o professor estava submetido à organização pedagógica da entidade de ensino, com horários previamente definidos, bem como à fiscalização e avaliação periódica de seu desempenho. A prova testemunhal produzida nos autos foi decisiva para o desfecho do caso, pois permitiu confrontar a versão apresentada pelas reclamadas com a realidade dos fatos. Uma das testemunhas arroladas pelo reclamante, que trabalhou na mesma unidade que ele, afirmou categoricamente que o autor sempre prestou serviços nos mesmos moldes, mesmo após a mudança formal para contrato de pessoa jurídica. Essa declaração é significativa porque parte de quem acompanhou de perto a rotina de trabalho antes e depois da transmutação contratual. Outra testemunha, que exercia a função de coordenadora pedagógica na instituição, relatou a existência de planilhas de controle com a indicação dos professores e respectivas aulas, bem como a realização de avaliações periódicas do desempenho dos docentes por meio da plataforma de alunos. Tais relatos evidenciam a subordinação estrutural do professor à organização da reclamada, característica incompatível com a alegada autonomia na prestação de serviços. O próprio preposto da reclamada, em depoimento pessoal, fez uma admissão relevante: confirmou que, em caso de ausência do professor, a instituição providenciava o remanejamento ou inversão das aulas com outros professores, não havendo possibilidade de substituição por profissional indicado pelo próprio reclamante. Essa circunstância revela, com clareza, a pessoalidade na prestação do trabalho, elemento central da relação de emprego nos termos do art. 3º da CLT. Em conjunto, esses depoimentos confirmaram a tese autoral e afastaram a versão patronal de que se tratava de mera prestação de serviços autônoma por meio de pessoa jurídica. Outro aspecto relevante consistiu na constatação de que a instituição assumia os riscos da atividade econômica, custeando despesas como transporte, hospedagem e alimentação do professor, o que reforçou o enquadramento da reclamada como empregadora, nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante desse contexto, o juízo concluiu que a contratação como pessoa jurídica constituiu mera formalidade destinada a encobrir a continuidade da relação de emprego, caracterizando hipótese típica de pejetização. Aplicou-se, assim, o princípio da primazia da realidade, reconhecendo-se que os fatos efetivamente ocorridos prevalecem sobre o contrato formal firmado entre as partes. Com base nesses fundamentos, foi declarado o vínculo empregatício no período de 01/07/2009 a 31/10/2016, com a consequente condenação das instituições de ensino ao pagamento das verbas trabalhistas correspondentes, tais como salários, décimos terceiros, férias acrescidas de

um terço e depósitos de FGTS, além do reconhecimento da responsabilidade solidária entre as empresas integrantes do grupo econômico. A responsabilidade solidária entre as reclamadas não decorreu apenas da noção abstrata de grupo econômico, mas sim de uma operação societária específica. A quarta ré, Kroton Educacional S/A (atualmente denominada Cogna Educação S.A.), incorporou as ações de emissão da terceira ré, Anhanguera Educacional Participações S/A, nos termos do artigo 252 da Lei nº 6.404/1976. Após o fechamento da operação, o Grupo Kroton passou a deter 100% da Anhanguera Educacional, absorvendo integralmente suas atividades. Caracterizou-se, assim, hipótese típica de sucessão empresarial, prevista nos arts. 10 e 448 da CLT. Esses dispositivos estabelecem que qualquer alteração na estrutura jurídica ou na propriedade do empregador não prejudica o contrato de trabalho nem exime o sucessor das obrigações trabalhistas do antecessor. A razão de ser dessas normas é a proteção do trabalhador diante de reorganizações societárias promovidas unilateralmente pelo empregador. No julgamento, a sucessão empresarial foi o fundamento para estender à empresa sucessora as obrigações trabalhistas reconhecidas, evidenciando que o instituto opera também como mecanismo de preservação dos direitos do trabalhador em situações de reestruturação patrimonial. Ressalte-se, ainda, que a magistrada destacou tratar-se de caso típico de pejetização, entendida como a contratação de trabalhador por intermédio de pessoa jurídica com o objetivo de afastar a incidência da legislação trabalhista. Nesse sentido, consignou que tal prática, quando utilizada para mascarar relação de emprego, configura fraude, nos termos do art. 9º da CLT.

Nesse sentido, o julgado reforça a necessidade de análise concreta das relações de trabalho, evidenciando que a simples formalização contratual não é suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício quando presentes os elementos fático-jurídicos que o definem, devendo prevalecer a realidade da prestação laboral. A análise do caso concreto apresentado permite verificar, de forma clara, a aplicação prática dos conceitos doutrinários e dispositivos legais anteriormente abordados, especialmente no que se refere à pessoalidade, subordinação e primazia da realidade. Evidencia-se, assim, que a atuação jurisdicional desempenha papel essencial na identificação e repressão das fraudes.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstra que a pejetização, longe de ser uma evolução natural das relações laborais, configura-se frequentemente como um mecanismo de dumping social, em que a

redução de custos operacionais é obtida mediante a supressão de garantias fundamentais. Os elementos dos arts. 2.º e 3.º da CLT resistem como balizas civilizatórias, impedindo que a "liberdade de contratar" se transforme em liberdade para precarizar. Ademais, a análise do caso concreto reforça a compreensão de que a pejetização, quando utilizada como mecanismo de dissimulação do vínculo empregatício, não se sustenta diante da aplicação do princípio da primazia da realidade. A atuação do Poder Judiciário, conforme demonstrado, revela-se fundamental para a desconstituição de estruturas contratuais fraudulentas e para a efetivação dos direitos trabalhistas assegurados pela ordem jurídica brasileira. Conclui-se que a Reforma Trabalhista de 2017 e as decisões do STF (ADPF 324) não revogaram o Princípio da Primazia da Realidade. Pelo contrário, exigem do operador do Direito uma análise mais sofisticada e atenta aos novos contornos da subordinação estrutural. O combate à fraude exige que o Judiciário e o Ministério Público do Trabalho atuem na desconstrução de simulacros contratuais, garantindo que o CNPJ do trabalhador não seja um escudo para a sonegação de direitos. A eficácia do Direito do Trabalho no século XXI dependerá, portanto, da capacidade das instituições em distinguir o verdadeiro empreendedorismo daquele que é imposto como condição de sobrevivência, reafirmando o valor social do trabalho como fundamento da República (art. 1.º, IV, CF/88).

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 maio 2026.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 26 maio 2026.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 26 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília: STF, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 958.252. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília: STF, 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. Processo nº 0010505-97.2017.5.03.0017. Ação trabalhista. Julgado em 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0020634-83.2016.5.04.0013. Relator: Ministro Sergio Pinto Martins. Julgado em: 19 abr. 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 22 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010653-06.2020.5.15.0006. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em: 11 dez. 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo em Agravo de Instrumento nº 0000931-73.2010.5.01.0042. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite De Carvalho. Julgado em: 23 out. 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 25 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Agravo em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo nº 0000789-09.2018.5.12.0034. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 27 set. 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 29 set. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Nota Técnica: Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho. São Paulo: DIEESE, 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Curso de Direito Civil: Parte Geral e LINDB. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 40. ed. São Paulo: LTr, 2017.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma Releitura Necessária. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.