



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

KELMA MARIA SILVA MELO

OS IMPACTOS DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO E DA REFORMA TRABALHISTA
NA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA
REALIDADE ENQUANTO FIGURA LIMITADORA DA FRAUDE TRABALHISTA

MOSSORÓ/RN

2025

KELMA MARIA SILVA MELO

**OS IMPACTOS DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO E DA REFORMA TRABALHISTA
NA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA
REALIDADE ENQUANTO FIGURA LIMITADORA DA FRAUDE TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Ribeiro Vitor

MOSSORÓ/RN

2025

KELMA MARIA SILVA MELO

**OS IMPACTOS DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO E DA REFORMA TRABALHISTA
NA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA
REALIDADE ENQUANTO FIGURA LIMITADORA DA FRAUDE TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao Curso de Direito, do Departamento de Ciências de Ciências Sociais Aplicadas, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, da Universidade Federal Rural do Semi-árido, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

APROVADO EM: 27/03/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Rodrigo Ribeiro Vitor
Presidente

Profa. Dra. Arleide Meylan
Membro

Profa. Dra. Rayane Cristina de Andrade Gomes
Membro

AGRADECIMENTOS

Por entender que nenhum caminho se trilha sozinho, passo a deixar meu agradecimentos àqueles que estiveram comigo até aqui.

Aos meus pais, Maria Antonia e Jorge Luiz, e irmã, Klivia Maria, pelo apoio e amor incondicional que me ofereceram ao longo dos anos e por acreditarem em mim antes mesmo que eu acreditasse, vocês sempre souberam que eu chegaria aqui, mesmo que eu não soubesse.

Ao meu noivo, grande amor e melhor amigo, Ildson Carlos, por acreditar no meu potencial, por ser um porto seguro e por todas as grandes e pequenas coisas que não cabem em palavras.

Ao meu professor orientador, Dr. Rodrigo Ribeiro Vitor, por ter contribuído para o meu apreço pelo Direito do Trabalho, bem como pela orientação paciente e enriquecedora.

A Lara e Alexandre, por terem tornado o começo dessa jornada tão mais leve, e a Maria Vitória, Tâmara, Victoria, Evellyn e Narpton, por terem chegado ao longo do caminho, eu não teria conseguido sem vocês e sou grata por não ter precisado tentar.

A minha melhor amiga de infância, Gisely, bem como a Karla e Lívia, por torcerem por mim a cada momento e vibrarem a cada conquista.

Um agradecimento especial a Bárbara, Izaneide e Alexa, eu disse que nunca me esqueceria do que fizeram por mim. Essa conquista tem um pouquinho de cada uma de vocês.

A Silvia, por ter me acompanhado em cada etapa da produção deste trabalho e por ter respondido às perguntas que nunca tinham fim.

Por fim, ao Curso de Graduação em Direito da Ufersa, pela oportunidade que me foi concedida e pelo conhecimento transmitido ao longo desses quase 5 anos através do corpo docente e discente que o compõe, tem sido uma honra.

*“Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre,
entre o patrão e o operário, é a liberdade que
oprime e a lei que liberta.”*

(Henri Dominique Lacordaire)

OS IMPACTOS DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO E DA REFORMA TRABALHISTA NA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ENQUANTO FIGURA LIMITADORA DA FRAUDE TRABALHISTA

Kelma Maria Silva Melo¹

RESUMO: A flexibilização a partir da promulgação da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, trouxe um impacto significativo nas formas de contratação e transformou substancialmente o cenário das relações trabalhistas no país. A partir disso, foram abertos novos caminhos para práticas que disfarçaram relações de emprego em outro tipo de relação, como a pejotização, constituindo uma fraude trabalhista e desprezando o Princípio da primazia da realidade. Nesse sentido, optou-se por apresentar o seguinte problema de pesquisa: Qual o cenário da pejotização após as alterações no ordenamento jurídico brasileiro trazidas pela Lei da Terceirização e Reforma Trabalhista diante do Princípio da primazia da realidade? Com isso, estabeleceu-se como objetivo geral identificar o cenário atual da pejotização depois das alterações regulatórias produzidas pela Lei da Terceirização e Reforma Trabalhista à luz do Princípio da primazia da realidade. Para tanto, serão apresentadas as características do instituto da pejotização e suas consequências para o trabalhador, bem como o papel do princípio da primazia da realidade enquanto figura limitadora deste fenômeno. Nesse sentido, com base em uma metodologia dedutiva, foi feito um levantamento jurisprudencial do TRT-XXI para observar a aplicação prática do referido princípio em face da pejotização e, por fim, também foi observado o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da licitude da matéria.

Palavras-Chave: Pejotização; Alterações legislativas; Fraude trabalhista; Princípio da primazia da realidade, Flexibilização.

ABSTRACT: The flexibilization resulting from the enactment of the Outsourcing and Labor Reform Law had a significant impact on the forms of hiring and substantially transformed the scenario of labor relations in the country. From this, new avenues were opened for practices that disguised employment relations as another type of relationship, such as bogus legal entity, constituting labor fraud and disregarding the Principle of the primacy of reality. In this sense, it was decided to present the following research problem: What is the scenario of bogus legal entity after the changes in the Brazilian legal system brought about by the Outsourcing and Labor Reform Law in light of the Principle of the primacy of reality? With this, the general objective was established to identify the current scenario of bogus legal entity after the regulatory changes produced by the Outsourcing and Labor Reform Law in light of the Principle of the primacy of reality. To this end, the characteristics of the bogus legal entity institute and its consequences for the worker will be presented, as well as the role of the principle of the primacy of reality as a limiting figure for this phenomenon. In this sense, based on a deductive methodology, a case law survey of the TRT-XXI was carried out to observe the practical application of the aforementioned principle in view of bogus legal entity and, finally, the understanding of the Supreme Federal Court regarding the lawfulness of the matter was also observed.

Keywords: Bogus Legal Entity; Legislative changes; Labor fraud; Principle of primacy of reality, Flexibilization.

¹ Docente do Curso de Direito da Ufersa. Email: kelma.melo@alunos.ufersa.edu.br

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 A PEJOTIZAÇÃO ENQUANTO PRÁTICA DECORRENTE DO ATUAL CONTEXTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	9
2.1 O atual contexto da flexibilização das relações de trabalho e a busca por novas formas de contratação.....	9
2.2 Pejotização: características e atrativos para os tomadores de serviço.....	12
3 CONHECENDO O CONTEXTO GERADO PELAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017 PARA A PRÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	15
3.1 Diferenças entre os contratos de emprego e terceirização.....	15
3.2 As principais mudanças legislativas trazidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 para a terceirização da mão de obra no Brasil e sua relação com a pejotização.....	17
4. O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE COMO INSTRUMENTO LIMITADOR DA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO.....	21
4.1 O Princípio da primazia da realidade e seu papel de proteção ao trabalhador na Justiça do Trabalho no caso da prática de pejotização.....	21
4.2 O Princípio da primazia da realidade no combate à pejotização: análise da jurisprudência do TRT-XXI.....	23
4.3 Existe pejotização legal? Breve análise da jurisprudência do STF.....	27
5 CONCLUSÃO.....	29
6 REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho constituem uma temática que historicamente possui muita relevância no mundo jurídico, mais precisamente no Direito do Trabalho. A partir dessa perspectiva, um dos pontos cuja discussão é fundamental é a relação entre o empregado e o empregador e como a legislação a caracteriza. É cediço que ao longo dos anos muitas foram as conquistas realizadas pela classe trabalhadora, como garantias e direitos fundamentais, intrinsicamente ligados a condições dignas de trabalho. Mas tal relação não é estática, e está sujeita a mudanças conforme novas normas encontram seu caminho na legislação brasileira.

É a partir disso que uma tendência, já em ascensão, de desburocratizar as relações de trabalho e flexibilizar as formas de contratação ganha ainda mais destaque. A flexibilização, em essência, tem como objetivo adaptar as normas às novas dinâmicas do mercado de trabalho, o que, em tese, geraria mais autonomia aos trabalhadores e mais liberdade aos trabalhadores. O que ocorre, no entanto, é que essa flexibilização vem ao custo de garantias trabalhistas duramente conquistadas, gerando menos estabilidade e segurança no emprego e fragilizando a figura do trabalhador.

É nessa perspectiva que a Lei da Terceirização (13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (13.467/2017) ganham repercussão no Direito do Trabalho, pois sua promulgação representou uma guinada no que diz respeito à contratação terceirizada no Brasil e, por conseguinte, também configurou uma mudança substancial no modo como se dão algumas das relações de trabalho no país. Tais leis trouxeram novas perspectivas que autorizaram práticas que antes não eram permitidas, como a terceirização de atividades-fim, e, com isso, abriram caminho para práticas que, ao serem realizadas, podem configurar fraudes trabalhistas, como, por exemplo, a pejetização.

A pejetização consiste na contratação de uma PJ (Pessoa Jurídica) para realizar, por meio de prestação de serviços autônoma, uma atividade para empresa, podendo ser esta uma atividade-meio ou mesmo uma atividade-fim, com respaldo nas legislações acima mencionadas. Em tal relação não existe vínculo empregatício, estando ausentes a figura de empregador e empregado, substituídos por uma empresa tomadora de serviços e uma que é prestadora de serviços.

Tal prática, apesar do discurso de valorização da autonomia do empregado e flexibilização das relações de trabalho, pode servir como veículo para gerar relações informais de emprego e privar o trabalhador de garantias trabalhistas concedidas na legislação, com fito de tornar menos onerosa a contratação e manutenção do empregado, pois livra o empregador

do pagamento dos encargos trabalhistas devidos. Desse modo, se mantém uma relação informal de emprego, camuflada por uma prestação de serviços.

E é nesse cenário que o Princípio da primazia da realidade ganha seu destaque, uma vez que, enquanto um dos pilares do Direito Trabalhista, garante a prioridade da realidade fática em detrimento da forma contratual, batendo de frente com a prerrogativa da pejetização e servindo como fonte que a caracteriza enquanto fraude trabalhista e a combate, tornando possível o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que as partes tenham pactuado de maneira divergente no momento da contratação, bastando que estejam presentes os requisitos que caracterizam o vínculo.

Assim, por meio de um estudo dedutivo, realizado a partir da pesquisa bibliográfica e o levantamento jurisprudencial, estabeleceu-se o seguinte problema de pesquisa: Qual o cenário da pejetização após as alterações no ordenamento jurídico brasileiro trazidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 diante do Princípio da primazia da realidade?

Estabelecido tal problema, fixou-se como objetivo geral identificar o cenário atual da pejetização depois das alterações regulatórias produzidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 à luz do Princípio da primazia da realidade. Para tanto, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

1. Compreender a prática da pejetização no contexto da flexibilização das relações do trabalho;
2. Identificar a realidade para a prática da pejetização a partir das modificações trazidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017;
3. Analisar a aplicação do Princípio da primazia da realidade em face da prática da pejetização.

Para trabalhar os objetivos acima mencionados, o presente artigo teve seu desenvolvimento dividido em 3 (três) tópicos, seguindo a sequência estabelecida acima.

No primeiro tópico buscou-se compreender a pejetização enquanto uma prática decorrente do atual contexto de flexibilização das relações de trabalho, explorando a busca por novas formas de contratação, apresentando as principais características da prática e o atrativo para os tomadores de serviço.

No tópico seguinte foram exploradas as diferenças entre os contratos de emprego e terceirização, bem como as mudanças criadas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 para a prática da pejetização.

No terceiro tópico apresentou-se o princípio da primazia da realidade enquanto uma ferramenta de proteção ao trabalhador em casos de pejetização, tendo sido feito um

levantamento acerca de sua aplicação em casos de pejetização no TRT-21. Por fim, foi levantado o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da pejetização, mais especificamente, seu parecer acerca da licitude, ou não, de tal prática.

2 A PEJOTIZAÇÃO ENQUANTO PRÁTICA DECORRENTE DO ATUAL CONTEXTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Neste tópico será apresentado um breve contexto histórico acerca da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, além de apontar como este abriu caminho para práticas que visam inibir direitos trabalhistas, como a pejetização. Ademais, também serão apresentadas as principais características desta, bem como possíveis atrativos que levam os tomadores de serviço a escolhê-la como forma de contratação.

2.1 O atual contexto da flexibilização das relações de trabalho e a busca por novas formas de contratação

Com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto Lei 5.452/1943, que caminha para o seu 82º aniversário, foram estabelecidas inúmeras premissas que regem as relações trabalhistas até a atualidade, principalmente no que diz respeito às garantias estabelecidas para o trabalhador que, habitualmente, representa o lado mais vulnerável do vínculo trabalhista. Nesse sentido, o papel da legislação trabalhista é ditar a maneira como devem se dar as relações de trabalho, a fim de gerir os direitos e deveres das partes que a compõem.

Algumas adições foram feitas com o passar dos anos, no entanto, de maneira geral, a Consolidação, ou CLT, representou um marco no campo jurídico trabalhista e trouxe à tona pautas sociais relevantes ao ordenar as relações de trabalho, estabelecendo garantias como o descanso semanal remunerado, férias remuneradas, pagamento de hora extra, seguro desemprego, que foi criado posteriormente, dentre outros. O trabalhador, revestido de garantias que o protegem não apenas no exercício da relação de emprego, mas também no fim desta, encontra seu lugar enquanto figura detentora de direitos e resguardada por legislação própria, além da Constituição Federal.

Essa realidade, entretanto, ainda que benéfica ao empregado, não se apresenta satisfatória do ponto de vista do empregador, figura que, agora responsável pela formalização dos contratos e garantidora de algumas dos benefícios acima apresentados,

entende a burocratização das contratações como algo que as torna mais onerosa e limita a possibilidade de contratações. Acontece, no entanto, que as leis trabalhistas não devem ser tratadas com a mesma lógica que questões econômicas, pois sua prerrogativa é a proteção ao trabalhador e do caráter de direito social (Ribeiro, 2021).

Apesar disso, após a crise econômica vivenciada pelo Brasil nas décadas de 80 e 90, surgiu a urgência de que os meios de contratação e as relações de trabalho sofressem um processo de flexibilização, de modo que algumas daquelas proteções legais já estabelecidas pudessem ser reduzidas, bem como os direitos trabalhistas inerentes a elas. Essa realidade foi reforçada pela crise posterior, que veio em 2015, de modo que o processo de deterioração do mercado de trabalho no Brasil foi fortalecido (Krein e Oliveira, 2019).

Nessa perspectiva, diante não só de uma crise econômica mas da que, impulsionada por esta, foi definida como a maior taxa de desemprego dos onze anos anteriores, chegando a 38% em 2015, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística², o país se viu em busca de algo que mudasse o contexto trabalhista da época, buscando o surgimento de novas formas de contratação.

Com esse entendimento, surge um movimento pela flexibilização das relações de trabalho, objetivando a desburocratização das formas de contratação. Tal tendência se justifica na reestruturação do mercado de trabalho, objetivando uma nova regulamentação das relações trabalhistas, apontadas como rígidas e inibidoras da criação de empregos (Costa, 2021).

A partir disso, e com o advento de alterações legislativas e novas formas de trabalho/contratação, foram abertos novos caminhos, que, nem sempre seguem as prerrogativas já mencionadas. Nesse sentido, Filgueira e Cavalcanti (2020) tratam sobre como as novas formas de trabalho podem representar “um novo adeus à classe trabalhadora” ao legitimar formas precárias de contratação e gerenciamento do trabalho, o que finda por gerar condições de trabalho também mais precárias.

As novas formas de contratação, fruto da onda de flexibilização das relações de trabalho, com o fito de torná-las menos onerosas e mais descomplicadas, vem gerando inúmeras discussões no que tange aos seus impactos nas garantias trabalhistas concedidas ao trabalhador, mais precisamente, ao empregado. Isso porque, práticas que visam fraudar os vínculos trabalhistas formais têm encontrado seu caminho em meio a essas novas possibilidades e ido em desencontro a princípios que regem o direito trabalhista, além de

²<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2016/11/25/desemprego-atingiu-28-milhoes-de-pessoas-a-mais-em-2015-segundo-ibge.htm>

contribuir para a precarização das relações de trabalho.

Apesar da ideia que foi vendida de que o desemprego e a regulamentação do trabalho crescem de forma proporcional, a própria experiência histórica do país nos primeiros anos do milênio desacreditam essa teoria ao evidenciar que não foram as medidas de flexibilização que melhoraram os indicadores brasileiros, mas sim o crescimento econômico apresentado no início dos anos 2000 (Krein e Oliveira, 2019), que, posteriormente, veio a despencar, ainda que mantida a prerrogativa de flexibilização.

Moreira *et al* (2017, p. 36) aponta o impacto que essa tentativa de justificação e romantização da flexibilização tem na classe trabalhadora, ao afirmar que:

Está nesta questão um dos principais efeitos flexibilizatórios, que é o de tentar – e infelizmente conseguir – convencer a população trabalhadora de que a retirada de seus próprios direitos é necessária para que seus empregos sejam mantidos, como se fosse possível a manutenção do sistema atual sem aqueles que “colocam a mão na massa.

Tal justificativa se sustenta na ideia de que o objetivo da flexibilização é a manutenção/aumento da quantidade de empregos, quando a verdadeira intenção está escondida, podendo ser apontada a redução de direitos, fruto dessa flexibilização, que implica na diminuição dos encargos e, por conseguinte, maior lucratividade para o empregador (Moreira, 2017). Do ponto de vista do trabalhador, no entanto, a flexibilização tem como resultado uma menor proteção, uma vez que esta implica na redução de direitos trabalhistas e, conseqüentemente, na precarização das relações, conforme aponta Ribeiro (2021).

Desse modo, o apelo para a flexibilização das relações de trabalho serviu como força motriz para o impulsionamento de novas formas de contratação, como terceirização e subocupação, bem como favoreceu o surgimento de outras relações, revestidas de uma fisionomia com aspecto moderno e desburocratizado que, na verdade, se fortalecem na precarização das relações de trabalho.

Acontece que a ideia de flexibilização dos vínculos e a substituição da figura do empregado pela do prestador de serviços autônomo conquistou seu caminho em meio ao mercado de trabalho e impulsionou práticas que podem ser utilizadas para mitigar garantias trabalhistas. É nessa perspectiva, que a pejetização, uma forma de contratação terceirizada, em que uma empresa contratante, tomadora de serviços, contrata uma pessoa jurídica, prestadora de serviços, a fim de transferir atividades para esta, visando a diminuição de custos, bem como o aumento da produtividade, ganha destaque (Oliveira, 2013).

2.2 Pejotização: características e atrativos para os tomadores de serviço

Como brevemente mencionado no subtópico anterior, a pejotização é uma contratação de trabalhadores que se dá por meio da constituição de uma Pessoa Jurídica, ou PJ, abreviação que nomeia a prática (Resende, 2023). Tal contratação é definida por Antunes (2020, p. 25) como sendo “... falsamente apresentada como “trabalho autônomo” visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existentes e, desse modo, burlar direitos trabalhistas.”. Isso porque, nessa prática, os empregadores transformam-se em tomadores de serviço e iniciam a contratação de um prestador de serviços, mas o sujeitam a condições de trabalho análogas às de empregado, apenas mantendo ausentes as garantias inerentes à posição, o que resulta na fraude e precarização da relação de trabalho (Remedio e Dona, 2018).

Essa precarização pode ser entendida como o não cumprimento de preceitos já garantidos e consolidados na CLT, que, sob a nova roupagem legislativa, podem ser suprimidos ainda no momento da contratação. Isso porque, ao ser firmado o contrato com uma prestadora de serviços ao invés de uma pessoa física, a empresa tomadora de serviços não é responsável direta pelo pagamento das obrigações trabalhistas ou encargos sociais respectivos à relação empregatícia (Resende, 2023), embora haja a possibilidade de se buscar sua responsabilização subsidiária em eventual reclamação trabalhista.

Antes que se passe a tratar mais profundamente da pejotização, buscar-se-á primeiramente compreender o que é a prestação de serviços via pessoa jurídica.

Costa e Ternus (2012) explicam que, para que se efetive a relação supramencionada, o empregador condiciona o contrato à criação de uma pessoa jurídica, de modo que surja a figura do prestador de serviços autônomo, com a qual não se estabelece nenhum vínculo empregatício, conforme preconiza o art. 442-B da CLT, mas sim um contrato de prestação de serviços. Nesse contexto, o trabalhador, então prestador de serviço, se submete à criação de um CNPJ, ou Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, tornando-se Microempreendedor Individual (MEI).

A partir disso, o contratado passa a operar na condição de prestador de serviços ao contratante, vínculo regido não pela CLT, mas sim pelo Código Civil. Até então, não existe ilicitude no ato, uma vez que, como já mencionado, o contrato de prestação de serviços é um acordo válido e ambientado na esfera cível, sendo plenamente legal sua utilização e não

sendo caracterizada nenhuma fraude.

Conforme aponta Betanin (2025), entre as principais diferenças da contratação de pessoa jurídica e a contratação celetista está o modo como se dá a relação de trabalho. Na relação celetista, o empregado se submete a uma jornada de trabalho definida, gozando do pagamento de benefícios, como férias remuneradas, horas extras. Enquanto na prestação pela pessoa jurídica existe uma autonomia, não existe obrigação de se cumprir jornada fixa e o profissional se responsabiliza por suas obrigações fiscais e previdenciárias.

O termo pejetização está, intrinsecamente, ligado a uma conotação fraudulenta (Souza, 2021), mas a prestação de serviços via PJ é lícita, desde que não estejam presentes na relação entre a prestadora e a tomadora os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício. Isso porque, uma vez que o vínculo é identificado, a pessoa jurídica assume o papel de empregado ao invés de empresário, (Cechet, 2018), lhe sendo, então, devidas as garantias inerentes à posição e caracterizado o vínculo trabalhista.

Nesse sentido, a pejetização age sob a forma de uma contratação lícita e mascara vínculos empregatícios, utilizando-se da maquiagem de uma prestação de serviços (Silva, 2023), quando, na realidade fática, o que é possível identificar é a figura de um empregado sem os direitos aos quais faz jus, e um empregador que não assume as expensas e encargos trabalhistas que lhe cabem, o que caracteriza uma fraude trabalhista, ensejando o reconhecimento do vínculo, bem como outros encargos.

Dessa maneira, a ilicitude pode ser observada quando esse “prestador de serviços” se apresenta como uma figura que preenche os requisitos característicos da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; subordinação jurídica e; ser uma pessoa física, conforme art. 3º da CLT. Isso porque, presentes todos esses requisitos, independentemente da forma como se dá a contratação, resta configurado o vínculo empregatício e caracterizada a relação de trabalho, nos termos do artigo acima mencionado.

Um ponto importante a ser levantado é que, na ausência de qualquer dos requisitos acima elencados, não é possível a descaracterização do prestador de serviços para empregado, haja vista que todas as particularidades apresentadas são necessárias para o reconhecimento do vínculo. Desse modo, a prestação de serviços pode até apresentar alguma das características descritas, desde que de uma maneira isolada, porém, unidas, estas são capazes de reconhecer a fraude e, com fulcro no art. 9º da CLT, anular o contrato de prestação de serviços, reconhecendo o vínculo empregatício (Silva, 2023)

Mais um ponto de destaque é o fato de que a pejetização e a terceirização não

correspondem às mesmas caracterizações, havendo diferenças entre ambas. Esta caracteriza uma relação lícita de emprego entre a empresa terceirizada e seus funcionários, de modo que a tomadora de serviços somente precise se preocupar com a contratação do serviço, e a empresa prestadora se responsabilize pelos encargos trabalhistas de seus funcionários (Weitzel, 2019), não restando suprimido nenhum direito em relação aos contratados pela empresa terceirizada, que possuem um vínculo trabalhista com a prestadora de serviços. Por sua vez, na pejetização é feita a transferência lícita da atividade-meio ou atividade-fim da empresa contratante para uma prestadora de serviços, devendo esta ser especializada e possuir capacidade econômica que coincida com sua execução, de modo que a pejetização não pode ser confundida com a terceirização.

Diante do exposto, é possível perceber que a pejetização não é uma prática que acontece sem que haja o desejo de mascarar uma relação de emprego. Isso porque, é necessário o preenchimento de todos os requisitos que definem o empregado para que haja a descaracterização, não apenas a presença de elementos isolados. Nesse sentido, se um empregador toma os serviços de um prestador, mas o submete à condição de empregado, não há outra explicação para o seu objetivo que não seja fraudar o vínculo trabalhista. Ademais, é notável que o empregador é o mais interessado no mascaramento do vínculo (Fernandes, 2023), uma vez que tal prática lhe traz benefícios.

Ainda de acordo com o autor, podem ser elencados como objetivos visados pelos empregador ao utilizar-se da pejetização a dispensa de uma série de obrigações trabalhistas previstas na legislação, o que significa na prática uma diminuição de custos, bem como uma maior lucratividade fruto desta, além de flexibilidade na forma de consumo da força de trabalho. No que diz respeito ao trabalhador, pode existir um aumento imediato da renda, caso receba, em forma de remuneração, o que antes era destinado ao pagamento de impostos.

Desse modo, restam nítidos os benefícios para a empresa contratante, haja vista que, diante do apresentado, esta passa a possuir um empregado, em uma relação sob a qual não incidem os encargos trabalhistas, disponível para trabalhar durante 12 (doze) meses ao ano, pois não é obrigatória a concessão de férias, nem o depósito do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Sobre isso, Baião e Santos (2023, p. 4168) afirmam:

Embora a figura da pejetização seja atrativa às empresas contratantes e muitas vezes até aos trabalhadores contratados, atualmente a prática é um dos fatores preeminentes quando a pauta é a precarização do trabalho, pois a conduta pressupõe a supressão dos direitos trabalhistas e até mesmo da dignidade da pessoa humana.

Diante do exposto, é possível identificar as principais características da pejetização, bem como que, apesar dos benefícios aparentes, esta pode levar à supressão de direitos trabalhistas e à caracterização de um fraude trabalhista, o que pode se tornar muito mais oneroso ao empregador do que uma contratação inicial enquanto relação de emprego. Nesse sentido, o próximo tópico irá abordar a conjuntura estabelecida pela Lei da Terceirização e pela Reforma Trabalhista para a prática da pejetização.

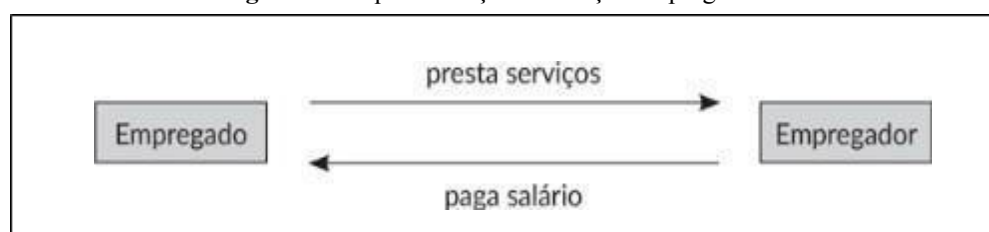
3 CONHECENDO O CONTEXTO GERADO PELAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017 PARA A PRÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO

Neste tópico serão reforçadas as diferenças entre o contrato de emprego e o contrato de terceirização, bem como identificadas as principais mudanças trazidas pela Lei da Terceirização e pela Reforma Trabalhista no que diz respeito à atividade terceirizada, além de suas implicações para a prática de pejetização.

3.1 Diferenças entre os contratos de emprego e terceirização

Antes de apresentar as diferenças entre os contratos de emprego e terceirização, é preciso primeiro apontar suas características. Nesse sentido, Resende (2023) apresenta o contrato de emprego como bilateral, sinalagmático e oneroso. Para uma explicação mais compreensível, é possível observar no esquema apresentado (Figura 1), os elementos que evidenciam a obrigação recíproca estabelecida entre as partes.

Figura 1 - Esquematização da relação empregatícia



Fonte: Resende, 2023, p. 71 .

Desse modo, ao analisar o modo como são expostas as partes, bem como as atribuições de cada uma, é notória a relação simbiótica que caracteriza o vínculo empregatício, qual seja: o empregado presta serviços, pois precisa que o empregador lhe

pague salário, e o empregador lhe paga o salário, pois precisa que ele lhe preste os serviços. Face a essa realidade, é possível identificar a relação de interdependência entre essas duas “espécies” diferentes, que lhes resulta benefício e compensação mútuos.

Em contrapartida, Resende (2023) apresenta a contratação terceirizada como uma relação triangular, na qual estão presentes três partes: a tomadora de serviços, apresentada como o real empregador; a prestadora de serviços, empregador aparente que estabelece um contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços e um contrato de trabalho com o trabalhador; e o empregado terceirizado, figura que, apesar do contrato de trabalho com o prestador de serviços, designa sua energia de trabalho ao tomador. Nesse sentido, em contrariedade à bilateralidade característica da relação de emprego, na terceirização existe a presença de um terceiro componente, o que configura o arranjo trilateral evidenciado na Figura 2.



Fonte: Resende, 2023, p. 211.

O arranjo apresentado, entretanto, não havia sido regulado no Brasil até 2017, de modo que, além da possibilidade para que setores específicos pudessem terceirizar suas atividades, não existia uma regulamentação trabalhista própria para tratar dos aspectos dessa relação, somente previsões pontuais. O que, de maneira óbvia, não a impediu de prosperar no mercado de trabalho brasileiro, motivo pelo qual o próprio Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que tratava sobre suas particularidades e estabeleceu parâmetros que delimitaram sua ocorrência.

Ainda assim, é apenas com o advento das Leis 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que se estabelece um regime legal da prestação terceirizada, sendo determinadas suas características bem como as atividades que podem ser exercidas através desta e trazendo uma alteração em limites que a jurisprudência trabalhista

havia definido. Nesse sentido, tanto a Lei da Terceirização, quanto a Reforma Trabalhista apresentaram um impactos no modo como a terceirização é aceita pela Justiça do Trabalho

3.2 As principais mudanças legislativas trazidas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 para a terceirização da mão de obra no Brasil e sua relação com a pejotização

As leis previamente mencionadas, nas quais o objeto de estudo da presente pesquisa se desenvolve, foram promulgadas no ano de 2017 e representaram fortes mudanças na esfera trabalhista, mais precisamente no que diz respeito às formas de contratação. Isso porque regulamentaram formas já existentes e usualmente utilizadas, como a terceirização, mas também abriram caminho para formas que se utilizam de sua premissa para praticar fraudes trabalhistas, como a pejotização.

É válido ressaltar que a Reforma não introduziu essas práticas no mercado, pois o que ela fez foi legalizar algo que já era praticado, de modo a justificá-las perante a Justiça do Trabalho ou quaisquer órgãos de fiscalização, além de conceder mais poder aos empregadores no que diz respeito às condições de contratação, entre outras questões, conforme apontam Krein e Oliveira, posteriormente informando que “... há sinais evidentes de que a Reforma está ampliando formas mais precárias de contratação, especialmente com o avanço da terceirização (...) e da pejotização” (2019, p. 83).

Do mesmo modo, não foi a Lei da Terceirização que iniciou a prática da atividade terceirizada, uma vez que antes de promulgada essa lei, a referida prática já havia se consolidado perante o mercado de trabalho brasileiro, tendo este aberto suas portas para ela muito antes, ainda com respaldo da Lei 6.019/1974, que tratava não da atividade terceirizada, mas do trabalho temporário.

As mudanças giraram então em torno daquilo que a lei supramencionada representava, tendo esta sido alterada pela Lei da Terceirização e pela própria Reforma Trabalhista, em meios que mudaram o curso da atividade terceirizada no Brasil e tiveram um impacto na flexibilização das formas de trabalho. A nova redação estabelecida pelas referidas leis foi em contraponto até mesmo do que determinava a Súmula 331 do TST, que até então havia disciplinado o instituto da terceirização no Brasil.

A referida súmula, após passar por algumas alterações, havia concluído o entendimento no sentido de que era permitida a terceirização de atividades, desde que elas não representassem a atividade-fim da empresa, apenas atividades-meio. Dessa maneira, o

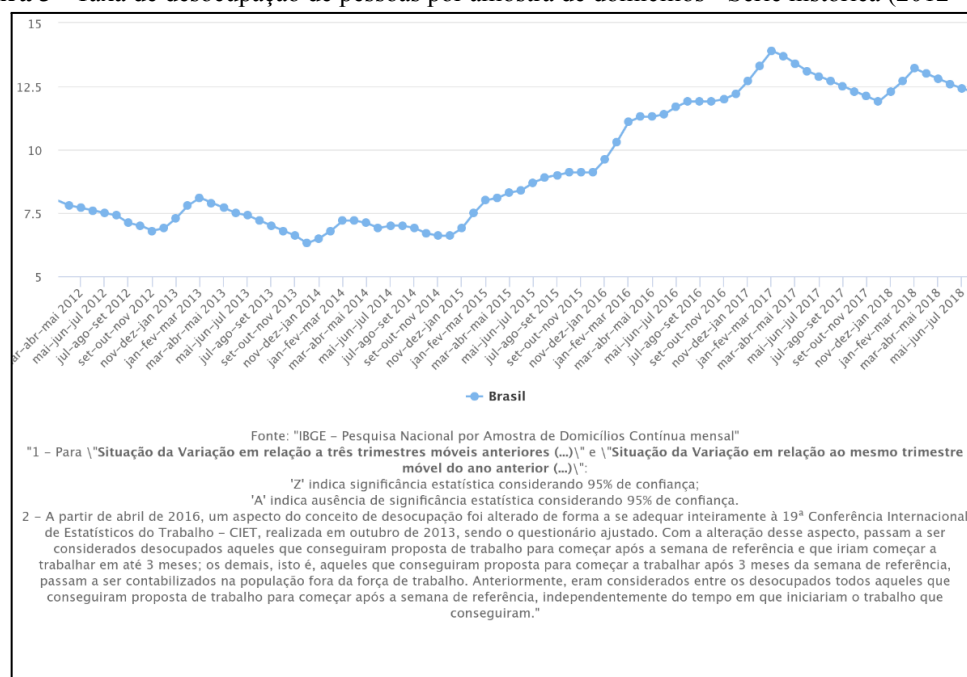
entendimento simulado colocava a terceirização das atividades principais de uma empresa como prática ilícita que, se identificada, ensejaria a desconfiguração do vínculo trilateral para que fosse formalizada a relação empregatícia entre a tomadora de serviços e o empregado terceirizado (Chechet, 2018). Essa realidade, entretanto, mudou com o advento das referidas legislações.

Nesse sentido, é importante destacar que as legislações de que trata esta pesquisa surgiram em um contexto de alto índice de desemprego, conforme evidencia a Figura 3, e se justificaram nessa realidade ao atribuir à burocratização dos contratos com vínculo trabalhista a causa desse cenário.

A referida figura aponta a instabilidade ocupacional que a população brasileira enfrentava, tendência que somente piorou de 2015 em diante. Essa crise econômica veio acompanhada por uma crise política que culminou no *impeachment* de Dilma Rousseff e gerou uma grande instabilidade no país.

Quanto ao à justificativa para sua implementação, argumentava-se que as exigências formais tornavam o processo de contratação excessivamente complexo e oneroso para os empregadores. Assim, as mudanças foram apresentadas com a premissa de flexibilizar as contratações e facilitar as negociações entre patrão e empregado.

Figura 3 - Taxa de desocupação de pessoas por amostra de domicílios - Série histórica (2012 - 2018)



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal³

³https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

Passe-se, então, a analisar as alterações realizadas na Lei 6.019/1974 pela Lei da Terceirização, no que diz respeito à prestação de serviços. Nessa matéria, foram acrescentados ao art. 2º os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B. O primeiro destes traz a definição da empresa prestadora, bem como outras características da relação, nos seguintes termos:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

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

Assim, pode-se observar que a definição da empresa prestadora encontra-se descrita no caput do artigo, seguido do §1º, que chama atenção aos olhos pois expressa a possibilidade da empresa prestadora contratar uma outra empresa para realizar a prestação, o que possibilita a quarteirização e gera uma cadeia de subcontratações (Bitencourt, 2018). E, por fim, do §2º, no qual é possível observar que o diploma legal estabeleceu a não vinculação empregatícia entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, seja entre seus trabalhadores, ou entre os sócios.

O art. 4º-B, trouxe os requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, sendo eles:

I- prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);- registro na Junta Comercial;

II - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

A Nota Técnica de nº 175, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, DIEESE⁴, emitida em abril de 2017, apontou que tais requisitos são genéricos e insuficientes, apesar de não estabelecer um padrão de referência tendo se

⁴ <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>.

apresentado de maneira limitada.

Em novembro do mesmo ano a Reforma Trabalhista entrou em vigor trouxe uma modificação ao art. 4º-A que passou a vigorar da seguinte forma:

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

Nesse sentido, a terceirização ficou regulamentada de modo a permitir que fossem transferidas quaisquer das atividades desenvolvidas pela empresa, inclusive sua atividade principal. A nova redação do artigo autorizou a ampliação da atividade terceirizada para horizontes que antes não eram considerados, e aprovou uma terceirização irrestrita que não se limita àquelas chamadas atividades-meio, como serviços de limpeza e vigilância.

A promulgação de tais leis implicou diretamente no que se entendia acerca da terceirização lícita e ilícita (Chechet, 2018), indo em desconformidade com o que havia sido estabelecido pela Súmula 331 do TST. Ademais, também teve um forte impacto na flexibilização da atividade terceirizada, uma vez que permitiu o aumento de serviços que poderiam se sujeitar a ela.

O art. 5-C da lei 6.019/1974, cuja redação também foi alterada pela Reforma, é apresentado como um mecanismo que viria a coibir essa prática, pois impede a contratação por prestação de serviço da pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício. O referido dispositivo, no entanto, falha em impedir que esse vínculo seja mantido com alguém que não manteve relações laborais com a tomadora. E, mediante o entendimento de Resende (2023, p. 234), autoriza, em tese, a pejetização, desde que passado o tempo especificado, afirmando que:

se existe tal cláusula de barreira, proibindo que o empregado se transforme em PJ nos 18 meses subsequentes à extinção de seu contrato de trabalho (para prestar serviços ao mesmo tomador, é claro), *a contrario sensu* depois deste prazo é permitida a contratação de trabalhador/PJ, bem como a contratação de trabalhador nesta condição que nunca tenha prestado serviços à tomadora como empregado.

Nesse sentido, é possível identificar como as alterações trazidas pelas Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista abriram caminhos para tornar a pejetização ainda mais proeminente. Isso porque, além das empresas virem nela uma oportunidade para contratar mão de obra reduzindo os encargos trabalhistas, com a ampliação de atividades

que podem ser objeto da prestação terceirizada, o próprio trabalhador pode se sentir motivado a essa prática, uma vez que, apesar da falta de garantias, poder existir uma recompensa financeira, como a mencionada no tópico anterior, e os requisitos para se tornar prestador são limitados (DIEESE, 2017).

Diante do exposto, restam claros os impactos desse tipo de prática na precarização do trabalho. Isso porque, a evasão dos encargos trabalhistas traz preocupações quanto ao futuro e segurança jurídica do trabalhador (Bernardes, Neta e Reis, 2023), uma vez que a legislação trabalhista busca assegurar condições dignas a este, tanto quando está ativa a relação de emprego, como em momento posterior, utilizando-se de garantias como o seguro-desemprego, aviso prévio, FGTS, entre outros.

4. O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE COMO INSTRUMENTO LIMITADOR DA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO

No tópico final da presente pesquisa será discutido o papel do Princípio da primazia da realidade na proteção do trabalhador, especificamente no que diz respeito à prática de pejotização, sendo tal princípio apresentado como seu limitador. Para tanto, será apresentado o levantamento realizado com base na jurisprudência do TRT-XXI, com o fito de entender a aplicação do referido princípio na realidade prática. Por fim, será realizada uma análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca da legalidade da pejotização.

4.1 O Princípio da primazia da realidade e seu papel de proteção ao trabalhador na Justiça do Trabalho no caso da prática de pejotização

O art. 442 da CLT define o vínculo empregatício ao positivar que “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”. Nesse sentido, é válido salientar que o que se descreve como relação de trabalho ou contrato de trabalho na presente pesquisa, seria melhor denominado contrato de emprego, haja vista que não trata de qualquer relação de trabalho, mas de uma relação empregatícia, em que existe a subordinação de um indivíduo (empregado) a outro (empregador), de forma que aquele, preste, a esse, serviços de forma continuada, como aponta Martins (2025), cabendo à CLT discipliná-los.

Desse modo, o dispositivo acima mencionado apresenta, de maneira explícita, a não obrigatoriedade de um contrato que o descreva, para que seja reconhecido vínculo empregatício. A norma, desta maneira, resguarda o trabalhador que, ainda que contratado ilegalmente ou para outro tipo de prestação de serviços, estando presentes os requisitos acima elencados, seja reconhecido como empregado e goze das garantias concedidas a este.

Ademais, o art. 9º da CLT afirma 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.”, nesse sentido, qualquer tentativa de fraudar o vínculo empregatício, resultará na nulidade do ato. Nesse sentido, diante da situação apresentada acima, identificada a fraude, seria considerado nulo o ato contratual que a iniciou (Schneider, 2010).

Assim se, na realidade fática, for possível identificar em uma relação de trabalho os requisitos apontados nos arts. 2º e 3º, que tratam, respectivamente, das definições de empregador e empregado, se está diante de uma relação de emprego, restando essa configurada independente do modo como foi acordada entre as partes previamente, desde que presente os requisitos que caracterizam o vínculo (Oliveira, 2013).

A situação acima descrita encontra fundamento em um princípio precioso ao Direito do Trabalho, qual seja: o Princípio da Primazia da Realidade. Isso porque, na seara trabalhista, os fatos detêm relevância superior aos documentos (Martins, 2025), pois os contratos podem ser realizados de forma fraudulenta, de modo que o indivíduo desempenhe um papel diferente do que foi pactuado previamente. Sobre isso, Resende (2023, p. 27) afirma:

É o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal.

Nesse sentido, identificado o vínculo empregatício, o prestador de serviços pode se valer do Princípio da primazia da realidade para obter o seu reconhecimento enquanto empregado. Isso porque, na justiça do trabalho, a realidade fática tem maior peso do que a forma de contratação, uma vez que se considera o empregado como a figura mais vulnerável/hipossuficiente na relação (Schneider, 2010), podendo ser manipulado às vontades do empregador. A autora também aponta a possibilidade de que o empregado assine documentos sem mesmo saber do que tratam, seja por não ter a instrução necessária para o entendimento, seja por necessitar daquela fonte de renda.

Diante dessa realidade e sob a perspectiva do referido princípio, caso o que ocorra na prática esteja em discordância daquilo que foi previamente acordado por meio de documentos, o primeiro deverá prevalecer em detrimento do segundo todas as vezes (Costa e Ternus, 2012).

Conforme aponta por Moreira (2017), a prática da pejotização é um ataque ao Princípio da primazia da realidade, isso porque, mesmo que o trabalhador se torne uma pessoa jurídica, não é afastada a percepção de que, na realidade prática, este não deixa de ser empregado, sendo subordinado ao seu empregador.

Para que a referida prática seja combatida, então, é necessária a análise do caso prático, em busca dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, ignorando a formalidade contratual e identificando a realidade de fato da relação entre contratante e contratado. Isso porque, independentemente da forma contratual, o reconhecimento do vínculo empregatício pode ser compulsório, desde que identificadas as características típicas da relação de emprego.

Dessa forma, o princípio da primazia da realidade desempenha um papel fundamental ao agir como ferramenta capaz de, com fundamento do art. 9º da CLT, anular o vínculo da prestação de serviços e caracterizá-lo em um vínculo empregatício (Schneider, 2010), independentemente de como se deu a forma de contratação, sendo um aliado do trabalhador que foi pejotizado. Isso porque o referido princípio serve como limitador para contratos que utilizam a relação de prestação de serviços como fachada para mascarar um vínculo trabalhista e pode ser utilizado como garantidor de que a realidade prevalecerá à forma jurídica simulada na contratação.

4.2 O Princípio da primazia da realidade no combate à pejotização: análise da jurisprudência do TRT-XXI

Para ilustrar um pouco melhor o papel do Princípio da primazia da realidade no combate à pejotização na prática da seara trabalhista, foi realizado um levantamento dos acórdãos proferidos em sede de Recurso Ordinário tendo como matéria o reconhecimento da relação de emprego na base de dados da jurisprudência do TRT-21.

A escolha de análise do referido tribunal se deu pelo fato de sua atividade jurisdicional se dar no Rio Grande do Norte, onde se localiza a Universidade na qual está sendo desenvolvida a presente pesquisa. Ademais, se optou pela análise de decisões em

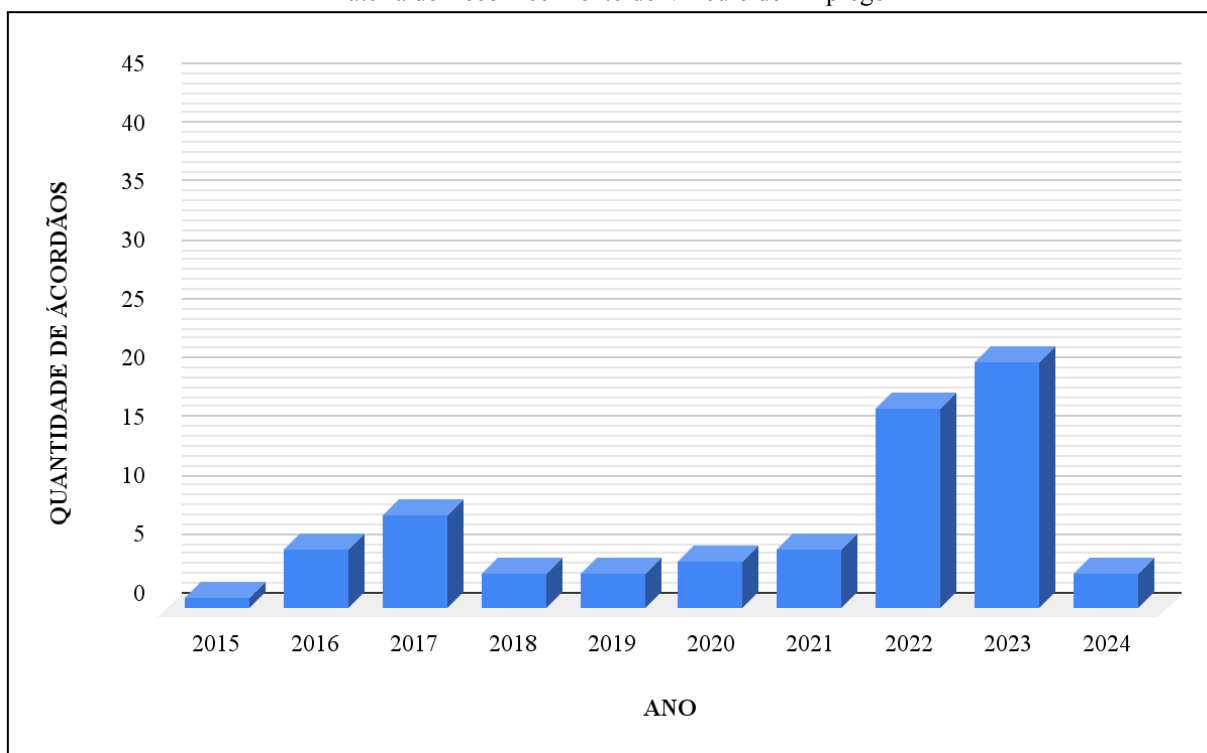
segunda instância, uma vez que finda a análise fático-probatória, é possível realizar a análise jurídica, ou seja, a aplicação do direito ao caso concreto. Dito isso, passemos à explicação de como se deu o levantamento dos dados.

Como filtro de palavras-chave foi utilizado termo “pejotização” e “primazia da realidade”, já na caixa de seleção que diz respeito à classe judicial foi marcada a opção referente a recursos ordinários e, quanto à classificação por assunto, foi selecionada a opção que tratava do “reconhecimento da relação de emprego” e, por fim, como tipo de documento, foi selecionada a opção que tratava dos acórdãos. Para uma melhor compreensão, segue o passo a passo:

1. Foi acessado o portal do TRT-21 e selecionada a caixa de nome “jurisprudência”;
2. Em seguida, foi selecionada a caixa identificada como “processos eletrônicos”;
3. Mais adiante, foi aberta a guia “Sistema de Jurisprudência”, na qual foi possível adicionar palavras-chave;
4. Designadas as palavra-chave “pejotização” e “primazia da realidade”, foi aberta uma guia que permitia também a filtragem por assunto, tipo de documento e classe judicial
5. Foram selecionadas, como assunto, as caixas “Reconhecimento de Relação de Emprego”;
6. Como tipo de documento foi selecionada a caixa “Acórdãos”;
7. E, como classe judicial, as opções “Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo” e “Recurso Ordinário Trabalhista”.

A partir disso, foram obtidos como resultados 70 processos, sendo distribuídos da seguinte maneira: 2015 (1); 2016 (5); 2017 (8); 2018 (3); 2019 (3); 2020 (4); 2021 (5); 2022 (17); 2023 (21) e 2024 (3), distribuídos em forma de gráfico na Figura 3.

Figura 3 - Acórdãos proferidos pelo TRT-21 com menção à pejotização e primazia da realidade em matéria de Reconhecimento do Vínculo de Emprego



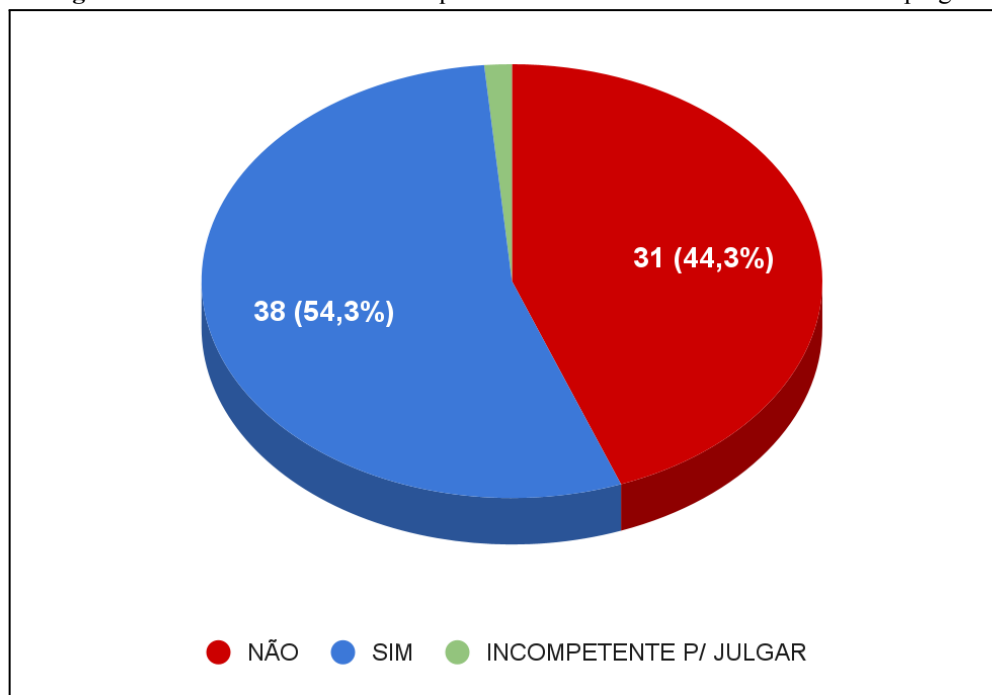
Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

A partir da amostragem gráfica podemos verificar o número de acórdãos proferidos acerca da temática levantada no período entre 2015 e 2024, bem como seu aumento nos anos de 2022 e 2023, atingindo seu ápice neste último, quando foram proferidas 21 decisões colegiadas concernentes ao tema em questão. Um fato importante que foi possível observar com o levantamento é que, após a vigência da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista, 60% dos acórdãos proferidos reconheceu o vínculo empregatício, enquanto antes da vigência destas, o percentual de reconhecimento não chega a 36%.

No que diz respeito a todas as 70 decisões proferidas, conforme apresentado na Figura 4 (abaixo), 31 consideraram que não estavam preenchidos os requisitos para que fosse reconhecido o vínculo, representando 44,3% do total; enquanto 38, ou seja, 54,3% do total, reconheceram, com fulcro no Princípio da Primazia da Realidade, o vínculo empregatício e consideraram caracterizada a fraude pela prática de pejotização; ademais, em 1 dos acórdãos, o relator, Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza, declarou a incompetência do juízo para julgar a matéria, remetendo os autos à Justiça Comum, uma vez que se discute a nulidade de um contrato de prestação de serviços, portanto, de natureza cível. Ocorre que o próprio relator fez ressalvas apontando que seu entendimento era contrário àquele ato, mas que o faria

por disciplina judiciária, dado o entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à matéria, conteúdo que será discutido no próximo tópico.

Figura 4 - Percentual dos acórdãos quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego



Fonte: Elaborado pela autora, 2025.

Com base no levantamento realizado, é possível perceber que a maior parte dos Recursos Ordinários interpostos obteve como resultado o reconhecimento do vínculo trabalhista, seja com a conservação da sentença ou com a reforma desta, o que aponta para a prevalência da realidade fática sobre a forma contratual que ensejou o início da relação, na Justiça do Trabalho, bastando que estejam presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego. Conforme aponta o Desembargador do Tribunal Regional da 21ª Região, Bento Herculano Duarte Neto:

Há de se registrar que a relação de emprego se configura sempre que estiverem reunidos os pressupostos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - independente do nome jurídico dado ao ajuste e até contrariamente à intenção inicial das partes, o vínculo de emprego surge sempre que uma pessoa, de forma pessoal e subordinada, presta serviço de natureza não eventual a outrem, que assume os riscos da atividade econômica. **Desta forma, o que tem relevância na espécie é a realidade do contrato e não a forma adotada para perfectibilizá-lo, atendendo aos preceitos do princípio da primazia da realidade, que norteia o Direito do Trabalho.** (TRT21 - ROT n.0000007-89.2022.5.21.0008 - 2ª Turma - Relator: Desembargador Bento Herculano Duarte Neto - Pub.: 31/05/2023) (grifo meu)

Nesse sentido, é notável o valor que o Princípio da primazia da realidade tem para o Direito do Trabalho, principalmente no que diz respeito à aplicação em casos concretos, como restou demonstrado mediante o levantamento apresentado, sendo uma forte ferramenta no combate à pejetização ao identificar a fraude trabalhista e, com fulcro no art. 9º da CLT, anular o contrato de prestação de serviços e reconhecer o vínculo empregatício. Ademais, com base nos dados apresentados, é possível perceber que a tendência em reconhecer o vínculo empregatício pelo preenchimento dos requisitos aumentou após a vigência das legislações analisadas, o que leva a acreditar que tais mudanças legislativas realmente influenciaram no aumento de casos de pejetização.

4.3 Existe pejetização legal? Breve análise da jurisprudência do STF

Embora o Judiciário trabalhista esteja atento para garantir a primazia da realidade e evitar a ocorrência da pejetização enquanto instrumento de fraude nas relações de emprego, podendo-se falar num entendimento majoritário pela caracterização de tal contratação como fraudulenta (Campelo, 2023), o Supremo Tribunal Federal tem apresentado entendimento diferente, tendo reformado decisões tomadas nos tribunais trabalhistas e descaracterizado o vínculo reconhecido por estes, especialmente a partir de reclamações constitucionais que chegam a esse Supremo Tribunal.

Conforme aponta Mendes (2024), as decisões tomadas pela Suprema Corte a partir dessas reclamações se fundamentam no julgamento da ADPF nº 324, que estabeleceu a constitucionalidade da terceirização da atividade, bem como no julgamento do Recurso Extraordinário 958.252, que definiu o Tema 725 de repercussão geral do STF, tendo-se assentado a tese de que “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”.

Várias foram as decisões que seguiram por essa perspectiva, tendo uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (PASQUALETO, BARBOSA e FIOROTTO, 2023) apontado que entre as decisões monocráticas prolatadas pela Suprema Corte entre janeiro e agosto de 2023, 64% afastavam o vínculo empregatício mesmo diante do reconhecimento fático da existência das condições para sua caracterização por parte dos tribunais trabalhistas.

Esse posicionamento também está presente nas decisões colegiadas. A título de exemplificação recorre-se à Reclamação nº 47.843. Esta reclamação buscou a revisão de uma decisão num processo movido pelo Ministério Público do Trabalho, onde buscava-se o reconhecimento da prática de pejetização em desfavor de médicos que haviam tido sua contratação condicionada à criação de uma pessoa jurídica. Na origem, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região concluiu ser fraudulenta a referida relação, uma vez que encontravam-se presentes os requisitos do art. 3º da CLT, bem como da imposição de criação de pessoa jurídica para fraudar a relação de emprego.

Dessa decisão foi interposto Recurso de Revista, cujo seguimento foi negado em decisão confirmada pela desembargadora relatora por falta de prequestionamento.

Face a isso, o Instituto Fernando Filgueiras, reclamado na ação inicial, ajuizou a supracitada Reclamação nº 47.843, utilizando como fundamento as Lei 13.429/2017 e 13.467/2027 e a ADPF 324, de modo a apontar que a decisão objeto de reclamação violava a autoridade da decisão proferida pela Suprema Corte no tocante à referida matéria.

Acerca da Reclamação, julgada pela 1ª turma, o STF construiu entendimento diverso do estabelecido na Justiça do Trabalho, de modo que a maioria concluiu que não havia ilicitude na contratação, bem como que a pejetização não era uma prática proibida na legislação brasileira, restando vencidas apenas a ministra Cármen Lúcia, relatora, e a Ministra Rosa Weber.

Outra decisão no mesmo sentido é a da Reclamação de nº 53.899, na qual os ministros cassaram uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais que havia reconhecido o vínculo de emprego entre uma advogada e um escritório de advocacia. E, embora interposto recurso de agravo regimental, a 2ª Turma, por maioria, negou provimento ao apelo, nos termos do voto do relator, vencido o ministro Edson Fachin.

Nesse diapasão, o entendimento do Supremo Tribunal Federal é de que existe licitude na prática da pejetização, bem como de que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, motivo pelo qual vem reformando algumas decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas. Acontece que, conforme aponta Marques (2023), o STF tem se posicionado de maneira equivocada em muitas dessas decisões, especialmente no que diz respeito à competência da Justiça do Trabalho. Ora, é constitucional a competência da Justiça do Trabalho para determinar a existência, ou inexistência, da relação de trabalho, bem como reconhecer o vínculo empregatício. Nesse sentido, o posicionamento da Suprema Corte em reformar decisões em que estão presentes os requisitos do art. 3º, descaracterizando o vínculo empregatício e reconhecendo licitude na prática da pejetização,

não só minam a competência atribuída à Justiça do Trabalho, como também contribuem para a fragilização das relações de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista foram responsáveis por diversas alterações no campo trabalhista, principalmente no que diz respeito à flexibilização das relações de trabalho, isso tudo em meio a um cenário de desregulamentação e supressão de direitos que não é apenas local, mas também mundial, utilizando como justificativa a necessidade de desburocratizar as formas de contratação para aumentar a oferta de empregos. Ambas, em conjunto, serviram como instrumento para ampliar o nicho de atividades terceirizadas, permitindo até mesmo que as atividades principais de uma empresa pudessem ser objeto de terceirização, de modo a romper com os limites que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho havia estabelecido com a Súmula 331.

Essa flexibilização e consequente ampliação da atividade terceirizada, abriu caminhos para a prática de fraudes trabalhistas, como a pejetização. Prática essa que, mascarada de prestação autônoma de serviços entre um prestador e um tomador, oculta uma relação irregular de emprego cujo vínculo não reconhecido caracteriza uma fraude trabalhista.

A pejetização, ainda que tenha um apelo, principalmente sob o olhar do empregador, é uma prática ilegal, que, se identificada, enseja responsabilização na seara trabalhista, bem como pagamento dos encargos suprimidos durante a relação de trabalho e o reconhecimento do vínculo empregatício. Quanto ao empregado, ainda que a caracterização enquanto prestador de serviços possa parecer mais lucrativa, haja vista que não são aplicados os descontos inerentes à função, esta o deixa vulnerável e descoberto de todas as garantias que permeiam a relação.

Nesse sentido, é notável que a forte tendência de flexibilização das relações trabalhistas, pode, facilmente, se transformar em condutor para a restrição de garantias tão duramente conquistadas. Isso porque a própria burocratização que caracteriza o vínculo é uma das maiores responsáveis por garantir que o empregado e o empregador,—estejam resguardados, tanto enquanto o vínculo está ativo, como após seu rompimento.

Diante disso, é primordial que se reconheça o papel que o Princípio da primazia da realidade desempenha na Justiça do Trabalho sendo uma figura limitadora da prática de

fraudes trabalhistas, a exemplo da pejetização, bem como uma fonte imprescindível quando, aliado ao art. 9º da CLT, descaracteriza o vínculo da prestação de serviços autônoma e reconhece o vínculo trabalhista, prezando sempre pela realidade fática em detrimento da relação contratual.

Nesse sentido, é preciso compreender que, apesar do entendimento do Supremo Tribunal Federal de que a pejetização pode ser uma prática lícita, esta não deixa de representar um perigo para a manutenção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que, hipossuficientes ou não, se são submetidos a condições análogas às de empregado, devem também gozar dos direitos inerentes à categoria. Ademais, os posicionamentos tomados pela Suprema Corte, especialmente no que diz respeito à descaracterização do vínculo empregatício reconhecido pela Justiça do Trabalho, além de minar a competência desta, podem incitar ainda mais a prática de fraudes trabalhistas.

Por esse motivo, a pejetização pode, e deve, ser considerada uma prática perigosa e um mecanismo para o cometimento de fraudes trabalhistas, bem como um instrumento que, ao mascarar o vínculo empregatício com base na falsa prestação autônoma de serviços, deixa o trabalhador desamparado e sujeito a abusos por parte do empregador. Tal percepção justifica ainda mais a premissa de que, na realidade prática, a figura do Princípio da primazia da realidade é um dos principais caminhos para identificar a fraude e reconhecer a relação de emprego, priorizando a realidade fática, em detrimento da forma contratual.

6 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BAIÃO, Rafaela Conti Pereira; SANTOS, Valdivino Passos. **A pejetização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da Lei 13.467/17 na ótica do Direito do Trabalho no Brasil**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 9, p. 4161-4178, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11425/5164>. Acesso em: 20 fev 2025.

BERNARDES, Rochele Juliane Lima Firmeza; NETA, Armanda Maria Vaz; REIS, Eduarda de Assunção. **Impactos da pejetização nas Relações de Emprego: Uma análise jurídica**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 10, p. 5950-5966, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12426>. Acesso em 10 fev. 2025.

BETANIN, Camila. **Contratação PJ: Vantagens, riscos e cuidados essenciais**. Migalhas, 11 fev. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/424428/contratacao-pj-vantagens-riscos-e-cuidados-essenciais>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BITENCOURT, Ivan de Almeida. **Possíveis impactos das Reformas Normativas sobre terceirização no Brasil: a Lei 13.429/2017 e a Lei 13.467/17**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/25789>. Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 dez. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras 22 providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 21 dez. 2024.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de Jul. de 2017. **Reforma Trabalhista**. Brasília, DF, Out. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Tese de Repercussão Geral para o Tema 725. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Brasília, DF: STF, 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 16 mar. 2025..

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: TST, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 16 mar. 2025.

CAMPELO, Moisés. **O STF e a “Pejotização”: Decisões recentes da Suprema Corte sinalizam mudanças no modelo clássico de vínculo empregatício**. Migalhas, 27 out. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/395978/o-stf-e-a-pejotizacao--decisoes-recentes-da-suprema-corte>. Acesso em: 17 fev. 2025.

CECHET, João Lucas Longhi. **Terceirização: Leis n. 13.429/17 e 13.467/17 e a desconstrução da relação tradicional de emprego**. Revista Jus Navigandi, ISSN 15184862, Teresina, ano 23, n. 5588, 19 out. 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/174618>. Acesso em: 24 fev. 2025.

COSTA, Marcus Wallerius Gesteira da. **O neoliberalismo e a degradação do trabalho no Brasil: o pejotismo como instrumento precarizante do trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/51460>. Acesso em: 15 mar. 2025.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácia dos direitos fundamentais, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285/1308>. Acesso em: 10 fev. 2025.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2025.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. **Sociologia do Microempreendedor Individual (MEI) : entre a proteção e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil**. 2023. 1 recurso online (200 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/15117>. Acesso em: 15 mar. 2025.

FIGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora**. Princípios, v. 39, n. 159, p. 11-41, 2020.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação**. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade, p. 81-126, 2019. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Roberto-De-Oliveira-5/publication/335854528_Reforma_Trabalhista_no_Brasil_promessas_e_realidade/links/5d804059458515fca16dfb00/Reforma-Trabalhista-no-Brasil-promessas-e-realidade.pdf#page=82. Acesso em: 01 mar. 2025.

MARQUES, Fabíola. **Os muitos equívocos do STF na análise da competência da Justiça do Trabalho**. Consultor jurídico, 1 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-01/reflexoes-trabalhistas-stf-analise-competencia-justica-trabalho/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025**. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. p.101. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 04 jan. 2025.

MENDES, Ágata. **Decisões do STF sobre pejotização já influenciam 1ª instância**. Consultor jurídico, 27 jan. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-27/deciso-es-do-stf-sobre-pejotizacao-comecam-a-influenciar-1o-grau/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro et al. **Flexibilização das relações de trabalho e redução de direitos no Brasil: a construção de uma fraternidade trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/176741>. Acesso em: 12 mar. 2025.

OLIVEIRA, Samara Moura Valença de. **A Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade no combate ao fenômeno da pejotização.** Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito, n. 157, 2013. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2687>. Acesso em: 10 fev. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais. **São Paulo: Fundação Getúlio Vargas**, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/b8957d04-ce85-4a97-8cf9-3c663336932b>. Acesso em: 17 mar. 2025.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma. **A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista.** Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 4, n. 2, p. 61-79, 2018. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/a775/f852fd0198f21faa0a713c7eaa75e37557d3.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023.** 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. p.66. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 04 jan. 2025.

RIBEIRO, Danilo Miranda. **Um estudo sociojurídico dos impactos da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) sobre as relações de trabalho.** 2021. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/74358>. Acesso em: 13 mar. 2025.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. **O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego.** 2010. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/27354>. Acesso em: 16 mar. 2025.

SOUZA, Lucas. **Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho.** Manduarisawa, v. 5, n. 1, p. 105-122, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/manduarisawa/article/view/9079>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SILVA, João Francisco da. **A pejotização e a jurisprudência dos Tribunais.** 2023. Disponível: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/39379>. Acesso em: 15 mar. 2025.

WEITZEL, Gisele de Almeida. **Terceirização x pejotização.** Migalhas, 25 set. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao>. Acesso em: 29 dez. 2024.