PEJOTIZAÇÃO: DA FRAUDE TRABALHISTA À POSSÍVEL INTERPRETAÇÃO PERMISSIVA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E SEUS REFLEXOS NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PEJOTIZATION: FROM LABOR FRAUD TO THE POSSIBLE PERMISSIVE INTERPRETATION OF THE SUPREME COURT AND ITS REFLECTIONS ON THE SUPERIOR LABOR COURT

Amauri Cesar Alves[1]

RESUMO: O presente artigo pretende compreender o fenômeno jurídico consistente em contratação de prestação de serviços firmada entre duas pessoas jurídicas distintas. A discussão central diz respeito a pesquisar se tal fenômeno sociojurídico pode revelar-se hígido ou fraudulento a partir de cada caso concreto ou se ele sempre será lícito em razão de escolha livre das partes contratantes. Assim, a pesquisa parte de um problema prático, objetivo, concreto, que pode ser assim resumido: a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes?

PALAVRAS-CHAVE: pejotização; fraude; STF; ADI; direito do trabalho.

ABSTRACT: This paper aims to understand the legal phenomenon consisting of contracting the provision of services signed between two distinct legal entities. The central discussion concerns researching whether such a socio-legal phenomenon can prove to be valid or fraudulent in each specific case, or whether it will always be lawful due to the free choice of the contracting parties. Thus, the research starts from a practical, objective, and concrete problem, which can be summarized as follows: can the contracting of service provision between two legal entities be invalidated due to fraud against the employment relationship (Consolidation of Labor Laws, article 3), or will it always be valid as long as the initial expression of intent by the parties is legitimate?

KEYWORDS: pejotization; fraud; Supreme Court; Direct Action of Unconstitutionality; labor law.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O requisito trabalho por pessoa natural no art. 3º da CLT; 2.1 Requisitos do emprego e trabalho por pessoa natural; 2.2 Pejotização como fraude à relação de emprego; 3 Pejotização no Tema 725 e na ADI 5.685 do STF; 3.1 Âmbito restrito das decisões do STF: terceirização x pejotização; 3.2 Interpretação ampliativa das decisões do STF no Tribunal Superior do Trabalho; 4 Conclusões; Referências.

---

1 *Doutor, mestre e bacharel em Direito pela PUC Minas; professor da Universidade Federal de Ouro Preto. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3793361325936134. Orcid: 0000-0003-1396-9219. E-mail: amauri.alves@ufop.edu.br.*

Recebido em: 20/01/2025
Aprovado em: 03/02/2025

1 Introdução

O presente artigo pretende compreender o fenômeno jurídico consistente em contratação de prestação de serviços firmada entre duas pessoas jurídicas distintas. A discussão central diz respeito a pesquisar se tal fenômeno sociojurídico pode revelar-se hígido ou fraudulento a partir de cada caso concreto ou se ele sempre será lícito em razão de escolha livre das partes contratantes. Assim, a pesquisa parte de um problema prático, objetivo, concreto, que pode ser assim resumido: a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes? A hipótese é a de que o Supremo Tribunal Federal acabe por validar ampla e irrestritamente a contratação entre pessoas jurídicas, assim como fez com a terceirização, em privilégio ao princípio da livre-iniciativa. Em consequência, e por política judiciária, a hipótese segue no sentido de que o Tribunal Superior do Trabalho tenha que aplicar a decisão do STF sem fazer distinções em casos concretos específicos. Em síntese, três são os desafios propostos para dissertação no presente artigo: a) definir em que consiste a pejotização; b) estabelecer diferença conceitual entre contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas distintas lícita e ilicitamente, se for possível tal distinção; e c) responder a se a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes independentemente do contexto fático da efetiva prestação.

2 O requisito trabalho por pessoa natural no art. 3º da CLT

O presente item pretende analisar o requisito do emprego consistente em trabalho por pessoa natural. Inicia-se pela doutrina clássica para, em seguida, compreender a construção doutrinária atual e a jurisprudência majoritária nos Tribunais Trabalhistas sobre a exigência do trabalho por pessoa natural e sobre o seu contrário, que é a contratação da prestação de serviços feita apenas entre pessoas jurídicas. Necessário, também, fixar o que seja pejotização, com a necessária distinção sobre se é uma fraude contra a relação de emprego protegida ou se é uma simples opção empresarial, fundada no princípio constitucional da livre-iniciativa.

2.1 Requisitos do emprego e trabalho por pessoa natural

Conforme se sabe amplamente, a caracterização do vínculo empregatício celetista e consequente reconhecimento de direitos trabalhistas decorrem da

confluência de cinco requisitos, ou pressupostos, ou elementos fático-jurídicos: trabalho por pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ao presente artigo interessa apenas o primeiro requisito, trabalho por pessoa natural.

Inicialmente é de se destacar que os doutrinadores mais próximos, no tempo, da Consolidação das Leis do Trabalho não dissertaram amplamente sobre o trabalho por pessoa natural como requisito da caracterização da figura do empregado. Provavelmente, à época, tratava-se de uma obviedade que não desafiava maior enfrentamento doutrinário. Podem ser vistas, entretanto, algumas lições do século passado.

Em um dos primeiros manuais de Direito do Trabalho publicados no Brasil, Arnaldo Süssekind, Dorval de Lacerda e J. de Segadas Viana, na obra *Direito Brasileiro do Trabalho*, de 1943, em seu segundo volume, tratam do empregado e tecem comentários sobre o art. 3º da CLT, recém-editada: "A definição é inegavelmente boa. Ela encerra duas condições essenciais para a existência do contrato de trabalho – a dependência e o salário" (Süssekind; Lacerda; Viana, 1943, p. 48). E esclarecem, em seguida, que ao lado de tais condições essenciais deve estar ausente a prestação de serviços meramente eventual.

Dorval Lacerda, em 1949, em sua obra *Direito Individual do Trabalho*, ao analisar os requisitos do emprego disserta sobre quatro elementos integrantes do contrato de trabalho: prestação de serviços, continuidade, salário e dependência. Sobre o primeiro: "1º – a prestação de serviços. Portanto, a existência de duas pessoas: uma que os presta; outra a quem são prestados" (Lacerda, 1949, p. 14). Nada mais trata sobre o tema.

Délio Maranhão, em 1966, em sua obra *Direito do Trabalho*, cuidou especificamente do trabalho por pessoa física dentro do conceito legal de empregado, nos seguintes termos:

> Pessoa física – Um dos sujeitos do contrato individual de trabalho – o empregado – há de ser, necessariamente, pessoa física. A principal obrigação assumida pelo empregado, por força do contrato – a de prestar trabalho – é de natureza pessoal.
>
> Por isso, como salientado no capítulo anterior, tal contrato é celebrado *intuitu personae* em relação a um dos seus sujeitos. Pessoa jurídica não pode ser empregado. E a pessoa física é aquela com a qual foi o contrato concluído, tendo em vista suas qualidades essenciais (Maranhão, 1966, p. 39).

Há aqui, de modo perceptível, a compreensão da época de que trabalho por pessoa natural e pessoalidade fundiam-se em um só requisito do emprego, que em concomitância com os demais (não eventualidade, subordinação jurídica e salário) caracterizavam a figura do empregado.

José Martins Catharino, na 3ª edição de sua agora clássica obra *Compêndio de Direito do Trabalho*, tratava, em 1982, do trabalhador: "É verdade banal ser trabalhador quem trabalha, laborioso, ativo. E quem trabalha despende energia humana. Trabalhador, por definição, é a pessoa natural, razão de ser do Direito do Trabalho" (Catharino, 1982, p. 152).

Na 10ª edição da clássica obra *Instituições de Direito do Trabalho*, Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna ensinavam, em 1987, que o empregado é, sempre, pessoa física. "Isto decorre da natureza do contrato de trabalho, pelo qual se contrata a prestação pessoal de serviços ('intuitu personae'), o que afasta, logicamente, a possibilidade de ser empregado a pessoa jurídica" (Süssekind; Maranhão; Segadas, 1987, p. 268). Aqui também é perceptível a compreensão do século passado de que são quatro os requisitos do emprego, estando amalgamados trabalhos por pessoa natural e pessoalidade.

Já mais recentemente, no final do século XX, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999), em seu importante *Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos*, dissertava sobre os pressupostos (que não se confundiriam com requisitos) da conceituação de emprego (e não da relação de emprego) como sendo: prestação pessoal de serviços a outrem; serviços não eventuais a trabalho amplo; subordinação e autonomia; salário. Sobre o primeiro requisito, trata Vilhena de prestação pessoal de serviços a outrem, na linha da compreensão anterior, de junção deste com o trabalho por pessoa natural:

> A pessoalidade toma sua acepção inicial de serviço prestado pelo homem e pontua o trabalho humano, em contraposição ao trabalho dos animais e ao da máquina. Desde que se não admita o trabalho humano como simples desenvolvimento irracional de forças musculares ou de energia física, mas compreendido dentro de um suposto de racionalidade, portanto, de emprego de energia psicofísica, está-se no campo geral do serviço prestado em caráter de pessoalidade.
>
> [...]
>
> Em razão disso, o trabalhador, como ser humano, como ser ético, como portador de peculiar capacidade psicofísica e técnica laborativa, move-se na empresa como um feixe de aptidões e de deveres jurídicos (Vilhena, 1999, p. 350).

Fato é que nenhum dos clássicos do Direito do Trabalho no Brasil aqui estudados, e provavelmente nenhum outro, cuidou do tema da "pejotização" no século passado. Muito provavelmente o fenômeno é mais recente, do início do século XXI. Entretanto, algumas lições e exemplos de Vilhena podem ser úteis, adiante, para o enfrentamento ao fenômeno sociojurídico objeto do presente artigo. Lembra Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 351) que não existe a figura do "empregado de empregado. O empregado deste é empregado de quem seja o primeiro e originário empregador. Fazendo-se a síntese, completa-se o teorema: o empregado do empregado é empregado do empregador".

Brevemente registre-se a análise do requisito trabalho por pessoa natural, ou algo que o valha, no direito estrangeiro. Na Itália, na análise dos sujeitos do contrato, destaca-se que as partes do contrato de trabalho subordinado são o contratante (sociedade, profissional liberal, artesão, empreendedor individual, etc.) e o trabalhador. A pessoa física pode se tornar titular de um contrato de trabalho subordinado mesmo sem ter atingido a maioridade, aos 18 anos. O prestador de trabalho subordinado é quem se obriga, mediante retribuição, a colaborar no negócio, prestando seu próprio trabalho intelectual ou manual, como empregado e sob a direção do empregador (Zarattini, 2014). Na Espanha, o trabalhador só pode ser, diferentemente do que acontece com o empresário, a pessoa natural ou pessoa física. Destaca Alfredo Montoya Melgar (2013) que é evidente que uma pessoa jurídica carece da necessária corporeidade física para realizar uma prestação de trabalho, e que todo o regime de direitos e deveres do trabalhador resultaria absurdo se fosse aplicado às pessoas jurídicas. Na Argentina, conceitua-se o trabalhador, doutrinariamente, conforme Ángel Eduardo Gatti (2015), como a pessoa física que se obriga a cumprir ou prestar serviços por conta alheia, sob a subordinação ou dependência de outra, de forma pessoal e em troca de uma contraprestação remuneratória. Por fim, em Portugal, Pedro Romano Martinez (2014, p. 124) leciona que "a relação de trabalho, tal como se apresenta estruturada na lei, pressupõe que o trabalhador seja uma pessoa singular; não há, pois, a possibilidade de celebrar um contrato de trabalho com uma pessoa coletiva, nas vestes de trabalhador".

A doutrina hodierna pode ser expressa tão somente, de modo suficiente, pelas lições de Mauricio Godinho Delgado (2024, p. 340) acerca do requisito "trabalho por pessoa física", como se infere:

> A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não poden-

> do, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.
>
> Na verdade, a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada por qualquer pessoa física ou jurídica.

Ao final da apresentação do requisito em seu *Curso de Direito do Trabalho*, o professor Mauricio Godinho Delgado (2024, p. 341) adverte acerca do cerne do presente estudo:

> Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir a prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física (art. 9º, CLT), celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego.

Reafirme-se que um dos requisitos, pressupostos, elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego é o trabalho por pessoa natural, o que não permite que o labor seja prestado por pessoa jurídica. Em síntese final do item, é possível afirmar que o entendimento básico acerca do requisito trabalho por pessoa natural não é dos mais complexos. Para que seja reconhecido como empregado, o trabalhador ao prestar seus serviços a um contratante deve ser necessariamente pessoa natural. Impossível o reconhecimento da pessoa jurídica ou de ente despersonificado como empregado. Assim, toda a construção normativa de Direito do Trabalho é voltada à proteção da pessoa humana que dispõe de sua força produtiva, saber-fazer e tempo de vida no mercado de trabalho, observados, como já exposto, os demais elementos fático-jurídicos (Alves, 2024). A situação fática e seu consequente resultado jurídico ficam mais complexos quando se envolve na análise a pejotização, conforme será visto.

2.2 Pejotização como fraude à relação de emprego

É possível afirmar, com base em doutrina e jurisprudência relativamente recentes, sobretudo anteriores às decisões do Supremo Tribunal Federal que fixaram tese no Tema 725 da tabela de repercussão geral e na decisão em Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.685, conforme análise adiante, que a pejotização era vista nos tribunais trabalhistas como uma fraude. Tratava-se

de estratégia patronal tendente a afastar o vínculo empregatício, com seus direitos trabalhistas, pela formalização fraudulenta de um contrato entre pessoas jurídicas tendo por objeto formal a prestação de serviços.

Trata-se de fraude tendente a encobrir a relação de emprego por meio da utilização de mão de obra de trabalhador formalmente contratado como pessoa jurídica. Consiste a fraude em determinação empresarial de contratação de determinados trabalhadores somente mediante a constituição, por parte destes, de sociedades limitadas, empresas individuais ou outra estrutura, desde que forneçam ao contratante seu número de inscrição no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas (CNPJ). A prestação laborativa, em verdade, é realizada pela pessoa natural, sem que haja assunção de riscos por parte do contratado e sem autonomia no desenvolvimento do seu labor. Assim, objetiva o contratante obstar o reconhecimento do vínculo de emprego por meio da exclusão, sob o aspecto meramente formal, da pessoa (natural) do empregado do âmbito da contratação da mão de obra (Alves, 2024).

É possível estabelecer um conceito de pejotização para os fins do presente artigo. Pejotização é fraude à legislação trabalhista, tendente ao afastamento de direitos pela inexistência de requisito do emprego consistente em trabalho por pessoa natural, promovida no interesse do empregador e em prejuízo à coletividade, com ou sem a concordância do trabalhador, a quem também se impõe, direta ou indiretamente, prejuízo.

Perceba-se do conceito aqui apresentado que ao utilizar a expressão "pejotização" está a se tratar sempre de uma fraude. Quando tal não se dá, ter-se-ia uma contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas. Nem sempre tal compreensão é esposada pela jurisprudência, como se infere:

> PEJOTIZAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. Para o desmascaramento da pejotização, assume relevante importância a análise do preenchimento, em especial, dos requisitos da pessoalidade e da subordinação, que se verificou nestes autos, pois o autor cumpria, com pessoalidade, atividades indispensáveis ao funcionamento da reclamada, acatando o poder de direção da empresa, integrando-se aos objetivos do empreendimento e inserindo-se em sua dinâmica, pacificando a existência de autêntica relação de emprego. (TRT da 1ª Região, 2ª Turma, processo nº 0100223-81.2021.5.01.0321, relator Valmir de Araújo Carvalho, DEJT 24/11/2021. Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024). (Brasil, 2021)

No Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, muito embora pareça ser majoritária a tese de que a pejotização é fraude, há decisões no sentido de que

a pejotização pode ser infirmada ou descaracterizada. Sendo assim, o epíteto "pejotização" pode ser usado no sentido mais amplo, englobando situações não fraudulentas, que aqui se denomina, para os fins do presente artigo, contratação de prestação de serviços por pessoas jurídicas.

Exemplificativamente, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

> VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. "PEJOTIZAÇÃO". Nos termos do art. 3º da CLT, configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Quando a demandada admite a prestação de serviços, mas alega fato obstativo ao reconhecimento do vínculo de emprego, a ela incumbe a prova de suas alegações. No caso dos autos, constata-se a prática da "pejotização", expressão cunhada para definir o caso em que o empregador, pretendendo burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado, firma um contrato de prestação de serviços junto à empresa individual por ele constituída, embora presentes todos os elementos característicos da relação de emprego. Impõe-se, assim, o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. (TRT da 3ª Região, 2ª Turma, processo nº 0010964-61.2022.5.03.0167 (ROT), relatora Maristela Iris S. Malheiros, disponibilização em 05/11/2024. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024). (Brasil, 2024)

Mais uma vez é possível perceber, exemplificativamente da pesquisa feita, que o termo "pejotização" é majoritariamente utilizado pelo TRT da 3ª Região como sinônimo de fraude à lei trabalhista, no sentido de afastar requisito do emprego. Entretanto, também é utilizado em sentido amplo, para dizer sobre situação contratual reputada lícita, em que uma pessoa jurídica presta serviços para outra pessoa jurídica.

Também é razoavelmente simples perceber que até a fixação de tese de repercussão geral no Tema 725 e até a decisão em sede de ADI 5.685, ambas no Supremo Tribunal Federal, a jurisprudência trabalhista era no sentido da ampla dilação probatória para se reconhecer o vínculo empregatício em decorrência de pejotização, ou, como queiram, negar a relação de emprego em caso de prestação de serviços por pessoa jurídica. Tal não se dá, necessariamente, após tais julgados, como se perceberá adiante.

3 Pejotização no Tema 725 e na ADI 5.685 do STF

O cerne do presente estudo é bastante objetivo: perquirir se a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por alegação/comprovação de fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º), aqui denominada pejotização, ou se será sempre válida a avença bilateral desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes (pessoas jurídicas de direito privado). Visto, anteriormente, que até as decisões do Supremo Tribunal Federal aqui analisadas, tese prevalecente exarada no Tema 725 ("Leading Case" processo RE 958.252, trânsito em julgado em 15/10/2024, com repercussão geral reconhecida em 19/12/2016) e ADI 5.685 (trânsito em julgado em 15/10/2020) a resposta era positiva. A dúvida é se remanesce ou não tal possibilidade de dilação probatória ou se há uma decisão absoluta de validade da avença entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços, o que representaria, em tese inicial, em validação ampla, geral e irrestrita da pejotização pelo STF. Duas, então, são as possibilidades: 1) as decisões do STF restringem-se à terceirização ampla, geral e irrestrita, não se dando o mesmo com a contratação formal entre pessoas jurídicas, abrindo-se espaço para a prova da pejotização; 2) as decisões do STF contemplam igualmente terceirização e pejotização, sem espaço para a dilação probatória no sentido de caracterização de fraude na contratação entre pessoas jurídicas tendo por objeto a prestação de serviços, ainda que de fato se trate de prestação de trabalho por pessoa natural.

3.1 Âmbito restrito das decisões do STF: terceirização x pejotização

Inicialmente cumpre tentar estabelecer uma diferenciação, que talvez tenha passado despercebida pelo STF e por parte significativa do TST, entre terceirização e pejotização. Em breves linhas, a terceirização exige, formalmente, três pessoas envolvidas: tomador dos serviços (contratante, pessoa física ou jurídica), sociedade empresária prestadora de serviços de terceirização (contratada, pessoa jurídica) e trabalhador terceirizado (pessoa natural). Na pejotização, formalmente, há somente duas pessoas jurídicas que contratam prestação de serviços. O que há de próximo entre ambos os contextos é que uma pessoa natural, titular da personalidade jurídica contratada, presta os serviços devidos pela pessoa jurídica. Mas, em conteúdo formal, jurídico, objetivo, na pejotização só há duas pessoas na avença. Daí não poder haver, com a devida vênia das teses em sentido contrário, identidade entre terceirização e pejotização.

A distinção inicial é importante porque o Tema 725 da repercussão geral do STF traz, explicitamente, o seguinte epíteto: "Tema: Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa". O Tema parece restrito à terceirização da prestação de serviços, mas houve, na tese fixada, uma abertura que aqui se destaca: "Tese: É lícita a terceirização *ou qualquer outra forma de*

divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Eis o cerne do problema: a tese sobre terceirização abre espaço para a interpretação de validação não só de qualquer relação trilateral por escolha dos envolvidos, mas para "qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas", o que abrangeria a pejotização.

É possível, entretanto, compreender que a essência da discussão no "Leading Case" RE 958.252 era apenas a terceirização, sendo impróprio dele extrair tese para além da relação triangular. Da sua extensa ementa não se vislumbra a expressão "pejotização", não obstante nela haja espaço para a interpretação diversa. O mesmo se depreende da decisão judicial em sede de ADI 5.685/DF.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.685/DF foi ajuizada pela Rede Sustentabilidade (partido político) e teve, nestes autos, relatoria do Ministro Gilmar Mendes. A pretensão de declaração da inconstitucionalidade da terceirização na forma ampla fixada pela Reforma Trabalhista foi julgada improcedente, merecendo aqui poucos acréscimos ao já exposto. Reafirma a presente ADI 5.685/DF o que anteriormente foi decidido pelo STF em Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324/DF:

> Sustenta o voto vencedor que o critério insculpido a partir da Súmula 331 do TST, como analisado na ADPF 324, não se coaduna com a realidade empresarial e econômica moderna, sendo um critério aplicável à luz do subjetivismo. E assim o sendo, sob o prisma jurídico, revela-se como um não critério, na medida em que dele não se pode retirar normatividade, em razão da falta de definição segura das suas hipóteses de aplicação. (STF, ADI 5.685/DF, relator Ministro Gilmar Mendes, trânsito em julgado em 15/10/2020. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2020)

Registre-se, por oportuno, que no voto vencido do Ministro Edson Fachin há uma referência direta à pejotização, mas para permitir à Justiça do Trabalho a "fiscalização" e a "censura" às medidas fraudulentas:

> Efetivamente, a Constituição de 1988 acolhe a livre-iniciativa como fundamento da República. Nada obstante, impossibilitar que a Justiça Trabalhista fiscalize e censure práticas decorrentes da intermediação perniciosa de mão de obra, tais como a pejotização, a existência dos gatos a aliciar trabalhadores conhecidos como boias-frias para a colheita em diversas plantações agrícolas, ou seja, asseverar que a Justiça Especializada não poderá impedir a ocorrência de fraudes nos contratos de trabalho, não se coaduna com a estruturação constitucional das relações

> de emprego. (STF, ADI 5.685/DF, relator Ministro Gilmar Mendes, trânsito em julgado em 15/10/2020. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2020)

Não obstante vencido, a ressalva destacada pelo Ministro Edson Fachin deve ser adotada, sob pena de destruição total do Direito do Trabalho no Brasil, conforme será demonstrado adiante.

Em síntese, defende-se aqui a premissa de que as decisões fixadas no Tema 725 e na ADI 5.685 aplicam-se tão somente à terceirização, pois não tratam minimamente da pejotização, que é um fenômeno sociojurídico totalmente diverso. Não parece ser esta, entretanto, a tese vencedora atualmente, como será visto adiante.

3.2 Interpretação ampliativa das decisões do STF no Tribunal Superior do Trabalho

Mais uma vez repita-se com renovada vênia que o cerne da presente pesquisa diz respeito à possibilidade ou não de perquirir o Juízo Trabalhista sobre as circunstâncias fáticas e jurídicas que levaram à contratação entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços. É de se questionar, então, se a pejotização pode ser invalidada por caracterizar fraude contra a relação de emprego. Objetivamente, o que será pesquisado no presente item é como tem enfrentado a Justiça do Trabalho a parte aqui destacada da tese fixada no Tema 725 da repercussão geral do STF: "Tese: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

Por se tratar de tema recente, com o "Leading Case" RE 958.252 tendo decisão transitada em julgado apenas em 15/10/2024, não obstante reconhecimento da repercussão geral já em 2016, restringe-se a análise a decisões do Tribunal Superior do Trabalho, sem pesquisa no âmbito do Supremo Tribunal Federal.

A busca foi feita no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, tendo por chave de busca as expressões "pejotização" e "Tema 725", sem limitação temporal e restrita inicialmente a pesquisa à presença dos termos na ementa.

A 1ª Turma do TST decidiu pela possibilidade de produção de prova, no primeiro grau de jurisdição trabalhista, dos requisitos do emprego em se tratando de pejotização, ao argumento jurídico-processual de distinção ("distinguishing") da tese fixada no Tema 725, conforme se infere da seguinte decisão, cuja rela-

toria coube ao Ministro Hugo Carlos Scheuermann, publicada em 17/10/2024, ementa transcrita aqui apenas no tópico cerne da pesquisa:

> 3. VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA DEMONSTRADA. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA POR EX-EMPREGADO. CONTRATO COMERCIAL FIRMADO LOGO APÓS A DISPENSA DO EMPREGADO. MANUTENÇÃO DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. *DISTINGUISHING*. CONDENAÇÃO DEVIDA. 1. O Supremo Tribunal Federal decidiu que "é lícita à 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" (Tema 725 da Repercussão Geral). 2. Tal entendimento vem sendo aplicado de maneira ampla no âmbito do E. Supremo Tribunal Federal, reconhecendo-se a validade de inúmeras formas de contratação de serviços sem a formalização de vínculo de emprego, incluída a contratação de sociedade unipessoal – a denominada "pejotização" (contratação do trabalhador sob a forma de pessoa jurídica). 3. Contudo, no caso presente, os contornos fáticos trazidos no acórdão revelam que efetivamente a empresa manteve o reclamante nas mesmas condições antes desenvolvidas, com prolongamento da relação empregatícia em todos os seus elementos. 4. Portanto, diante das premissas fáticas registradas pela Corte de origem, constata-se a existência de *distinguishing* apto a justificar o reconhecimento de vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada. Agravo de instrumento conhecido e não provido, no tema. (TST, AIRR-0020348-69.2019.5.04.0282, 1ª Turma, relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 17/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2024)

É possível afirmar a possibilidade da distinção ("distinguishing") em decisão da 2ª Turma do TST em relação à tese fixada no Tema 725, como se infere do seguinte julgado:

> RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE RADIOLOGIA POR SÓCIOS DA EMPRESA CONTRATADA. PRECEDENTE DE REPERCUSSÃO GERAL. RE 958.252/MG (TEMA 725). DECISÃO VINCULANTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. O Plenário do Supremo Tri-

bunal Federal, por maioria, no julgamento da ADPF 324/DF e do precedente de repercussão geral RE 958.252/MG (Tema 725), firmou as seguintes teses jurídicas: a) é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; b) na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/91; c) 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. 2. Impõe-se, assim, adotar a decisão vinculante do STF no sentido da inviabilidade do reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, sob o fundamento da ilicitude da terceirização de sua atividade-fim ou essencial, conforme preconizado na Súmula nº 331 desta Corte. 3. Sem prejuízo desse entendimento, mantém-se, em situações específicas, a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços, quando presentes os seus requisitos. Na realidade, o próprio voto vencedor, em determinada passagem, afirma que o uso abusivo (desvirtuado) da terceirização deve ser rechaçado. 4. A caracterização do liame empregatício, previsto no art. 3º da CLT, não prescinde da presença de todos os seus requisitos fáticos e jurídicos, quais sejam: habitualidade, subordinação jurídica, pessoalidade e onerosidade. 5. Contudo, na situação específica destes autos, não se extrai do acórdão recorrido a existência de subordinação direta dos sócios da empresa prestadora de serviços às tomadoras, não havendo, na verdade, nenhum registro sobre a presença dos requisitos da relação de emprego, e sim de prestação de serviços inerentes à sua atividade-fim. 6. O Tribunal Regional limitou-se a examinar a controvérsia sob o prisma da subordinação estrutural, ou seja, da "simples integração ou inserção do trabalhador nos fins, objetivos ou dinâmica do empreendimento do tomador dos serviços", não tendo explicitado a presença de subordinação direta ao tomador ou dos demais requisitos que configurariam o vínculo de emprego dos sócios da prestadora de serviços com as rés da ação civil pública. 7. Tampouco foi registrada a ocorrência da alegada "fraude, por meio da pejotização e intermédio de empresa de facha-

> da, constituída por imposição do tomador". 8. Conclui-se, portanto, ser inviável reconhecer violação dos dispositivos legais e constitucionais invocados nas razões recursais. Entendimento em sentido contrário demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST, 2ª Turma, RR-1127-26.2016.5.11.0019, relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, publicação DEJT 19/12/2022. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024). (Brasil, 2022)

Na 3ª Turma há uma decisão relevante, da lavra do eminente Ministro José Roberto Freire Pimenta, que bem resume a controvérsia e aquilo que aqui se defende:

> EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CÍVEL EM AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ALEGAÇÃO DE CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. REGISTRO FÁTICO DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST. DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. A reclamada suscita omissão quanto à análise da questão acerca do vínculo de emprego, à luz do Supremo Tribunal Federal no RE 958.252, com repercussão geral. Registra-se que esta Corte superior, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", na qual se afastou a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), tem adotado o entendimento de que, uma vez verificados, no caso concreto, os requisitos necessários ao reconhecimento da relação de trabalho, e, consequentemente, a fraude na terceirização, deve ser feito o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no Tema 725. Como, *in casu*, ficaram configurados os elementos fáticos, no acórdão regional, que permitem concluir pela fraude na contratação, em razão da subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, aplica-se a distinção com relação à tese expressa pelo STF no referido Tema 725. Embargos de declaração desprovidos. (TST, 3ª Turma, EDCiv-Ag-AIRR-71-49.2018.5.17.0009, relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, publicação DEJT 14/11/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024). (Brasil, 2024)

A 6ª Turma tem decisões sobre a distinção, com destaque para a lapidar, pedagógica e competente análise sobre o tema em discussão, em acórdão da lavra do eminente Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Segue transcrição parcial da ementa, apenas na parte que concerne ao presente estudo:

> VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE DA PEJOTIZAÇÃO. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DA TRANSCENDÊNCIA. Extrai-se do acórdão regional, o qual manteve a sentença, que o tomador de serviços, utilizando-se de artifício fraudulento tentava mascarar a relação jurídica entre as empresas que se revelou irregular. Para o TRT, revelam-se fartos os elementos de prova, no sentido de que a prestação de serviços na forma de "pejotização" tinha como objetivo a fraude trabalhista, pois o autor estava submetido diretamente aos prepostos da empresa tomadora de serviços (primeiro reclamado), ostentando todos os elementos da relação de emprego diretamente com relação a este tomador. Desse modo, o caso analisado no acórdão regional não é de terceirização, mas sim de "pejotização" da pessoa física que presta trabalho à pessoa jurídica, em claro *distinguishing* do decidido pelo STF no Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral. Por sua vez, as tarefas executadas pelo obreiro e a presença dos requisitos do art. 3º da CLT fazem parte do conjunto fático-probatório dos autos examinado pelo Tribunal Regional. Se a pretensão recursal está frontalmente contrária às afirmações do Tribunal Regional acerca das questões probatórias, o recurso apenas se viabilizaria mediante a incursão nas provas coligidas aos autos, circunstância vedada pela já mencionada Súmula 126 do TST. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST evoluiu para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impedem o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Prejudicado o exame dos critérios da transcendência. Agravo de instrumento não provido. (TST, 6ª Turma, AIRR-1000264-70.2021.5.02.0264, relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 08/03/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024). (Brasil, 2024)

Destaque-se aqui que, na linha do anteriormente exposto no presente artigo, a 6ª Turma fixa a diferenciação entre pejotização e terceirização para efeito do próprio "distinguishing". Tal não parece ser a jurisprudência majori-

tária nas Turmas, que não fazem tal diferenciação e chegam a afirmar um novo instituto jurídico de "terceirização por pejotização".

Na 7ª Turma também se admite a prova dos requisitos do emprego em se tratando de pejotização. Aplica-se também a distinção, "distinguishing" da tese fixada no Tema 725, conforme se infere da seguinte decisão, cuja relatoria coube ao Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, publicada em 18/10/2024, ementa transcrita aqui apenas no tópico cerne da pesquisa:

> PEJOTIZAÇÃO. DISTINÇÃO EM RELAÇÃO AO TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRECEDENTES DA 7ª TURMA DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O debate sobre a licitude da terceirização em atividade-fim já não comporta maiores digressões, a partir da jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal. Trata-se do Tema 725 de Repercussão Geral, assim definido: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993". Não obstante, esta Justiça Especializada não pode se furtar a operar o "distinguishing" à tese firmada no Tema 725, quando evidenciada a total ausência de autonomia e consequente subordinação direta ao tomador de serviços, de modo a refletir a antijuricidade da contratação de pessoa natural através da constituição de pessoa jurídica ("pejotização"). (TST, Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062, 7ª Turma, relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2024)

Na 8ª Turma também é possível a prova dos requisitos do emprego como distinção ("distinguishing") da tese fixada no Tema 725, conforme se infere da seguinte decisão, cuja relatoria coube à eminente Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, em 28/10/2024, ementa transcrita aqui apenas no tópico cerne da pesquisa:

> 2. PEJOTIZAÇÃO. ILICITUDE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO POR TODO O

> PERÍODO. REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. SÚMULA Nº 126 DO TST. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. 1. No caso dos autos, depreende-se das premissas fáticas consignadas no acórdão recorrido, que o Tribunal Regional, calcado na análise minuciosa das provas, concluiu estar caracterizado o vínculo de emprego, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, não obstante a "pejotização" a que se sujeitou durante certo período da relação de emprego. 2. Constata-se, portanto, que o objetivo do reclamado não era tão somente a obrigação de resultado, situação típica dos contratos cíveis de prestação de serviços, mas controle, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica (disciplina e exclusividade), pressupostos típicos do contrato de emprego. 3. Reforça esse entendimento o fato de que o reclamante em período anterior era a ele vinculado por contrato de trabalho típico. [...] 5. Vale registrar que esta Corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que ficou rechaçada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AgRg-Rcl 39.351), segue no sentido de que caracterizados os requisitos legais da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se distinção (*distinguishing*) da tese sufragada pelo STF no Tema 725. (TST, RRAg-2-13.2021.5.10.0007, 8ª Turma, relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 28/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024). (Brasil, 2024)

A pesquisa, conforme os parâmetros aventados inicialmente, não permitiu afirmar de modo peremptório a adoção da tese da distinção pelas 4ª e 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Em razão da dúvida, houve acréscimo da expressão "distinguishing" na busca, especificamente nas Turmas referenciadas, mantidos os termos outros. Com tais premissas, a busca também resultou infrutífera. Por fim, foi ampliada a busca para além da ementa, com os seguintes parâmetros: "pejotização" + "Tema 725" + "distinguishing", sem restrição de data e ampliada para além da ementa (inteiro teor do acórdão) nas 4ª e 5ª Turmas do TST. Com tais parâmetros ampliados há 20 julgados, sendo 12 na 4ª Turma e oito na 5ª Turma.

Inicialmente, é possível constatar, na 4ª Turma do TST, que o uso da expressão "distinguishing" em relação ao Tema 725 na pejotização diz respeito majoritariamente (oito ocorrências) à transcrição da palavra que foi trazida por uma das partes ou em julgado transcrito, sem que se valha dele o ministro

relator. Em outros quatro julgados o ministro relator afirma apenas que no caso concreto não há falar em "distinguishing".

Na 5ª Turma do TST a situação não é diferente. São sete julgados em que o termo "distinguishing" é trazido aos autos por pessoa diversa do ministro relator e apenas um processo em que o julgador afasta a possibilidade da distinção naquele caso concreto.

Assim, diante da pesquisa feita, com as restrições dos parâmetros de busca, não foi possível afirmar, ao contrário das outras Turmas, que a 4ª e a 5ª se valham do "distinguishing" no Tema 725 da repercussão geral quando o assunto é pejotização. Diante da pesquisa feita, e com os limites próprios à análise aqui proposta, aparentemente a 4ª e 5ª Turmas do TST ainda não aplicaram "distinguishing" em relação ao Tema 725 da repercussão geral do STF em se tratando de pejotização. Em sentido outro, 1ª, 2ª, 3ª, 6ª, 7ª e 8ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante do exposto e desde já se infirma a hipótese levantada inicialmente, ou seja, o Tribunal Superior do Trabalho, por enquanto e na maioria de suas Turmas, ainda admite a dilação probatória acerca da fraude na contratação formal de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, fazendo distinção no que concerne à tese fixada no Tema 725 da tabela de repercussão geral do STF.

4 Conclusões

O presente artigo tinha propósitos claros e relativamente simples: a) definir em que consiste a pejotização; b) estabelecer diferença conceitual entre contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas distintas licita e ilicitamente, se fosse o caso; e c) responder a se a contratação de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas admite invalidação por fraude contra a relação de emprego (CLT, art. 3º) ou será sempre válida desde que hígida a manifestação inicial de vontade dos contratantes. O problema de pesquisa foi fixado nos termos deste último ponto proposto. A hipótese foi rechaçada, pois era a seguinte: o Supremo Tribunal Federal teria validado ampla e irrestritamente a contratação via pejotização, assim como fez com a terceirização, em privilégio ao princípio da livre-iniciativa, o que acarretaria destruição do Direito do Trabalho tal como conhecido e aplicado atualmente, pois o Tema 725 vincularia as decisões do STF sobre a contratação de prestação de serviços por pessoa jurídica.

A primeira conclusão está na fixação de um conceito de pejotização, que consiste em fraude à legislação trabalhista, tendente ao afastamento de direitos pela inexistência de requisito do emprego consistente em trabalho por pessoa natural, promovida no interesse do empregador e em prejuízo à coletividade,

com ou sem a concordância do trabalhador, a quem também se impõe, direta ou indiretamente, prejuízo.

A segunda conclusão decorre da primeira. Há, por óbvio, contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas licitamente. O contrário, contratação ilícita, é pejotização e é contratação de trabalho e não de prestação de serviços.

A terceira conclusão decorre das duas primeiras, nos termos das citadas decisões do TST, sobretudo com o uso da técnica processual do "distinguishing", ou seja, os Tribunais trabalhistas aplicam, como não poderiam fazer diferente, a tese fixada no Tema 725 da repercussão geral do STF não só na terceirização, mas também na contratação entre pessoas jurídicas. Caso, entretanto, vislumbre-se fraude, há distinção na fixação da tese.

Em síntese, reafirmam-se doutrina e jurisprudência anteriores à Reforma Trabalhista (Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017) e à fixação da tese no Tema 725 do STF, ou seja, presume-se lícita a contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas distintas, mas admite-se prova em sentido contrário no sentido de que tenha havido fraude contra a relação de emprego, aqui denominada pejotização. A hipótese lançada destruiria o Direito do Trabalho brasileiro por força da jurisprudência, enquanto o que aqui se afirma preserva sua existência como sempre se deu.

Referências

ALMEIDA, Cleber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. *Direito do trabalho e Constituição*: a constitucionalização do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. *Curso de direito do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 5.685-DF*. Relator Ministro Gilmar Mendes, trânsito em julgado em 15/10/2020. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 958.252/MG*. Relator Ministro Luiz Fux, última decisão em 17/09/2024, Embargos de Declaração, trânsito em julgado em 15/10/2024. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (2. Turma). Processo nº 0100223-81.2021.5.01.0321. Relator Valmir de Araújo Carvalho, publicação *DEJT* 24/11/2021. Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). Processo nº 0010964-61.2022.5.03.0167 (ROT). Relatora Maristela Iris S. Malheiros, disponibilização em 05/11/2024. Disponível em: www.trt3.jus.br. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). AIRR-0020348-69.2019.5.04.0282. Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, *DEJT* 17/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). RR-1127-26.2016.5.11.0019. Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, publicação *DEJT* 19/12/2022. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). EDCiv-Ag-AIRR-71-49.2018.5.17.0009. Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, publicação *DEJT* 14/11/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 21 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). AIRR-1000264-70.2021.5.02.0264. Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, publicação *DEJT* 08/03/2024, disponível em www.tst.jus.br, consulta em 21/11/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Ag-AIRR-1000504-83.2021.5.02.0062. Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, *DEJT* 18/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). RRAg-2-13.2021.5.10.0007. Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, *DEJT* 28/10/2024. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 07 nov. 2024.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: JusPodvim, 2024.

GATTI, Ángel Eduardo. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Euros, 2015.

LACERDA, Dorval. *Direito individual do trabalho*. Rio de Janeiro: A Noite, 1949.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 1966.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2014.

MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 34. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; VIANA, J. de Segadas. *Direito brasileiro do trabalho*. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1987.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

ZARATTINI, Pietro; PELUSI, Rosalba. *Manuale lavoro*. 10. ed. Milano: Novecento Editore, 2014.

Como citar este texto:
ALVES, Amauri Cesar. Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 109-128, jan./mar. 2025.