



CURSO DE DIREITO

ANA RITA MONTEIRO GODOY

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
JURÍDICA, IMPACTOS ECONÔMICOS E PERSPECTIVA DO
JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Rondonópolis/MT

2026

CURSO DE DIREITO

ANA RITA MONTEIRO GODOY

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
JURÍDICA, IMPACTOS ECONÔMICOS E PERSPECTIVA DO
JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Avaliadora do Curso de
Direito, da Faculdade Fasipe Rondonópolis,
como requisito para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Silvia Muchagata.

Rondonópolis/MT

2026

ANA RITA MONTEIRO GODOY

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE
JURÍDICA, IMPACTOS ECONÔMICOS E PERSPECTIVA DO
JUDICIÁRIO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Direito da Faculdade Fasipe Rondonópolis, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovação em:

Professor(a) Orientador(a): Silvia Muchagata
Docente Faculdade Fasipe Rondonópolis

Professor(a) Avaliador(a):

Professor(a) Avaliador(a):

Neuzimar Ferrari da Cruz Magalhães
Coordenadora do Curso de Direito Faculdade Fasipe Rondonópolis

Rondonópolis/MT

2026

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, especialmente ao meu marido Cristian Rodrigues Moura, minhas filhas Analú Godoy Moura e Analice Godoy Josefa Moura, minha mãe Leonora Vasques Monteiro, que me apoiaram incondicionalmente, oraram por mim, me incentivaram e acreditaram em mim quando eu mesma duvidava. É por vocês meu amor incondicional.

GODOY, Ana Rita Monteiro. Pejotização nas Relações de Trabalho: análise jurídica, impactos econômicos e perspectivas no Judiciário brasileiro. 2026. 55 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade FASIPE

RESUMO

O presente trabalho analisa o fenômeno da pejotização nas relações de trabalho no Brasil, posicionando-o como um dos temas centrais do Direito do Trabalho contemporâneo. O problema de pesquisa foca na definição da fronteira entre a contratação legítima via pessoa jurídica, amparada na livre iniciativa, e a utilização fraudulenta deste mecanismo para suprimir direitos trabalhistas, gerando uma acentuada tensão jurisprudencial entre o Supremo Tribunal Federal (STF) e a Justiça do Trabalho. O objetivo principal foi examinar as dimensões jurídicas, econômicas e sociais da pejotização, bem como o posicionamento dos tribunais sobre o tema. A metodologia adotada incluiu revisão bibliográfica, análise legislativa e jurisprudencial, complementada por uma entrevista com um magistrado da Justiça do Trabalho, que ofereceu uma perspectiva prática sobre a matéria. Conclui-se que a legitimidade da pejotização é definida casuisticamente, sendo a presença de subordinação jurídica o critério decisivo para a caracterização da fraude e o reconhecimento do vínculo de emprego, conforme o princípio da primazia da realidade. A pesquisa evidencia, por fim, a elevada insegurança jurídica atual e a expectativa em torno do julgamento do Tema 1.232 pelo STF, que deverá estabelecer parâmetros cruciais para o futuro das relações de trabalho no país.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Pejotização; Relação de emprego; Subordinação.

GODOY. Ana Rita Monteiro. Outsourcing in Labor Relations: legal analysis, economic impacts and perspectives in the Brazilian Judiciary. 2026. 55 pages. Undergraduate Thesis – Fasipe College

ABSTRACT

This paper analyzes the phenomenon of "pejotização" (the practice of forcing employees to become independent contractors) in labor relations in Brazil, positioning it as one of the central themes of contemporary Labor Law. The research problem focuses on defining the boundary between legitimate hiring through a legal entity, based on free enterprise, and the fraudulent use of this mechanism to suppress labor rights, generating significant jurisprudential tension between the Supreme Federal Court (STF) and the Labor Courts. The main objective was to examine the legal, economic, and social dimensions of "pejotização," as well as the courts' position on the subject. The methodology adopted included a literature review, legislative and jurisprudential analysis, complemented by an interview with a Labor Court judge, who offered a practical perspective on the matter. It concludes that the legitimacy of "pejotização" is defined on a case-by-case basis, with the presence of legal subordination being the decisive criterion for characterizing fraud and recognizing an employment relationship, according to the principle of the primacy of reality. Finally, the research highlights the current high level of legal uncertainty and the expectation surrounding the Supreme Federal Court's ruling on Case 1.232, which should establish crucial parameters for the future of labor relations in the country.

Keywords: Outsourcing; Employment Relationship; Suubordination.

LISTA DE SIGLAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ANAMATRA – Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ART. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MEI – Microempreendedor Individual

MEIs – Microempreendedores Individuais

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1	Surgimento do Direito do Trabalho.....	9
2.2	Evolução histórica das relações de trabalho	10
2.3	Princípios protetivos da relação empregatícia	11
2.4	Requisitos da relação de emprego, conceitos presentes na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)	12
3	PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	15
3.1	Origem e conceito da pejotização.....	15
3.2	Distinção entre pejotização e terceirização no Direito do Trabalho.....	18
3.3	Fatores econômicos que impulsionam a pejotização	19
3.4	Vantagens da pejotização para o empregador.....	21
3.5	Vantagens para o trabalhador	23
3.6	Riscos e desvantagens para o trabalhador.....	24
4	IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO	26
4.1	Impactos no Judiciário.....	26
4.2	Impactos sociais da Pejotização	28
5	ANÁLISE DA ATUAÇÃO DOS TRIBUNAIS	30
5.1	Atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho	30
5.2	Atuação dos Tribunais Superiores do Trabalho	31
5.3	Atuação do Supremo Tribunal Federal	33
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
	APÊNDICE.....	40
	TERMO DE CONSENTIMENTO	52

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil atravessam um período de profunda redefinição, impulsionado por transformações econômicas, tecnológicas e pela busca por modelos produtivos mais flexíveis. Neste cenário, emerge com proeminência o fenômeno da pejetização — a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica —, que se estabelece no epicentro de um dos mais relevantes debates do Direito do Trabalho contemporâneo. A prática, se por um lado é defendida como uma manifestação da livre iniciativa e da autonomia contratual, por outro é questionada como um mecanismo que pode precarizar direitos e desestruturar as bases do sistema de proteção social.

A relevância deste tema é amplificada pela crescente tensão jurisprudencial entre o Supremo Tribunal Federal (STF) e a Justiça do Trabalho. Enquanto o STF, guardião da Constituição, tem privilegiado a liberdade econômica e a validade de arranjos contratuais alternativos (conforme decisões na ADPF 324 e no Tema 725), a Justiça do Trabalho, em sua missão histórica de proteger a parte hipossuficiente, continua a aplicar o princípio da primazia da realidade para identificar e coibir fraudes que mascaram verdadeiras relações de emprego.

Para responder a essa questão, o objetivo geral desta pesquisa é analisar o fenômeno da pejetização sob uma ótica multifacetada — jurídica, econômica e social —, examinando seus impactos e o posicionamento adotado pelos diferentes níveis do Poder Judiciário. A metodologia empregada consistiu em revisão bibliográfica e doutrinária, análise legislativa e jurisprudencial, sendo enriquecida por uma entrevista semiestruturada com um magistrado da Justiça do Trabalho, que trouxe uma perspectiva prática sobre os desafios enfrentados no julgamento dessas demandas. Espera-se, com isso, contribuir para uma reflexão aprofundada sobre os limites e a legitimidade desta modalidade contratual no dinâmico cenário das relações de trabalho brasileiras.

2 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Surgimento do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho surgiu como resposta às profundas transformações econômicas e sociais decorrentes da Revolução Industrial, iniciada no século XIX. Até então, predominava o modelo liberal, baseado na ampla liberdade contratual e na mínima intervenção do Estado nas relações privadas. Nesse contexto, embora formalmente livre para contratar, o trabalhador encontrava-se em posição de vulnerabilidade econômica diante do empregador, que detinha os meios de produção.

Com a expansão da industrialização, tornaram-se frequentes as jornadas excessivas, as condições inadequadas de trabalho, a exploração da mão de obra feminina e infantil e a ausência de garantias sociais mínimas. Essa realidade demonstrou a insuficiência do Direito Civil para disciplinar adequadamente as relações de trabalho, evidenciando a necessidade de uma proteção jurídica específica ao trabalhador.

Diante desse cenário, os movimentos operários passaram a reivindicar melhores condições de trabalho, remuneração justa e redução da jornada laboral. Além disso, contribuíram para a formação do Direito do Trabalho a doutrina social da Igreja, especialmente por meio da Encíclica *Rerum Novarum*¹ (1891), e a crescente valorização dos ideais de justiça social.

Como consequência, o Estado passou a intervir nas relações laborais, estabelecendo normas destinadas à proteção da parte mais vulnerável da relação empregatícia. Assim, consolidou-se o Direito do Trabalho como ramo jurídico voltado à promoção do equilíbrio entre capital e trabalho, da justiça social e da dignidade do trabalhador.

¹ Expressão em latim que significa "Das Coisas Novas") é o título da histórica carta encíclica promulgada pelo Papa Leão XIII em 15 de maio de 1891. Ela é considerada o texto fundamental da Doutrina Social da Igreja Católica. RERUM Novarum. In: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2026. Disponível em: <<https://wikipedia.org>>. Acesso em: 2 jun. 2026.

2.2 Evolução histórica das relações de trabalho

A evolução das relações de trabalho está diretamente ligada às transformações econômicas, sociais e políticas ocorridas ao longo da história. O estudo desse processo é fundamental para compreender a formação do Direito do Trabalho, que surgiu como resposta à necessidade de regulamentar e proteger as relações laborais diante das mudanças nos modos de produção.

Nas sociedades antigas, predominava o trabalho escravo, marcado pela ausência de direitos e pela completa submissão do trabalhador ao seu proprietário. Na Idade Média, com o sistema feudal, surgiu a figura do servo, que, embora possuísse certa personalidade jurídica, permanecia vinculado à terra e ao senhor feudal em uma relação de dependência econômica e social.

Com o desenvolvimento do comércio e das cidades, surgiram as corporações de ofício, responsáveis por regulamentar atividades profissionais e organizar a produção artesanal. Entretanto, tais organizações priorizavam os interesses dos mestres, sem garantir efetiva proteção aos trabalhadores.

A grande transformação ocorreu com a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, período em que a mecanização da produção impulsionou o trabalho assalariado e intensificou a exploração da mão de obra. As precárias condições de trabalho, caracterizadas por jornadas excessivas, baixos salários e utilização do trabalho infantil e feminino, evidenciaram a necessidade de intervenção estatal para proteção dos trabalhadores.

Nesse contexto, os movimentos operários passaram a reivindicar melhores condições laborais, contribuindo para o surgimento das primeiras normas de proteção ao trabalho. Ao longo do século XX, importantes marcos históricos fortaleceram os direitos trabalhistas, destacando-se a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No Brasil, a construção da legislação trabalhista intensificou-se após a abolição da escravidão, alcançando importante avanço durante o governo de Getúlio Vargas, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 elevou os direitos trabalhistas à condição de direitos fundamentais, reforçando a proteção ao trabalhador e a valorização da dignidade da pessoa humana.

Nas últimas décadas, a globalização, os avanços tecnológicos e as novas formas de organização da produção promoveram mudanças significativas nas

relações laborais. Nesse cenário, a Reforma Trabalhista de 2017 ampliou a valorização da negociação coletiva e da autonomia das partes, gerando debates acerca da preservação dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Dessa forma, a evolução das relações de trabalho demonstra um processo contínuo de adaptação às transformações da sociedade, mantendo o Direito do Trabalho como instrumento essencial para a promoção da justiça social e do equilíbrio entre capital e trabalho.

2.3 Princípios protetivos da relação empregatícia

O Direito do Trabalho possui como característica fundamental a proteção do trabalhador, buscando reduzir a desigualdade existente entre empregado e empregador na relação contratual. Por essa razão, os princípios protetivos exercem papel essencial na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, funcionando como instrumentos de promoção da justiça social e da efetivação dos direitos laborais.

De acordo com Martins (2024), o princípio da proteção constitui a base do Direito do Trabalho e se desdobra em três subprincípios clássicos. O primeiro é o princípio do *in dubio pro operario*, segundo o qual, diante de dúvidas na interpretação de uma norma, deve prevalecer a interpretação mais favorável ao trabalhador. O segundo é o princípio da norma mais favorável, que determina a aplicação da norma que proporcione maior benefício ao empregado, independentemente de sua posição hierárquica. O terceiro é o princípio da condição mais benéfica, que garante a manutenção de vantagens já incorporadas ao contrato de trabalho, impedindo alterações prejudiciais ao empregado.

Esses princípios encontram fundamento na condição de hipossuficiência do trabalhador, que normalmente ocupa posição mais vulnerável sob os aspectos econômico, técnico e jurídico. Dessa forma, a proteção jurídica busca equilibrar a relação empregatícia e assegurar condições dignas de trabalho.

Outro princípio de grande relevância é o da primazia da realidade:

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. (Resende, 2023, p. 27)

Esse princípio é fundamental para combater fraudes e garantir o reconhecimento da verdadeira natureza da relação de trabalho.

Entretanto, a proteção ao trabalhador não exclui a necessidade de assegurar garantias ao empregador. A Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamentos da ordem econômica tanto a valorização do trabalho humano quanto a livre iniciativa, demonstrando a busca por equilíbrio entre os interesses envolvidos. Nesse contexto, a segurança jurídica, a autonomia privada e a validade das negociações coletivas constituem mecanismos importantes para a estabilidade das relações de trabalho e para o desenvolvimento da atividade econômica.

Assim, os princípios protetivos desempenham papel indispensável no Direito do Trabalho, promovendo a tutela do trabalhador sem desconsiderar a necessidade de equilíbrio e segurança nas relações produtivas, em conformidade com os valores constitucionais de justiça social e desenvolvimento econômico.

2.4 Requisitos da relação de emprego, conceitos presentes na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)

A Para que se configure juridicamente o vínculo empregatício, faz-se necessária a presença concomitante de determinados requisitos fático-jurídicos, os quais são extraídos, sobretudo, dos Arts. 2^o e 3^o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nos termos do art. 3^o da CLT, considera-se empregada toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Já o art. 2^o define o empregador como a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. A partir desses dispositivos legais, a doutrina majoritária representada por nomes como Maurício Godinho Delgado e Carla Tereza Martins, consolidou os elementos caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

A pessoalidade consiste na exigência de que o serviço seja prestado pelo próprio trabalhador, não podendo este se fazer substituir por outrem sem o

². Art. 2^o - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

³. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

consentimento do empregador. Trata-se de elemento essencial, uma vez que o contrato de trabalho é firmado intuitu personae em relação ao empregado, ou seja, em razão de suas qualidades pessoais.

A não eventualidade, também denominada habitualidade, refere-se à prestação de serviços de forma contínua ou permanente, inserindo-se o trabalhador na dinâmica produtiva do empregador. Não se exige labor diário, mas sim a existência de uma relação estável, que se prolonga no tempo e atende às necessidades ordinárias da atividade econômica.

A onerosidade caracteriza-se pela existência de contraprestação pelos serviços prestados, normalmente materializados no pagamento de salário. O contrato de trabalho, portanto, possui natureza onerosa, sendo incompatível com relações de trabalho gratuitas ou meramente voluntárias.

A subordinação jurídica é considerada o elemento mais relevante para a configuração da relação de emprego. Consiste na sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, que se manifesta por meio de ordens, fiscalização e controle da prestação de serviços. A subordinação distingue o trabalho subordinado de outras formas de trabalho, como o autônomo.

Por sua vez, a alteridade diz respeito à assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador. Isso significa que o empregado não participa dos prejuízos do empreendimento, sendo garantida a percepção de sua remuneração independentemente dos resultados econômicos da atividade.

Além desses requisitos clássicos, a doutrina contemporânea tem destacado a importância de elementos como a primazia da realidade e a continuidade da relação de emprego. O princípio da primazia da realidade que estabelece que, em caso de divergência entre o que ocorre na prática e o que está formalmente pactuado, deve prevalecer a realidade dos fatos. Já o princípio da continuidade da relação de emprego reforça a presunção de que os contratos de trabalho são celebrados por prazo indeterminado, conforme também evidenciado pela jurisprudência consolidada.

No que se refere aos conceitos presentes na CLT, destaca-se que o contrato de trabalho pode ser celebrado de forma expressa ou tácita, não exigindo, como regra, formalidade específica para sua validade. Essa característica reforça o caráter fático da relação de emprego, permitindo que o vínculo seja reconhecido a partir da realidade da prestação de serviços, ainda que ausente formalização escrita.

Ademais, a legislação trabalhista admite diferentes modalidades contratuais, como o contrato por prazo indeterminado — regra geral — e o contrato por prazo determinado, que constitui exceção e depende de previsão legal específica. Essa distinção revela a preocupação do legislador em assegurar maior proteção ao trabalhador, especialmente por meio da estabilidade relativa proporcionada pelos contratos de duração indeterminada.

3 PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 Origem e conceito da pejotização

O fenômeno da pejotização no Brasil não surgiu de um evento isolado, mas de uma evolução econômica, social e jurídica que se intensificou a partir da década de 1990. Esse período foi marcado por profundas mudanças estruturais na economia nacional, especialmente após a implementação do Plano Real, em 1994, e pela abertura econômica promovida no país. Nesse cenário, as empresas passaram a adotar estratégias de reestruturação produtiva, buscando redução de custos, aumento da competitividade e maior eficiência operacional.

A reestruturação produtiva observada nesse período relaciona-se diretamente ao declínio do modelo Fordista⁴ tradicional e à ascensão do modelo Toyotista⁵ que ganhou força nos anos 1970, coincidindo com a Terceira Revolução Industrial onde ocorreram diversos avanços tecnológicos e a economia passou a ser pautada pela informação, tecnologia e especialização de serviços. Como consequência, houve crescente valorização de modelos contratuais mais flexíveis, com redução das estruturas hierárquicas rígidas e ampliação da terceirização e da contratação de profissionais especializados.

Nesse contexto, a expansão da terceirização desempenhou papel fundamental para o desenvolvimento da pejotização. Muitos profissionais que anteriormente exerciam suas atividades como empregados passaram a prestar serviços como consultores independentes ou por intermédio de empresas individuais

⁴ O **Fordismo** foi um modelo de produção industrial utilizado amplamente nos Estados Unidos e revolucionou a produção de automóveis, sendo adaptado para outras indústrias ao longo dos anos. Como o nome já diz, foi um modelo criado pelo idealizador das indústrias Ford, Henry Ford. Ford aperfeiçoou uma prática que já existia na Europa, desenvolvida por Frederick Taylor, e a adaptou para suas indústrias automobilísticas. Com as adaptações, como a linha de montagem e a **padronização dos produtos fabricados**, a **produtividade era alta**, e o tempo de produção, muito baixo, o que resultou em um modelo de sucesso no início de sua implementação. MATIAS, Átila. "Fordismo"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>. Acesso em 04 de junho de 2026. (grifo nosso)

⁵ O **Toyotismo** foi um modelo de produção industrial que surgiu no Japão, caracterizado pela adoção do sistema **Just in Time** que buscava aumentar a eficácia da produção através da demanda dos consumidores, evitando a formação de grandes estoques, diferindo-se, assim, do modelo Fordista. Nesse tipo de produção **utilizava-se tecnologia intensiva e mão de obra qualificada**. GUITARRARA, Paloma. "Toyotismo"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em 04 de junho de 2026. (grifo nosso)

constituídas especificamente para esse fim. Assim, consolidou-se gradualmente a prática de contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas.

Segundo Silva (2025, p. 20):

A pejetização decorreu da terceirização das atividades meio e fim, e estar “pejetizado” significa que a pessoa física, ao invés de ser contratada diretamente pelo modelo tradicional da CLT de 1943, firma um contrato de natureza cível por intermédio da sua própria pessoa jurídica, uma empresa por assim dizer. Isso cria um espaço onde, em teoria, há mais flexibilidade, menor tributação, maior renda e mais possibilidades de atuação.

Portanto, a denominada “pejetização” consiste em uma forma de organização da prestação de serviços na qual o trabalhador, ao invés de ser contratado como empregado sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho constitui uma pessoa jurídica para formalizar a relação contratual com o tomador de serviços. Nessa modalidade, a contratação ocorre entre duas pessoas jurídicas, afastando, em princípio, a configuração de vínculo empregatício tradicional.

Embora a pejetização já estivesse presente nas relações de trabalho brasileiras antes da Reforma Trabalhista de 2017, observa-se que o tema passou a ocupar posição de maior destaque nos debates jurídicos e na atuação da Justiça do Trabalho nos últimos anos. Nesse sentido, durante entrevista realizada para esta pesquisa, o Excelentíssimo Senhor Juiz do Trabalho Dr. Taciano Rosas Vieira destacou que a prática da contratação por meio de pessoa jurídica não constitui fenômeno recente, mas que seu protagonismo foi significativamente ampliado após a Reforma Trabalhista e em razão do posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal em julgamentos de repercussão geral.

Conforme relatado pelo magistrado:

A pejetização sempre existiu. Essa ideia de contratação fora do modelo tradicional de emprego não é algo novo. Contudo, é seguro afirmar que, a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e das decisões do Supremo Tribunal Federal em repercussão geral, especialmente em razão do protagonismo que a Corte tem assumido em matéria trabalhista, esse fenômeno passou a receber um enfoque muito maior nos últimos anos. (VIEIRA, 2026).

Anteriormente os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possuíam entendimento predominantemente restritivo acerca da pejetização. Diversos acórdãos proferidos entre os anos de 2005 e 2008

qualificavam a prática como mecanismo utilizado para fraudar direitos trabalhistas e afastar garantias mínimas asseguradas pela legislação laboral.

Em razão disso, ganhou ainda mais relevância a aplicação do princípio da primazia da realidade, amplamente utilizado pela Justiça do Trabalho para desconsiderar contratos civis ou empresariais formalmente válidos quando os fatos demonstrassem a presença concreta dos requisitos do vínculo empregatício. Assim, ainda que houvesse contrato firmado entre pessoas jurídicas, prevalecia a análise da realidade fática da prestação de serviços.

No plano normativo, embora a pejetização não tenha sido expressamente regulamentada como categoria autônoma pela legislação trabalhista, sua viabilidade encontra respaldo indireto em princípios constitucionais como a livre iniciativa, a liberdade econômica e a autonomia privada, todos consagrados pela Constituição Federal de 1988.

Além disso, a legislação civil e empresarial brasileira reconhecem plenamente a possibilidade de constituição de pessoas jurídicas para a prestação de serviços, fator que contribuiu significativamente para a expansão desse modelo contratual.

Um importante marco legislativo relacionado ao tema foi a edição da Lei nº 11.196/2005, conhecida como “Lei do Bem”. O artigo 129⁶ dessa norma buscou conferir validade fiscal e previdenciária à contratação de prestadores de serviços intelectuais organizados sob a forma de pessoa jurídica. A norma gerou intenso debate jurídico acerca de sua compatibilidade com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, discussão que posteriormente alcançou o Supremo Tribunal Federal.

A partir de 2017, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), observou-se significativa mudança no paradigma jurídico relacionado à flexibilização das relações de trabalho. A reforma fortaleceu mecanismos de autonomia contratual e ampliou as possibilidades de terceirização e contratação de serviços especializados.

Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal consolidou importante entendimento favorável à licitude de modelos alternativos de contratação,

⁶ . Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no [art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil](#). (Vide [ADC 66](#)).

especialmente por meio do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Tema 725 de Repercussão Geral. Nessas decisões, a Corte reconheceu a constitucionalidade da terceirização ampla e reafirmou a liberdade de organização produtiva das empresas, desde que ausente fraude efetiva ou violação concreta aos direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 66, concluído em 2020, o STF reforçou a validade da contratação de profissionais organizados sob a forma de pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais, conferindo maior segurança jurídica ao tema sob a ótica empresarial e tributária.

Dessa forma, a pejetização não se confunde, necessariamente, com fraude trabalhista. Sua caracterização dependerá sempre da análise concreta da relação jurídica estabelecida entre as partes. Caso estejam ausentes os requisitos da relação de emprego — como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade —, a contratação por meio de pessoa jurídica pode ser considerada legítima e compatível com o ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, o estudo da pejetização, sob uma perspectiva equilibrada e não exclusivamente crítica, revela-se fundamental para a compreensão das novas formas de organização do trabalho e para o desenvolvimento de soluções jurídicas compatíveis com a realidade socioeconômica atual.

3.2 Distinção entre pejetização e terceirização no Direito do Trabalho

A diferenciação entre pejetização e terceirização é fundamental para a compreensão das novas formas de organização do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Embora ambos os institutos estejam associados à flexibilização das relações laborais, possuem estruturas jurídicas distintas e produzem consequências diferentes.

A terceirização consiste na transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviços, que disponibiliza trabalhadores para atuar em benefício da empresa contratante. Trata-se de uma relação jurídica triangular, envolvendo a empresa tomadora, a empresa prestadora e o trabalhador. Nessa modalidade, o vínculo empregatício é estabelecido entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços.

Com as Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, a terceirização passou a ser admitida em quaisquer atividades empresariais, inclusive nas atividades-fim, consolidando-se como mecanismo legítimo de organização produtiva.

A pejetização, por sua vez, caracteriza-se pela contratação de um profissional constituído como pessoa jurídica para a prestação de serviços. Diferentemente da terceirização, não há empresa intermediária, sendo a relação formalmente estabelecida entre o contratante e a pessoa jurídica contratada.

A principal distinção entre os institutos reside na estrutura da relação contratual. Enquanto a terceirização pressupõe a existência de um empregador formal responsável pelas obrigações trabalhistas, a pejetização fundamenta-se em contrato civil ou empresarial de prestação de serviços. Além disso, a terceirização está associada à descentralização de atividades empresariais, ao passo que a pejetização se refere à forma de contratação individual de profissionais.

Desse modo, embora ambos representem mecanismos de flexibilização das relações de trabalho, terceirização e pejetização não se confundem. A correta distinção entre esses institutos é essencial para a análise jurídica das novas formas de contratação e para a adequada aplicação dos regimes normativos correspondentes.

3.3 Fatores econômicos que impulsionam a pejetização

A pejetização ganhou significativa expansão no mercado de trabalho brasileiro em razão de diversos fatores econômicos que influenciam diretamente as decisões empresariais. Entre os principais elementos impulsionadores dessa prática destacam-se a elevada carga tributária incidente sobre a folha de pagamento, os altos custos da contratação celetista, a busca por maior competitividade empresarial, a flexibilização das relações de trabalho e as transformações econômicas decorrentes da globalização e da modernização produtiva.

No modelo tradicional de contratação regido pela CLT, o empregador assume uma série de encargos trabalhistas, previdenciários e tributários que elevam significativamente o custo da mão de obra. Além do salário contratualmente ajustado, a empresa deve arcar com obrigações acessórias e direitos sociais asseguradas constitucionalmente ao trabalhador.

Entre os principais custos de um empregado celetista para o empregador, encontram-se o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS),

correspondente a 8% da remuneração mensal; a contribuição previdenciária patronal ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que geralmente corresponde a 20% sobre a folha salarial; além das contribuições destinadas ao Sistema “S”⁷ e ao Seguro de Acidente de Trabalho (SAT/RAT), que variam conforme a atividade econômica desempenhada pela empresa.

Além dos encargos tributários, o empregador também deve suportar os custos decorrentes dos direitos trabalhistas obrigatórios, como férias acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro salário, aviso prévios, horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, eventuais adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como verbas rescisórias em caso de dispensa sem justa causa.

A incidência cumulativa dessas obrigações representa um expressivo aumento no custo da mão de obra formal, elevando significativamente os gastos suportados pelas empresas para a manutenção de seus empregados. Como reflexo desses custos adicionais, o Professor Daniel Salume Silva destaca:

Somando-se todos esses encargos, chega-se a uma taxa efetiva superior a 50% (cinquenta por cento) sobre o salário bruto do empregado. Isso significa que, para cada R\$ 2.000,00 (dois mil reais) destinados ao colaborador, a empresa precisa desembolsar cerca de R\$ 1.000,00 (um mil reais) a título de encargos. (SILVA, 2025, p. 88).

Desse modo, o custo total de um empregado frequentemente ultrapassa de forma significativa o valor do salário nominal recebido pelo trabalhador. Em muitos casos, estima-se que o custo real de um funcionário celetista possa variar entre 60% e 100% acima do salário originalmente pactuado, dependendo da atividade econômica, da convenção coletiva aplicável e dos benefícios concedidos.

Nesse contexto, muitas empresas passaram a enxergar a pejetização como alternativa economicamente vantajosa para redução de despesas operacionais. Ao contratar um trabalhador por meio de pessoa jurídica, o contratante deixa de arcar diretamente com diversos encargos típicos da relação empregatícia, transferindo ao

⁷ O Sistema “S” compreende nove entidades com destaque para o Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; Sesc - Serviço Social do Comércio, Sesi - Serviço Social da Indústria; e Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (Senac). Apesar de prestarem serviços de interesse público, a exemplo de escolas e clínicas médicas, essas entidades são mantidas com recursos de empresas dos setores correspondentes. TEIXEIRA, Carol. O que é o Sistema S? Entenda o que é, como funciona e como surgiu. Rádio Senado, Brasília, 11 maio 2023. Disponível em: Rádio Senado. Acesso em: 4 jun. 2026.

prestador de serviços a responsabilidade pelo recolhimento de tributos, contribuições previdenciárias e gestão financeira da própria atividade profissional.

Outro fator econômico relevante relaciona-se à busca por maior previsibilidade financeira e redução de passivos trabalhistas, visto que a contratação de empregados celetistas pode gerar elevados custos decorrentes de ações trabalhistas futuras, especialmente em razão de pedidos envolvendo horas extras, verbas rescisórias, indenizações e reconhecimento de direitos não observados durante a relação contratual. A pejetização surge, para muitos empregadores, como mecanismo de diminuição desses riscos financeiros.

Paralelamente, a intensa competitividade dos mercados contemporâneos estimula a adoção de estruturas produtivas mais flexíveis. Empresas inseridas em setores altamente dinâmicos procuram reduzir custos fixos e adaptar-se com maior rapidez às oscilações econômicas, encontrando na contratação de pessoas jurídicas um mecanismo que oferece maior liberdade contratual.

As transformações tecnológicas e a expansão da economia digital também desempenham papel relevante nesse processo. O crescimento do trabalho remoto, das plataformas digitais e da prestação de serviços especializados ampliou a demanda por formas de contratação mais autônomas. Profissionais das áreas de tecnologia, comunicação, marketing, saúde, advocacia e consultoria passaram a atuar com maior frequência por intermédio de pessoas jurídicas, muitas vezes por iniciativa própria.

Por fim, destaca-se a possibilidade de planejamento tributário tanto para empresas quanto para prestadores de serviços. Em determinadas situações, a contratação via pessoa jurídica pode resultar em uma carga tributária inferior àquela incidente sobre a folha de pagamento tradicional, especialmente quando aplicáveis os regimes simplificados destinados às microempresas e empresas de pequeno porte.

Verifica-se, portanto, que a expansão da pejetização está diretamente relacionada a fatores econômicos, financeiros e estruturais que influenciam as novas formas de organização do trabalho, refletindo a busca por maior eficiência operacional e adaptação às exigências do mercado contemporâneo.

3.4 Vantagens da pejetização para o empregador

A adoção da pejetização, enquanto modelo de contratação baseado na prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, apresenta relevantes vantagens

para o empregador, especialmente no contexto de um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo. Inserida no âmbito da liberdade econômica assegurada pela Constituição Federal de 1988, essa forma de contratação permite maior flexibilidade na organização produtiva e na gestão de recursos humanos.

Uma das principais vantagens consiste na significativa redução de encargos trabalhistas e previdenciários, tradicionalmente incidentes nas contratações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ao contratar um prestador de serviços pessoa jurídica, o empregador deixa de arcar com obrigações, mencionadas no tópico anterior, como FGTS, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e encargos sociais diversos, o que impacta diretamente na diminuição do custo operacional da atividade empresarial.

Além disso, a pejetização possibilita maior flexibilidade contratual, permitindo que o empregador ajuste a prestação de serviços conforme as necessidades específicas do negócio. Diferentemente do vínculo empregatício tradicional, que tende à continuidade e estabilidade, a contratação via pessoa jurídica facilita a adaptação a demandas sazonais, projetos específicos ou oscilações do mercado, contribuindo para uma gestão mais eficiente e estratégica.

Outro aspecto relevante é a ampliação do acesso a profissionais altamente especializados. Muitos prestadores de serviços optam pela constituição de pessoa jurídica justamente para atuar de forma mais independente e atender múltiplos clientes. Nesse cenário, o empregador pode contratar expertise qualificada sem a necessidade de incorporação permanente desse profissional ao seu quadro funcional.

O referido sistema também favorece a desburocratização das relações contratuais, reduzindo a complexidade administrativa associada à gestão de empregados formais. A simplificação de rotinas trabalhistas, como controle de jornada, concessão de benefícios obrigatórios e cumprimento de obrigações acessórias e tudo isso contribui para maior eficiência organizacional.

Ademais, esse modelo pode estimular a inovação e a competitividade empresarial, uma vez que permite a rápida recomposição de equipes e a contratação de serviços sob demanda. Em setores que exigem constante atualização tecnológica e adaptação a novas tendências, a flexibilidade proporcionada pela pejetização revela-se um diferencial estratégico.

Por fim, a previsibilidade de custos é outro elemento de destaque. Ao estabelecer contratos de prestação de serviços com valores previamente definidos, o

empregador consegue planejar financeiramente suas atividades com maior segurança, evitando variações decorrentes de encargos trabalhistas variáveis.

Dessa forma, a pejetização, quando utilizada de forma legítima e alinhada à realidade da prestação de serviços, configura-se como importante instrumento de gestão empresarial, promovendo eficiência econômica, flexibilidade e acesso a mão de obra qualificada.

3.5 Vantagens para o trabalhador

Sob a perspectiva do trabalhador, a pejetização pode apresentar vantagens relevantes, especialmente diante das transformações do mercado de trabalho e do crescente incentivo ao empreendedorismo. Ao atuar como pessoa jurídica, o profissional passa a exercer maior autonomia na condução de sua atividade econômica, com mais liberdade para organizar sua rotina, definir sua carga de trabalho e estabelecer as condições de prestação dos serviços.

Entre os principais benefícios destaca-se a possibilidade de negociação mais direta dos valores pelos serviços prestados, o que, em determinadas situações, pode resultar em maior remuneração líquida. Além disso, o trabalhador pode se beneficiar de regimes tributários mais adequados à sua realidade, mediante planejamento fiscal compatível com sua atividade.

Outro aspecto relevante é a diversificação das fontes de renda, uma vez que a atuação para diferentes contratantes reduz a dependência econômica de um único tomador de serviços e amplia as oportunidades de inserção no mercado. Paralelamente, esse modelo favorece o desenvolvimento de competências empreendedoras, como gestão financeira, negociação contratual e posicionamento profissional.

Por fim, a contratação por meio de pessoa jurídica representa uma alternativa viável em setores altamente especializados e dinâmicos, nos quais a flexibilidade contratual é frequentemente valorizada. Assim, quando adotada de forma legítima e compatível com a natureza da atividade desempenhada, a pejetização pode proporcionar benefícios relacionados à autonomia, à flexibilidade, à ampliação das oportunidades de trabalho e ao desenvolvimento profissional.

3.6 Riscos e desvantagens para o trabalhador

Embora a pejetização possibilite a flexibilidade contratual, da autonomia profissional e da redução de encargos tributários, é necessário reconhecer que esse modelo também pode apresentar riscos relevantes ao trabalhador, especialmente quando utilizado de forma fraudulenta para mascarar uma verdadeira relação de emprego. Nesses casos, a contratação por pessoa jurídica pode resultar em significativa precarização das garantias trabalhistas historicamente conquistadas.

A principal desvantagem da pejetização consiste na perda da proteção assegurada pela legislação trabalhista. Ao atuar como pessoa jurídica, o trabalhador deixa de ser formalmente reconhecido como empregado e, conseqüentemente, não possui acesso aos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como férias remuneradas acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio, horas extra, adicional noturno, licença-maternidade e estabilidade provisória em determinadas hipóteses.

Outro aspecto relevante refere-se à ausência de segurança jurídica e estabilidade financeira. Diferentemente do empregado celetista, o trabalhador pejetizado normalmente não possui garantias de continuidade contratual, podendo ter o contrato rescindido de maneira imediata e sem o pagamento de verbas rescisórias. Tal situação aumenta a vulnerabilidade econômica do profissional, sobretudo em períodos de instabilidade financeira ou crises econômicas.

Além disso, a pejetização pode transferir ao trabalhador diversos ônus que, em uma relação empregatícia tradicional, seriam de responsabilidade do empregador. O profissional contratado como pessoa jurídica passa a arcar diretamente com tributos, custos contábeis, emissão de notas fiscais, contribuições previdenciárias e demais despesas relacionadas à manutenção da empresa. Em muitos casos, essa aparente autonomia não é acompanhada de efetiva liberdade contratual, caracterizando uma relação assimétrica entre as partes.

Também merece destaque a fragilidade previdenciária decorrente desse modelo. Muitos trabalhadores pejetizados deixam de realizar contribuições regulares ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), seja por dificuldades financeiras, seja por ausência de orientação adequada, comprometendo futuramente o acesso à aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade e demais benefícios previdenciários. Assim, embora a remuneração imediata possa aparentar ser mais

vantajosa, em longo prazo podem surgir prejuízos significativos relacionados à proteção social.

Outro risco frequentemente apontado pela doutrina e pela jurisprudência diz respeito à chamada “falsa autonomia”. Em determinadas situações, apesar da formalização contratual via pessoa jurídica, permanecem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, especialmente a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade. Nesses casos, a pejetização deixa de representar um legítimo modelo de contratação empresarial e passa a configurar mecanismo de fraude trabalhista, utilizado com a finalidade de reduzir custos empresariais e afastar direitos do trabalhador.

Dessa forma, observa-se que, apesar das vantagens econômicas e tributárias frequentemente associadas à pejetização, o modelo também apresenta riscos expressivos ao trabalhador, sobretudo quando implementado sem observância da efetiva autonomia contratual e dos limites legais estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, torna-se fundamental analisar cada caso concreto, buscando distinguir a legítima prestação de serviços empresariais das hipóteses em que há mera dissimulação da relação de emprego.

4 IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO

4.1 Impactos no Judiciário

A contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica com o objetivo de afastar a incidência da legislação trabalhista, tem provocado relevantes impactos jurídicos no âmbito do Poder Judiciário, especialmente na Justiça do Trabalho. O fenômeno ganhou destaque em razão das transformações econômicas, da flexibilização das relações de trabalho e da crescente busca empresarial por redução de custos operacionais e tributários.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho passou a desempenhar papel central na análise da legalidade dessas contratações, sendo frequentemente acionada para verificar se a relação estabelecida entre as partes configura efetivamente uma prestação de serviços autônoma ou se, na prática, estão presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício previsto no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Segundo dados apresentados durante a sessão de debates no Senado Federal, realizada em 29 de setembro de 2025, entre 2020 e 2025, mais de 1,2 milhão de ações foram ajuizadas na Justiça do Trabalho pedindo o reconhecimento de vínculo de emprego. Atualmente, esses processos estão suspensos em razão do julgamento do Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que discutirá a licitude da pejotização.

Fato, que além de movimentar o judiciário, desencadeou um conflito de competências, onde a Justiça do Trabalho alega que compete a ela analisar todas as demandas trabalhistas e que a Justiça comum deve atuar apenas de forma residual. Nas palavras do representante da Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Marco Aurélio Treviso, durante a audiência pública:

Quem deve analisar se nós estamos diante ou não de uma fraude é o ramo do poder judiciário criado pelo legislador constitucional para a apreciação dessa matéria", disse Treviso, que representou a Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho. (Treviso, 2025).

Já o entendimento que tem prevalecido no STF é o de que a Justiça Comum é a competente para analisar, em primeiro lugar, a validade do contrato de natureza cível ou comercial firmado entre as partes.

Isso significa que, antes de se discutir a existência de um vínculo de emprego, é necessário que a Justiça Comum avalie se o contrato de prestação de serviços (a "pejotização") é regular ou se houve algum vício, como fraude, que o invalide. Somente após a Justiça Comum declarar a invalidade do contrato civil, a questão pode ser remetida à Justiça do Trabalho para a análise dos direitos trabalhistas decorrentes.

Essa posição se baseia em diversos precedentes importantes, a vista disso tem-se o Acórdão publicado em 19/05/2020 de relatoria do Ministro Roberto Barroso:

STF - ADC: 48 DF - DISTRITO FEDERAL 0008745-84.2017.1.00.0000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 15/04/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-123 19-05-2020

Direito do Trabalho. Ação Declaratória da Constitucionalidade e Ação Direta de Inconstitucionalidade. Transporte rodoviário de cargas. Lei 11.442/2007, que previu a terceirização da atividade-fim. Vínculo meramente comercial. Não configuração de relação de emprego. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: ☐ 1 ☐ A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 ☐ O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 ☐ **Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista.** (grifo nosso)

(STF - ADC: 48 DF - DISTRITO FEDERAL 0008745-84.2017.1.00.0000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 15/04/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-123 19-05-2020)

Tal o conflito de entendimento tem gerado significativa insegurança jurídica, contribuindo ainda mais com a judicialização dos conflitos, visto que há uma incerteza quanto aos direitos e obrigações das partes.

Soma-se a isso a suspensão nacional dos processos relacionados ao Tema 1.389 do STF, medida que busca uniformizar a interpretação da matéria, mas que, ao mesmo tempo, prolonga a solução de milhares de demandas e mantém trabalhadores e empregadores em um cenário de indefinição jurídica.

Portanto, observa-se que os impactos da pejetização no Poder Judiciário vão além do aumento da litigiosidade, refletindo-se também na sobrecarga processual, nos conflitos de competência e na necessidade de consolidação de entendimentos jurisprudenciais capazes de proporcionar maior segurança jurídica e estabilidade às relações de trabalho.

4.2 Impactos sociais da Pejotização

Sob a perspectiva social, a pejetização produz efeitos que transcendem a esfera individual das relações de trabalho, repercutindo na organização do mercado laboral e nos mecanismos de proteção social. Entre os aspectos frequentemente apontados como positivos estão a ampliação das formas de contratação e a formalização de atividades antes exercidas na informalidade. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que o número de Microempreendedores Individuais (MEIs) alcançou 14,6 milhões em 2022, representando crescimento de aproximadamente 1,5 milhão de registros em relação ao ano anterior. O levantamento também revelou que cerca de 69,4% dos MEIs ativos haviam se formalizado nos cinco anos anteriores, evidenciando a crescente adesão dos trabalhadores aos modelos de atuação autônoma e empresarial.

Por outro lado, a expansão da pejetização também suscita preocupações relacionadas à redução da proteção trabalhista e ao enfraquecimento das garantias tradicionalmente asseguradas aos empregados. Embora os efeitos variem conforme as características de cada contratação, parte da doutrina associa o fenômeno ao aumento da vulnerabilidade social de determinados trabalhadores, especialmente quando a constituição de pessoa jurídica é utilizada para substituir relações de emprego típicas.

Outro impacto relevante refere-se ao enfraquecimento da representação sindical e da negociação coletiva, decorrente da redução do número de trabalhadores formalmente reconhecidos como empregados. Soma-se a isso a insegurança jurídica gerada pelas dificuldades de distinção entre prestação de serviços autônoma e relação de emprego, fator que contribui para a judicialização dos conflitos trabalhistas.

Os reflexos da pejetização também alcançam o sistema de seguridade social. Durante audiência pública realizada em 2025, foram apresentados dados do Ministério do Trabalho e Emprego indicando que aproximadamente 4,8 milhões de trabalhadores deixaram o regime celetista entre janeiro de 2022 e outubro de 2024 para atuar como pessoa jurídica ou MEI, muitas vezes permanecendo vinculados à mesma empresa. Segundo as estimativas divulgadas, essa migração teria ocasionado perdas de aproximadamente R\$ 61 bilhões em contribuições previdenciárias e R\$ 24 bilhões em depósitos de FGTS. Na mesma oportunidade, foi informado que o Brasil contabilizava cerca de 16,2 milhões de MEIs em 2025, dos quais parcela significativa estava inscrita em programas de assistência social.

Nesse contexto, parte dos especialistas sustenta que a expansão da pejetização pode produzir impactos relevantes sobre o financiamento da Previdência Social, especialmente quando utilizada para substituir vínculos empregatícios típicos. Tal preocupação ganha relevância diante dos desafios demográficos já enfrentados pelo Regime Geral de Previdência Social, exigindo constante reflexão acerca da sustentabilidade do modelo de proteção social brasileiro.

Dessa forma, os impactos sociais da pejetização evidenciam a necessidade de estabelecer limites que permitam compatibilizar liberdade econômica, formalização das atividades produtivas e preservação dos direitos sociais dos trabalhadores.

5 ANÁLISE DA ATUAÇÃO DOS TRIBUNAIS

5.1 Atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) representam a linha de frente no embate sobre a pejetização, pois são os órgãos responsáveis pela análise aprofundada das provas e dos fatos de cada caso concreto. A atuação desses tribunais é marcada pela aplicação do princípio da primazia da realidade, um pilar do Direito do Trabalho que determina que a verdade dos fatos prevalece sobre os contratos formais.

Mesmo diante das decisões do STF que validam a terceirização, os TRTs mantêm o dever de verificar se a relação contratual entre uma empresa e uma pessoa jurídica (PJ) não esconde uma genuína relação de emprego. Para isso, os desembargadores se debruçam sobre a existência dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e, principalmente, a subordinação jurídica.

Essa análise casuística, que busca diferenciar a fraude da autonomia legítima, foi bem ilustrada na entrevista concedida para esta pesquisa pelo Juiz do Trabalho Dr. Taciano Rosas Vieira. Ao ser questionado sobre casos em que o vínculo de emprego não foi reconhecido, ele relatou um julgamento envolvendo uma podóloga que atendia em uma clínica de estética. Embora a profissional atuasse de forma habitual no local, a análise das provas revelou uma relação de parceria autônoma, e não de emprego. O magistrado destacou os seguintes pontos para afastar o vínculo:

Autonomia e Flexibilidade, a profissional tinha total liberdade para definir seus próprios dias e horários de atendimento, disponibilizando sua agenda para que a clínica realizasse os agendamentos.

Profissionalismo e Meios de Produção, a podóloga detinha seus próprios equipamentos e materiais para a execução do serviço, como sua cadeira e utensílios profissionais, o que caracteriza o profissionalismo e a assunção de parte do risco da atividade.

Ausência de Subordinação Direta, a clínica não interferia na forma como o serviço era prestado, e a profissional, como especialista, detinha o conhecimento técnico para realizar seu trabalho sem necessidade de ordens.

Modelo de Remuneração, o pagamento era feito por percentual sobre os atendimentos (70% para a profissional e 30% para a clínica), um modelo típico de parceria comercial, e não de salário.

Nas palavras do magistrado, a ausência do principal requisito da relação de emprego foi decisiva:

"Eu considere, a partir do que a prova me demonstrou, que ela tinha **autonomia**, porque alterava e definia os horários e como ela prestava o serviço. E tinha um **profissionalismo** porque ela detinha os meios para realizar o seu trabalho; não eram equipamentos cedidos pela empresa. [...] Embora nesse caso tenha onerosidade [...] e a não eventualidade [...], a **subordinação não havia**." (VIEIRA, 2026). (grifo nosso)

Este exemplo prático demonstra que, quando as provas confirmam a autonomia e a ausência de subordinação, os TRTs podem julgar improcedente o pedido de vínculo, considerando a relação como uma parceria comercial legítima.

Por outro lado, quando as evidências apontam para o caminho oposto — o da fraude —, os TRTs não hesitam em reconhecer o vínculo, como se observa no julgado abaixo:

(TRT-13 - RORSum: 00007565720245130009, Relator: ADRIANO MESQUITA DANTAS, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Leonardo José Videres Trajano) O caso retrata, de forma clara, o fenômeno hodiernamente denominado de "pejotização", no qual o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o empregado a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho. Dessa forma, presentes os requisitos da relação empregatícia, deve ser reconhecido o vínculo de emprego.

Dessa forma, a atuação dos TRTs é essencial para o equilíbrio do sistema, seja para coibir a precarização dos direitos em situações de fraude, seja para validar arranjos contratuais autônomos e legítimos, sempre com base na análise criteriosa da realidade fática de cada processo.

5.2 Atuação dos Tribunais Superiores do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), como órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, exerce a complexa função de uniformizar a interpretação da legislação trabalhista em todo o país, ao mesmo tempo em que precisa se alinhar aos precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal. No tema da pejotização, o TST tem se notabilizado por aplicar a técnica do *distinguishing* (distinção).

Isso significa que, embora o TST reconheça a validade das teses do STF sobre a licitude da terceirização (Tema 725 e ADPF 324), ele as afasta em casos concretos onde a análise fática revela não uma relação comercial legítima entre empresas, mas sim a presença inequívoca de subordinação direta e demais elementos do vínculo de emprego. O argumento central é que os precedentes do STF tratam de terceirização lícita, e não de fraude trabalhista caracterizada pela "pejotização" simulada.

A Corte Superior entende que a decisão do STF não confere uma autorização irrestrita para que qualquer relação de trabalho seja formalizada via pessoa jurídica. Se, no "contrato-realidade", o trabalhador é tratado como empregado, o TST firma sua competência para descaracterizar o contrato civil e reconhecer o vínculo empregatício, aplicando o artigo 9º da CLT.

Essa linha de raciocínio é visível em decisões recentes de suas Turmas:

TST - AIRR: 00110791920215150059, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 11/12/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2024

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (adpf-324 e re-958252 – tema 725). 2. Ocorre, no entanto, que a jurisprudência desta corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 3. Assinale-se ainda que esta corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AGRG-RCL 39.351), vem entendendo que, caracterizados os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o distinguishing da tese expressa pelo STF no tema 725. Precedentes. 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do reclamante à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o distinguishing da tese expressa pelo STF no tema 725. Agravo a que se nega provimento.."

⁸ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Assim, o TST busca equilibrar o respeito às decisões da Suprema Corte com sua missão constitucional de proteger o trabalhador contra fraudes, reafirmando que a análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego continua sendo determinante para a solução das controvérsias sobre "pejotização".

5.3 Atuação do Supremo Tribunal Federal

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a pejotização representa uma mudança de paradigma, privilegiando os princípios constitucionais da livre iniciativa (art. 1º, IV) e da liberdade econômica (art. 170). A Corte consolidou o entendimento de que a Constituição não impõe um modelo único de relação de trabalho e que os agentes econômicos têm liberdade para organizar suas atividades produtivas, incluindo a contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas.

Os principais pilares dessa visão foram estabelecidos no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725), que declararam a licitude da terceirização de qualquer atividade, seja ela meio ou fim. Para o STF, a "divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas" é uma estratégia empresarial legítima.

Nos últimos anos, o STF tem reafirmado essa posição de forma contundente por meio do julgamento de Reclamações Constitucionais, cassando decisões da Justiça do Trabalho que, segundo a ótica da Suprema Corte, desrespeitaram seus precedentes. O entendimento que prevalece é que a existência de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas é, em regra, válido, e o reconhecimento de vínculo empregatício só é possível se houver prova de vício de consentimento, simulação ou fraude flagrante, e não apenas pela presença de elementos como habitualidade e inserção na dinâmica da empresa.

As decisões recentes demonstram essa linha:

STF - Ag.Reg. na Reclamação 61.848/RS - Publicado em 28/06/2024

EMENTA AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PESSOA JURÍDICA. ADPF Nº 324/DF, ADC Nº 48/DF, Nº 5.625/DF E RE Nº 958.252-RG/MG (TEMA RG Nº 725): INOBSERVÂNCIA. 1. O Supremo Tribunal Federal reconhece a constitucionalidade da prestação de serviços por meio da terceirização, bem como a possibilidade de haver outras formas lícitas de organização e divisão do trabalho, como ocorrido nos julgamentos-paradigma da ADPF nº 324/DF, da ADC nº 48/DF, das ADIs nº 3.961/DF e nº 5.625/DF e do RE nº 958.252- RG/MG (Tema RG nº 725). 2. No presente caso, o Juízo reclamado afastou a validade de contrato de prestação de serviços validamente firmado entre as partes por intermédio de pessoa jurídica, em

inobservância aos referidos paradigmas. 3. Agravo regimental a que se nega provimento.

(STF - Rcl: 61848 RS, Relator: Min. ANDRÉ MENDONÇA, Data de Julgamento: 20/05/2024, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 27-06-2024 PUBLIC 28-06-2024).

Portanto, reconheceu a constitucionalidade da prestação de serviços por meio da terceirização, bem como a possibilidade de haver outras formas lícitas de organização e divisão do trabalho, afastando-se a validade de um contrato de prestação de serviços apenas com base na presença de elementos da relação de emprego.

STF - Ag.Reg. na Reclamação 58.583/RJ - Publicado em 02/10/2023

EMENTA Agravo regimental em reclamação. Tema nº 725 da Repercussão Geral (RE nº 958.252) e ADPF nº 324. Prestação de serviços por sociedade jurídica unipessoal. Fenômeno jurídico da “pejotização”. Existência de aderência estrita entre o ato reclamado e os paradigmas do STF. Reclamação julgada procedente. Agravo regimental não provido. 1. O tema de fundo referente à regularidade da contratação de pessoa jurídica constituída como sociedade unipessoal para prestação de serviço, nos termos de contrato firmado sob a égide de normas do direito privado, por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa, revela aderência estrita com a matéria tratada no Tema nº 725 da Repercussão Geral e na ADPF nº 324. 2. A ausência de condição de vulnerabilidade do trabalhador na opção pelo contrato firmado justifica o afastamento do reconhecimento do vínculo empregatício pelo Poder Judiciário com fundamento nos precedentes vinculantes da Suprema Corte, os quais afirmam a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa diante de formas alternativas de contratação de serviços por pessoa jurídica. Precedentes. 3. Agravo regimental não provido.

(STF - Rcl: 58583 RJ, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 22/08/2023, Segunda Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 29-09-2023 PUBLIC 02-10-2023).

Nesse caso, a ausência de condição de vulnerabilidade do trabalhador na opção pelo contrato firmado justificou o afastamento do reconhecimento do vínculo empregatício, afirmando a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa diante de formas alternativas de contratação.

Atualmente, a discussão atingiu um novo patamar com o Tema 1.232 (anteriormente Tema 1.389), que suspendeu os processos sobre o tema e definirá a competência para julgar essas causas e os critérios para a caracterização de fraude. A posição do STF, portanto, caminha para fortalecer a autonomia contratual, limitando a intervenção da Justiça do Trabalho a casos de fraude robustamente comprovada, o que redefine profundamente o debate sobre a pejotização no Brasil.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta pesquisa, que se propôs a analisar as múltiplas facetas da pejetização no Brasil, conclui-se que este fenômeno representa muito mais do que uma simples modalidade contratual: ele é o reflexo de uma profunda tensão entre a modernização das relações de trabalho e a preservação do sistema de proteção social historicamente consolidado. A análise demonstrou que a pejetização não pode ser classificada de forma radicalizada como inerentemente lícita ou ilícita.

A hipótese inicial deste trabalho — de que a validade da contratação via pessoa jurídica depende da análise das circunstâncias fáticas de cada caso — foi confirmada. Verificou-se que, enquanto o discurso da livre iniciativa e da autonomia da vontade legitima arranjos contratuais nos quais o prestador de serviços possui genuína independência, o princípio da primazia da realidade continua a ser a ferramenta essencial da Justiça do Trabalho para desconstituir contratos que, sob um verniz empresarial, escondem a subordinação e a exploração do trabalho.

A jurisprudência analisada, tanto dos Tribunais Regionais quanto do TST, evidencia essa busca constante pelo "contrato-realidade", em um esforço para distinguir a parceria autônoma da fraude.

O estudo revelou, ainda, um cenário de acentuada insegurança jurídica, alimentado pela divergência de entendimentos entre o Supremo Tribunal Federal e a Justiça do Trabalho. De um lado, o STF, por meio de sucessivas Reclamações, tem reforçado a tese da licitude da terceirização e de outras formas de contratação, privilegiando a liberdade econômica. De outro, a Justiça do Trabalho resiste em aplicar essa tese de forma automática, utilizando o mecanismo do *distinguishing* para continuar a proteger o trabalhador em casos de subordinação direta e inequívoca.

Neste contexto, a futura decisão do STF no Tema 1.232 (antigo 1.389) é aguardada com enorme expectativa, pois transcenderá a mera definição da licitude da pejetização. O que está em jogo é o próprio futuro do Direito do Trabalho no Brasil: a definição da competência da Justiça especializada, a reconfiguração do conceito de subordinação e, em última análise, o equilíbrio entre o progresso econômico e a dignidade da pessoa humana.

Conclui-se, portanto, que o desafio do ordenamento jurídico brasileiro será harmonizar esses valores constitucionais, garantindo que a flexibilidade e a inovação

nas relações de trabalho não representem um retrocesso social. A busca por essa harmonia é o que definirá a capacidade do Direito de se adaptar às novas realidades sem abandonar seu propósito fundamental de promover a justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. MEI geram ganho adicional na economia de até R\$ 69,5 bilhões. Brasília, DF, 12 jun. 2023. Disponível em: <https://go.agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/mei-geram-ganho-adicional-na-economia-de-ate-r-695-bilhoes/>. Acesso em: 4 jun. 2026.

BOLZANI, Isabela. Envelhecimento da população e queda da natalidade podem exigir novas reformas da Previdência. G1, 17 maio 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/05/17/envelhecimento-da-populacao-e-queda-da-natalidade-podem-exigir-novas-reformas-da-previdencia.ghtml>. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Debatedores criticam pejetização e alertam para perda de direitos e queda na arrecadação. Brasília, DF, 2 out. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1266901-debatedores-criticam-pejetizacao-e-alertam-para-perda-de-direitos-e-queda-na-arrecadacao/>. Acesso em: 3 jun. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 jun. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras – RECAP e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade. Processo nº 0008745-84.2017.1.00.0000. Relator: Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 15 abr. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/865407788>. Acesso em: 6 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) n. 1532603. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Tema 1389 da Repercussão Geral. Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6600281>. Acesso em: 7 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Diálogos Internacionais: painéis aprofundam debates sobre pejetização. Brasília, DF, 3 mar. 2026. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/dialogos-internacionais-paineis-aprofundam-debates-sobre-pejotizacao>. Acesso em: 5 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. 0011079-19.2021.5.15.0059. Brasília, DF. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011079-19.2021.5.15.0059/3#405c561>. Acesso em: 7 jun. 2026.

BRITTO, Vinícius. Em 2022, Brasil tinha 14,6 milhões de microempreendedores individuais. Agência de Notícias IBGE, 21 ago. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41046-em-2022-brasil-tinha-14-6-milhoes-de-microempreendedores-individuais>. Acesso em: 3 jun. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3.

GUIARRARA, Paloma. Toyotismo. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em: 4 jun. 2026.

LENZA, Pedro; ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquemático. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. E-book. ISBN 9788553621842. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621842/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 42. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. E-book. ISBN 9786551770890. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

MATIAS, Átila. Fordismo. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>. Acesso em: 4 jun. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT alerta para pejotização ampla e irrestrita em audiência no Senado Federal. Brasília, DF, 30 set. 2025. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2560-mpt-alerta-para-pejotizacao-ampla-e-irrestrita-em-audiencia-no-senado-federal>. Acesso em: 4 jun. 2026.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

SENADO, TV. Sessão de Debates Temáticos aborda precarização do trabalho. YouTube, 29 set. 2025. 1 vídeo (2h57min46s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=-uKoZAMQFYI>. Acesso em: 4 jun. 2026.

SILVA, Daniel Salume. Pejotização sem fraude: como contratar pessoas jurídicas sem afrontar a legislação. I ed. Leme /SP: Editora Imperium, 2025 ISBN 9786560900400.

TEIXEIRA, Carol. O que é o Sistema S? Entenda o que é, como funciona e como surgiu. Rádio Senado, Brasília, 11 maio 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/conexao-senado/o-que-e-o-sistema-s-entenda-o-que-e-como-funciona-e-como-surgiu>. Acesso em: 4 jun. 2026.

VIEIRA, Taciano Rosas. Rondonópolis, 01 de junho de 2026. Entrevista concedida a Ana Rita Monteiro Godoy para fins de Trabalho de Conclusão de Curso.

APÊNDICE

Reunião com Ana Rita Monteiro Godoy-20260601_141237-Gravação de Reunião

1 de junho de 2026, 06:12PM

59m 46s

- Ana Rita Monteiro Godoy** 0:06
Doutor Tassiano, só pra lá, pra gente entender, é em quanto tempo o senhor ator trabalho?
- Taciano Rosas Vieira** 0:24
Pois não, eu tenho de magistratura pouco tempo. Eu tenho, vai fazer 2 anos agora. Eu entrei aqui na magistratura no Tribunal Regional do Mato Grosso, em julho de 2024.
- Taciano Rosas Vieira** 0:39
Santos 4, mas na justiça do trabalho eu já tenho bastante tempo, que antes de ser juiz do trabalho, eu era analista judiciário no Tribunal Superior do Trabalho, onde atuei como assessor de ministra. Eu fui assessor 13 anos, mas.
- Taciano Rosas Vieira** 0:55
11 anos com a ministra Maria Helena Mallmann, que permanece no tribunal, e também foi assessor 2 anos do ministro Fernando Eizo Ono, que acabou se aposentando. Foi quando troquei de gabinete. Então já estou na justiça do trabalho ali desde 2012, 2013. É atuando como é analista judiciário na função da assessoria de ministro e aí depois eu vim para cá né para o tribunal para ser juiz do trabalho então de Justiça do Trabalho desde 2000 12, 2013 é 13 anos, 13 anos. Então, na justiça do trabalho, na função de analista e de juiz, no total, 13 anos.
- Taciano Rosas Vieira** 1:40
É, na verdade, também até um pouco antes, porque antes de ser analista, eu fui advogado também. Eu sou de Salvador, nascido e criado em Salvador, e lá eu atuei por 2 anos como advogado. Mas antes de ser advogado, eu fui estagiário de um escritório de advocacia. Que também me dava muita autonomia. Durante todo o meu período na faculdade, eu estagiei em escritório. Então, considero que desde aquela época já tenho contato com a Justiça do Trabalho, já naquela época era estagiário da área trabalhista, do escritório. Meli Novaes, em Salvador, nome do escritório. E aí então tem mais tempo, mas sim, considero que eu tenho um tempo razoável de atuação na Justiça do Trabalho. É uma área que eu gosto muito. Eu Acredito mesmo na justiça especializada, na capacidade da justiça do trabalho de transformar a vida das pessoas. É uma justiça que lida com pessoas. Então nós temos nas audiências no dia a dia, a pessoa do empregador. A pessoa do empregado, a gente está lidando com a vida das pessoas, é diferente daquelas justiças que às vezes tratam ali de questões estatais, o Estado em face do cidadão. Aqui nós estamos são relações, em sua maioria, privadas. É, mas sempre é lidando com a vida das pessoas. A gente tem um contato muito diário com as pessoas. É o dia a dia da justiça do trabalho, é um dia a dia de audiências. Então é uma área que é, eu gosto muito do que faço e. Desde o começo, é acreditando nessa capacidade da justiça do trabalho de interferir na vida das pessoas.
- Ana Rita Monteiro Godoy** 3:30
Doutor, como eu liguei anteriormente para o senhor no roteiro das possíveis perguntas, acredito que o senhor já sabe mais ou menos do que se trata. De pejetização das relações trabalhistas, eu estou fazendo uma análise. Os impactos fiscais para os é. Partos no judiciário também sobre as sobre as da visualização. Eu Acredito que uma experiência boa nesse ramo da justiça do trabalho, Eu Acredito que o senhor deve ter visto muitos casos simples.

- TV** **Taciano** **Rosas** **Vieira** 11:05
mais uma vez que eu puder contribuir tua disposição aí
- A** **Ana** **Rita** **Monteiro** **Godoy** 11:05
Agradeço imensamente, doutor.
Então, sobre o roteiro das possíveis perguntas que eu até enviei para o senhor, é sobre a pejotização. Como o senhor deve ter visto muitas transformações atuando na justiça do trabalho, é a pejotização.
- A** **Ana** **Rita** **Monteiro** **Godoy** 11:27
O senhor percebeu que ela gerou um aumento expressivo de demandas na justiça do trabalho?
- TV** **Taciano** **Rosas** **Vieira** 11:34
Sim, sem dúvida. É assim, não dá para talvez não. Ela sempre existiu, tá? Essa ideia de pejotização, de contratação fora do modelo tradicional, de um empregado contratar um empregador, né? Sempre existiu.
Mas que é fato que a partir de 2017, a reforma trabalhista e a partir de decisões do Supremo, em repercussão geral, o protagonismo que o Supremo tem assumido, sobretudo em matéria trabalhista, o protagonismo de maneira geral, mas também aqui no nosso enfoque na matéria trabalhista. Esse protagonismo tem dado.
A esse fenômeno da pejotização é um enfoque muito maior nos últimos anos. Acho que é seguro dizer que a partir da reforma trabalhista de 2017 e a partir das decisões do supremo de repercussão geral, especialmente.
No tema 725, que é inclusive um dos fundamentos hoje adotados pelo supremo, para entender que a partir daquela decisão, em repercussão geral, o supremo já tem, esse é o fundamento do supremo, já tem entendido que é possível se reconhecer outras formas de contratação do trabalho humano para além das formas previstas na CLT. Então, acho que é seguro dizer que a partir de 2017 e a partir dessas decisões do supremo, acho que são Marcos seguros para estabelecer. Mas não é recente, né?
- A** **Ana** **Rita** **Monteiro** **Godoy** 13:02
Okay.
- TV** **Taciano** **Rosas** **Vieira** 13:03
Há um crescimento significativo, sem dúvida. E eu acho que também há como se considerar aqui uma expansão digital, uma economia muito mais voltada para fenômenos. Digitalizados e que moldou o modelo econômico propriamente dito e que tem reflexos na forma de contratação de trabalhadores. Eu acho que também dá para definir essa expansão global do partir do século.
21, que também tem gerado esse crescimento. Sem dúvida a gente percebe isso no dia a dia, tá? É que as contratações por pessoa jurídica, um empregado, na verdade, um trabalhador que constitui. É uma pessoa jurídica para exercer um trabalho humano prestado por ele. É para um para uma outra pessoa jurídica. Como regra, um empregador é pessoa jurídica. Então é a contratação de uma pessoa jurídica por outra pessoa jurídica. Sim, tem.
Tem crescido, eu consigo entender que há esse aumento, a gente consegue perceber no dia a dia, né? Então, um tema muito recorrente, poderia citar exemplo aqui da representação comercial, corretores imobiliários, trabalhadores da saúde. Trabalhadores de comunicação, de marketing digital, trabalhadores do mercado financeiro, alguns serviços especializados, assim, em geral, que se utilizam, vamos dizer assim, dessa modalidade de prestação de serviço.
Fato é hoje que o supremo entende que é possível. A contratação de trabalho humano a partir de pessoa jurídica, mas respondendo sua pergunta, acho que foi longo, mas a ideia é que eu acabo fazendo divagações, mas a minha ideia de respondendo essa sua pergunta é que tem se tem sim aumentado a gente.
- TV** **Taciano** **Rosas** **Vieira** 15:03
Observa um aumento. O que eu credito, a mudança da relação, do que a gente entende hoje, da economia e das contratações que hoje são buscadas na sociedade. E também a partir das decisões do supremo, que tem entendido que são outras, são várias as formas de contratação do trabalho humano e não só a tradicionalmente prevista na CLT.

Ana Rita Monteiro Godoy 15:33

A

Certo, doutor, foi pertinente, foram pertinentes as suas observações. Inclusive, fazendo a pesquisa, a gente meio que traça uma linha do tempo da evolução do direito do trabalho, o surgimento do direito do trabalho, e na minha visão, é a pejetização é algo que já já aconteceu que vai continuar acontecendo cada vez mais né. Principalmente agora com essa questão da discussão da alteração da escala de trabalho eu acredito que muitas empresas irão buscar meios alternativos.

Taciano Rosas Vieira 16:14

TV

Sim, sem dúvida, eu acho sim. É algo interessante pra gente observar como é que vai acontecer essa alteração da escala 6 por um para uma escala 5 por 2. Acho que é isso que você está se referindo. Eu acho que sim, é uma alternativa. Aí cabe.

Taciano Rosas Vieira 16:30

TV

And.

Cabe esperar para perceber como que eles vão primeiro definir essas alterações da escala 5 por 2 para a escala 6 por 1 para 5 por 2, para a gente entender se vai ser possível fazer contratações de. Trabalhadores propriamente dito, número de trabalhadores pela CLT, ou se para esses para os pejetizados, vamos dizer assim, vai haver algum tipo de controle que eu acho que esse talvez. Pelo que eu me lembro das suas perguntas, em uma das suas perguntas me veio esse enfoque de crítica, de como que fica a proteção para esses trabalhadores, pelo que eu me lembro. E eu acho que isso é uma das questões que vai precisar ser enfrentada no ponto de vista legislativo. Que tipo de proteções que eventualmente um trabalhador pejetizado, uma pessoa humana que trabalha a partir de uma pessoa jurídica, deverá ter? Porque a partir dessa sua pergunta, eu fico pensando, eu não acho que. Está sendo pensada na alteração da escala 6 por um para 5 por 2, que essa limitação seja para trabalhadores pejetizados, porque, em geral, essa alteração, que vai ser uma alteração constitucional, constitucional, Ela vai estar lá no capítulo, na no artigo sétimo de direito dos trabalhadores, então é, me parece que. Vai precisar se definir depois, no futuro, talvez, talvez até o julgamento do supremo no tema 13 e 89 em alguma forma diga, mas que quais são os direitos previstos no artigo 7 que são devidos a esses trabalhadores pejetizados. Me parece que essa não é uma preocupação do momento, mas a partir do que você trouxe, eu acho que sobre essa mudança da escala 6 por 1 para 5 por 2, talvez seja algo que, sob o ponto de vista legislativo, vai precisar ser enfrentado. Precisar ser endereçado, né? Ou talvez o próprio supremo, né? Já traga algum caminho.

Ana Rita Monteiro Godoy 18:42

A

Eu Acredito que aí o senhor respondeu uma pergunta já também que é estava aqui, o senhor acredita que será necessário um novo modelo de regulamentação legal para essa modalidade?

Taciano Rosas Vieira 18:54

TV

Pois é, essa é uma pergunta que eu fiquei refletindo quando eu vi a sua pergunta. O que é que acontece? Eu entendo, eu entendo que o modelo da CLT e há uma crítica, vamos dizer assim, uma crítica geral do público em geral e da opinião pública, às vezes em geral, até da comunidade jurídica também há uma crítica no sentido de que o sistema da CLT seria um sistema defasado. sistema de 1943, que a CLT foi consolidada nesta época e que precisa haver uma revolução, uma atualização desse sistema e que por isso que Essas normas formas de trabalho vem surgindo para aplacar essa necessidade de um novo sistema. Então há uma crítica nesse sentido, só que eu particularmente não vejo que o sistema da CLT seja um sistema completamente defasado. É um sistema que é estabelecido ali de proteção para o trabalho humano, que ele surgiu numa época em que havia uma demanda de proteção, um contexto de acidentes de trabalho, de uma industrialização no Brasil muito presente. E que ele foi necessário para trazer segurança jurídica, tanto para empregados e quanto para empregadores. Então, naquele contexto, ele foi muito interessante, muito importante para consolidar o sistema ali do trabalho humano. pela CLT. O que é que eu acho? Eu acho que

o novo assim uma pejetização né o crescimento da pejetização demanda sim é um demanda uma um olhar mais aprofundado né para essas nuances que envolvem esse trabalho mas eu não acho que devemos nos afastar completamente do sistema da CLT o que que eu quero dizer com isso. Eu acredito que para o trabalho do trabalhador pejetizado a gente precisa ter algum nível de proteção, algum limite de jornada, alguma proteção previdenciária. Que existe no sistema, existe para o trabalhador autônomo, o segurado, o contribuinte individual e não só o trabalhador segurado empregado, no âmbito lá das contribuições sociais do regime. de custeio e do regime de benefícios da Previdência Social. Então, há, me parece, parâmetros que já existem, que podem ser adotados aqui para esse novo sistema. Então, entendo, sim, que a gente precisa estabelecer.

É uma reformulação nesse sistema para conseguir atender a necessidade desse trabalhador, desse novo trabalhador pejetizado, mas não me parece que isso signifique que isso é. Possa por si só dizer que o sistema da CLT é completamente defasado? Não, eu acho que inclusive nós poderíamos nos pegar ali alguns dos institutos para trazer mais segurança jurídica, trazer mais proteção.

Social e proteção ali previdenciária para esse, para esse trabalhador, então. Eu entendo que a gente precisaria de uma regulamentação, sim, que busque um equilíbrio entre esses parâmetros sociais e a liberdade também, que é bem trazida liberdade econômica. A livre iniciativa, que também é muito importante para o país. Então, a gente precisa buscar um equilíbrio que permita essa liberdade de fato, que os trabalhadores e os empregadores possam se valer desse instituto. Mas é um desafio muito complexo. É assim, sob o ponto de vista acadêmico, que é o que você está tentando buscar, eu diria que sim, que precisamos, mas sob o ponto de vista prático. Vamos observar, vamos observar.

Ana Rita Monteiro Godoy 23:01
 Partindo dessa, desse princípio, dessa pergunta, é, o senhor acredita que a jurisprudência atual oferece segurança jurídica?

Taciano Rosas Vieira 23:11
 Olha, a gente está num contexto de definição, de definição desses contornos. Então, eu acho que a jurisprudência está tentando trazer alguma segurança jurídica. Você até comentou né O Supremo está para decidir isso no no tema quando julgar o tema acho que é 1389 quando quando for julgar esse tema a intenção do Supremo é justamente dar segurança jurídica porque é

A visão e eu me considero até um juiz do trabalho, vamos dizer assim, da nova geração, passei no último concurso Nacional, então eu já entrei na Justiça do Trabalho com a perspectiva dessa novidade acontecendo.

Eu sei que tem muitos colegas que entraram na justiça do trabalho antes dessas transformações sociais. E eu entrando agora, o que é que eu poderia dizer? A gente precisa observar o que aconteceu atrás e precisa também olhar para frente.

E trazer o que me parece que é fundamental, segurança jurídica para a população. Eu Acredito que o papel do juiz diante desse cenário é da segurança jurídica, é estabelecer e espero que o supremo estabeleça ali um modelo único.

Para dar contornos para a gente poder decidir, porque o supremo vai decidir de quem é a competência para julgar essas controvérsias, vai definir se esse contrato é o direito material em si, se esse contrato é um contrato de trabalho, é um contrato de emprego, um contrato de trabalho ou. Se é um contrato civil comercial, o supremo também vai decidir isso. Outra coisa que o supremo vai decidir é o ônus da prova, a distribuição do ônus da prova. Então, nesses 3 pontos, me parece que o supremo dará alguma segurança jurídica.

Atualmente, me parece que estamos no momento de é de consolidar. é uma estabilidade hoje diria que não temos tá hoje de maneira geral diria que não temos porque o Supremo ainda não definiu o TST de maneira geral entende que a competência para decidir essas situações do trabalhador pejetizado. E aí eu tô falando do TST porque o Supremo não decidiu, então quem tem a última palavra antes do Supremo decidir é realmente TST. Mas de maneira geral, o TST entende que a competência é nossa, é da justiça do trabalho. Pra.

É para decidir sobre a controvérsia dessas relações, tá? Então é e que? É se configurado os requisitos da relação de emprego. A despeito de as partes se contratarem por pessoa jurídica, haverá ali, naquela relação subjacente,

uma relação de emprego. Então, avaliando os requisitos da relação de emprego, se presentes, os requisitos da relação de emprego, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação. Haverá relação de emprego? Esse é o entendimento do TST que está para ser definido no supremo. Então, respondendo sobre a segurança jurídica. Me parece que estamos no caminho para ter mais segurança jurídica. Hoje é ainda diria que não temos de maneira consolidada uma segurança jurídica. Por quê? Porque, embora o TST entenda dessa forma. Há entendimentos, entendimentos também louváveis, que merecem também credibilidade, que entendem que essa é uma relação comercial, uma relação civil, e que não haveria competência da Justiça do Trabalho para avaliar os requisitos ou não dessa relação de emprego. Supremo que vai decidir isso. Então, após a decisão do supremo, a gente vai ter ali alguma segurança jurídica nesse ponto, tanto da competência quanto do direito material em si, que é de verificar se tem ou não ali se estão presentes requisitos da relação de emprego. Eu pessoalmente é, e não porque sou juiz do trabalho, mas porque vejo na Constituição, é para mim é bem clara a competência da Justiça do Trabalho no artigo 114 da Constituição. Então, se não alterada a Constituição, parece que a competência prediria as controversas. acerca de uma relação de trabalho é da Justiça do Trabalho, seja oriunda ou seja decorrente. Então está no artigo 114 da Constituição. E a relação de trabalho de maneira ampla, não a relação apenas de emprego. então pessoalmente entendo que a competência nesse ponto será é da competência do trabalho é da Justiça do Trabalho e o Supremo vamos ver o que o Supremo vai decidir né mas me parece que a competência é da Justiça do Trabalho sim Com relação aos aspectos de direito material. É definir a competência da justiça do trabalho, a gente precisa olhar com o olhar, com o olhar dos fenômenos sociais atuais, entendendo qual é a realidade atual do sistema atual, da modernidade, tudo aquilo que conversamos nas perguntas anteriores, as alterações digitais. Verificar se nós temos ali os requisitos da relação de emprego. É isso que eu acho. Eu Acredito que diante de uma demanda dessa, o juiz do trabalho tem que fazer, avaliar se tem ali os requisitos da relação de emprego.

Ana Rita Monteiro Godoy 28:48
 É durante as pesquisas de jurisprudência, eu encontrei uma jurisprudência de 2024. É uma reclamação 70 223. do voto do Gilmar Mendes que eu achei bem interessante é que ele fala exatamente sobre essa essa divergência que está havendo entre o TST e o STF né o STF entende que a competência da justiça comum da justiça

Ana Rita Monteiro Godoy 29:20
 Cível e se trata de uma relação de contrato, uma relação comercial e não. E aí se presentes os requisitos, se presente a questão da fraude. Mhm. diz é um desvirtuamento ali do contrato aí sim passaria a ser a competência da Justiça do Trabalho né mas é já já elucidou essa questão

Taciano Rosas Vieira 29:36
 Efeito é nisso aí, até Ana, isso daí, de fato, essas reclamações são reclamações que são colocadas sobre tudo nesse tema. O supremo decidiu em vários temas isso, de que a competência da justiça comum

Taciano Rosas Vieira 30:03
 E aí, se presente os requisitos, aí manda para a justiça do trabalho. Ele decidiu isso no julgamento do motorista TAC, que é o transporte autônomo de carga. Ele decidiu isso no transporte autônomo de carga rodoviário, que tem uma lei própria.

Taciano Rosas Vieira 30:19
 Ele decidiu isso no representante comercial, então tem 3 ou 4 que eu não vou me lembrar aqui todos, que realmente o supremo decidiu isso.

Ana Rita Monteiro Godoy 30:26
 Eu acho que de um médico também.

Taciano Rosas Vieira 30:29

É que tem situações específicas em que o supremo decidiu isso. Mas o, vamos dizer, a decisão final sobre a pejetização e esses casos aqui especificamente, vai ser definido nesse 389. Então é, a meu ver, a.



Taciano Rosas Vieira 30:44
Ainda não está definido de maneira final que qualquer discussão acerca da natureza jurídica desse contrato, por exemplo, se é comum ou se é civil, se é comercial, então entendo que não está definido de maneira geral que a competência da justiça comum e é só após o exame da justiça comum que vai para para justiça do trabalho. Eu entendo que em algumas categorias específicas em que há uma lei, por exemplo, essa do TAC, a do representante comercial, com certeza, que são dois temas que o supremo já decidiu com repercussão geral, aí sim, mas a pejetização de maneira geral, me parece que o supremo ainda vai definir nesse tema, é claro. Já temos uma visão muito possível do que pelo menos o ministro Gilmar Mendes vai defender. Ele é o relator desse recurso. Mas precisamos aguardar o que vai decidir o pleno, porque. Em reclamações, aí provavelmente você viu essa reclamação. E eu faço essa pesquisa também, porque eu tenho todos os dias reclamações. Eu tenho todos os dias de audiência sobre esses temas, então eu tenho que entender como que o supremo está definido, o que nós temos que suspender e não, ou não podemos suspender. Porque o supremo terminou uma suspensão Nacional, mas veja, eu tenho no dia a dia, às vezes aqui, uma trabalhadora que foi uma cozinheira de uma determinada de um determinado restaurante que não teve o vínculo seu. Que não foi reconhecido seu vínculo, ela pede o reconhecimento do vínculo, aí o reclamado vem na defesa e diz, Oh. ela era uma cozinheira autônoma então trabalhava aqui de segunda a sexta com horário fixo respondendo mas era autônomo só por isso eu suspendo ou não suspendo porque tem ali a matéria de defesa de autonomia ou precisamos de um contrato Ou para que ela seja com é ou uma pessoa jurídica precisa ser constituída. Então há essas dúvidas, não só é comigo, mas com colegas também que estão todos os dias lidando com essa situação e eu adotei um critério. Meu critério é. Nos casos em que não há um contrato propriamente dito de trabalhador autônomo, não foi firmado um contrato de prestação de serviço, ou que não há uma notícia de que um trabalhador criou uma pessoa jurídica. É, mas simplesmente a defesa diz não era empregado, sem trazer nenhum elemento que possa talvez me levar a entender que essa discussão vai ser afetada pelo que o supremo definiu. Eu não estou suspendendo, eu estou seguindo com os processos. Então eu adotei esse critério. Eu preciso ter algum elemento. É que não basta dizer que era autônomo ou um contrato ou nota fiscal, por exemplo, acontece, às vezes trabalhador presta serviço e realiza e faz aquelas notas fiscais. Aí sim, a prejudicação suspende. Então o que eu quero dizer é, de maneira geral, me parece que o Supremo vai definir ali os contornos finais dessa competência para dizer se esse contrato é um contrato de emprego, se é um trabalhador pejetizado, se é autônomo. Nesse tema 389 isso vai ser definido.



Ana Rita Monteiro Godoy 33:55
Partindo do critério que o senhor tem adotado, então dá para se dizer que o senhor está aplicando o princípio da primazia da realidade para ambos os lados. É que se a pessoa de fato está trabalhando como. Trabalhador normal da que deveria ser CLT ou se é pejetizado por conta das notas fiscais e tudo mais.



Taciano Rosas Vieira 34:19
Sim, sem dúvida. O princípio da primazia da realidade, ele continua sendo um princípio muito importante do direito do trabalho. E, na verdade, ele não é nem exclusivo só do direito do trabalho. Ele é um princípio do direito. A realidade deve prevalecer. Então, o juiz vai analisar efetivamente os fatos ocorridos e não apenas o que formalmente foi definido. O critério que eu disse é assim, eu preciso entender se há naquele processo qualquer discussão que seja afetada pelo Terra 389.



Taciano Rosas Vieira 34:51
Então, se eu verificar, porque a decisão do supremo é de suspensão Nacional, então eu nem me vou,

vou me imisqui nos motivos ou se é devido ou não, eu só preciso entender dentro daquele processo, do jeito que ele é apresentado para mim. se tem ali discussão que possa ser afetada pelo tema 1389. Aí eu criei esse critério que é para dizer e é que é para eu ficar tranquilo. Nesse caso eu entendo que vai ser afetado pelo supremo, então eu vou suspender. Aí eu preciso verificar quando a parte traz o contrato, quando a parte traz as notas fiscais. É. E aí há outros. Há outros critérios. É o recibos de pagamento específico. Aí às vezes tem aquele espelho de criação da. Da pessoa jurídica, então de MEI, por exemplo. Então todos esses casos eu suspendo todos. Mas se for, por exemplo, tem muito processo no nosso dia a dia aqui da Justiça do Trabalho que envolve aquele trabalhador muito mais simples, bem vulnerável. Que simplesmente ele foi contratado como empregado, mas o empregador não anotou a carteira dele, não fez os registros que deveria. Então ele foi efetivamente um empregado. E a matéria de defesa das empresas é basicamente dizer realmente que ele. Ele foi um diarista, ele foi um profissional autônomo. Então, esse é o dia a dia de nossa Justiça do Trabalho. Não me parece que o Supremo queira afetar esses contratos, queira afetar essa discussão. Então, essa discussão permanece. Essa discussão daquele trabalhador.

Taciano Rosas Vieira 36:30

TV

Como disse, da cozinheira ou dos trabalhadores dos trabalhadores mais vulneráveis, mas sim todas as outras, os outros contratos que me parece que tem alguma relação ali com o supremo, com o que o supremo vai decidir, eu estou suspendendo. Mas falando do princípio da primazia da realidade, entendo que é um princípio.

Taciano Rosas Vieira 36:48

TV

Do direito do trabalho muito presente que eu examino quando eu examino o mérito desses casos e é um princípio muito importante. O vínculo vai ser reconhecido a despeito das partes não o anotarem, não anotarem a carteira ou não reconhecer ali o vínculo de emprego quando presentes ali os requisitos. da relação de empregos, que são os requisitos do artigo segundo e terceiro da CLT.

Ana Rita Monteiro Godoy 37:15

A

Doutor, Eu Acredito que das questões que eu levantei, a princípio, são essas as perguntas. Tenho mais 2 perguntas aqui, mas vou passar primeiro para a professora Silvia. Não sei se, caso ela queira acrescentar mais alguma coisa. Professora.

Sílvia Muchagata 37:37

SM

Não, tranquilo, tá indo muito bem e eu vou até pedir, já que você deu essa abertura aqui, eu vou pedir licença. Eu vou retirar porque o cliente já chegou, tá aqui me esperando, então eu vou atender, mas tenho certeza que você vai até o final tranquila, não é? Doutor, muito obrigada pela sua disponibilidade, seu tempo. Está sendo muito importante ouvi-lo e até eu, como advogada, estou aqui ouvindo e pensando, porque quando o cliente me procura, eu trabalho com empresas e no meu escritório nós temos carteiras. Então eu tenho aqui uma equipe que trabalha só com a parte trabalhista. E a minha é só tributária. Então ele sempre vem e conversa com essas 2 equipes voltando a esse assunto. Então tudo isso que o senhor está falando realmente faz muito sentido e é um leque de informações muito grande que tem que ser analisado realmente, porque quando o empresário vem, ele fala assim, olha esse.

Sílvia Muchagata 38:28

SM

Por exemplo, esse gerente é uma pessoa de muito valor da minha empresa, eu não quero perdê-lo, mas o salário dele já está num cargo, num nível muito alto. Então, assim, os tributos, os impostos, a carteira, a folha, pesa demais, eu não dou conta de continuar, eu vou perder ele pro meu concorrente. Então, a proposta que eu tenho, mas só que aí esse gerente, ele precisa entender o que é ser uma pessoa jurídica, para ele abrir mão de ser um celetista, que ele não terá aquelas aqueles benefícios, aquelas proteções, que é tudo que o senhor estava falando. Então, o quanto é importante?

Sílvia Muchagata 39:02

SM

É essas pessoas entenderem. Então nós fazemos um trabalho para o escritório de conscientizar essa pessoa. A gente traz o celetista e explica para ele qual é a diferença. Não é o que ele vai deixar de ter

como celetista e o que ele vai ter como empresário, porque ele deixa de ser um trabalhador. Celetista, ele vai ser um trabalhador empresário, dono do seu negócio, dono do seu horário, né? E às vezes o dono, a gente sabe, trabalha muito mais, porque ele não vai só cumprir 8 horas de trabalho, ele vai cuidar do negócio dele às vezes 20 horas, às vezes sábado, domingo, ele tá atendendo, tá fazendo coisas.

SM **Sílvia** **Muchagata** 39:37
que fica em off ali para organizar um marketing, para organizar um financeiro. Então é uma responsabilidade muito maior do que só vir ele bater o ponto e cumprir a meta dele e o horário dele. Então isso é um assunto que eu acho que é um debate que vai longe ainda para a gente, mas precisam de regras.

SM **Sílvia** **Muchagata** 39:57
Então, gente, licença, acho que eu acho que eu ia amar continuar aqui com vocês, mas eu tenho que ir lá atender, tá bom? Obrigada.

A **Ana** **Rita** **Monteiro** **Godoy** 40:05
Muito obrigada, professora.

TV **Taciano** **Rosas** **Vieira** 40:05
Um prazer, um prazer, professora, dizer também estou à disposição aí, tá? Parabéns pelo trabalho com a Ana Rita e também desejando sucesso aí na. Eu acho importantíssimo, é como eu fui, né? Falei, fui advogado um tempo e eu acho importantíssimo esse. Trabalho de consulta, de consultoria com os clientes, orientação, porque ele acaba prevenindo os litígios, né, professora? Então é importante.

SM **Sílvia** **Muchagata** 40:30
É essa, é prevenir litígio, porque a gente sabe que as demandas são caras, são lentas e machuca um lado, machuca o outro. Então a intenção é sempre resolver de forma administrativa, o que é melhor para todo mundo. Obrigado, doutor. Obrigado, Ana. Até mais. Tchau.

A **Ana** **Rita** **Monteiro** **Godoy** 40:44
Eu que agradeço, prof, até mais.
Doutor, o senhor já julgou algum caso em que a reclamante acionou o judiciário pedindo o reconhecimento do vínculo, mas ao final ficou evidenciado se tratava de uma relação legítima de contratação via pessoa jurídica?

TV **Taciano** **Rosas** **Vieira** 41:03
Olha já eu vou até dar um fôlego maior assim não só como pessoa jurídica mas como depois que o verificado que eu vi que havia autonomia né porque um dos critérios para a gente definir se aquele

TV **Taciano** **Rosas** **Vieira** 41:19
Trabalhador, se aquela pessoa que vem ao judiciário, ela é um empregado ou não é um empregado, é um autônomo ou um pejudizado, é verificar, no caso se estão os presentes, os requisitos da relação de emprego.
E se há, no caso, para se verificar se há aquela pessoa jurídica, se tem uma característica que é comum aos empresários, que é o profissionalismo. Profissionalismo, que é a autonomia para gerir aquela própria atividade.
Então, muitas vezes, o que a gente busca durante a instrução processual é verificar se aquele trabalhador, ele tem ali essas características do profissionalismo. E o que seria isso? Trazendo aí, já vou trazer esse caso.
prático é que são dois casos que me que me vem a cabeça aqui agora é um caso é um caso de uma trabalhadora que era uma trabalhadora e aí eu posso falar desses casos naturalmente que são não são casos pendentes de julgamento, naturalmente se fossem casos pendentes de julgamento.

TV **Taciano** **Rosas** **Vieira** 42:30
Eu teria uma impossibilidade de falar, até pela LOMAN, pela lei da magistratura, mas nesse caso, é um caso que já foi julgado, já até transitou em julgado. O caso de um trabalhador que trabalhava naquelas clínicas de.

**Taciano****Rosas****Vieira**

42:49

Clínicas de estética, salvo engano, na cidade de Sinop, e ela era acho que podóloga. Então, clínicas de estética, uma clínica de estética grande, que aí tem profissionais de dermatologia, profissionais de estética específicas, nesse caso uma podóloga, e há ali na empresa, na clínica, uma pessoa responsável por organizar a agenda de atendimento. E a relação dessa trabalhadora com essa clínica era nessa parte de agendamentos. A trabalhadora poderia escolher os dias em que atendia, então ela poderia colocar, não quero atender só nas quintas-feiras.

E nas terças, então ela definia lá. Então ela definia a própria agenda, ela tinha essa autonomia para definir a agenda. E a partir dos horários que ela deixava ali disponíveis, a clínica ia marcando. Então a clínica tinha a organização empresarial e a captação dos clientes. e aí fazia por redes sociais, então isso realmente era algo profissional da clínica. Mas o profissionalismo estava também presente nessa trabalhadora, que era uma trabalhadora, mas era uma trabalhadora sem a presença dos requisitos da relação de emprego. Não havia ali uma subordinação direta, uma subordinação para que aquela trabalhadora cumprir determinado horário, que só atendesse em determinados horários, que, por exemplo, direcionasse como era a prestação de serviço, não a trabalhadora como profissional podóloga, ela tinha a especialização do serviço dela, então ela sabia como fazer o serviço. Ela apenas disponibilizava os horários, mas ela poderia determinar os horários que ela atendia. Ela poderia desmarcar com determinado cliente e aí ela recebia os pagamentos em percentuais. Ela recebia, acho que 70, salvo engano, 70% dos valores dos atendimentos, porque 30% eram deduzidos para a clínica em razão dessa administração que era feita da agenda dela, da disponibilização do espaço que também era da clínica, mas a trabalhadora tinha todos os materiais para a realização do seu serviço. Ela tinha cadeira, que era uma cadeira própria dela, que ela utilizava. Ela tinha os utensílios profissionais dela, que ela utilizava. E ela digeria o trabalho dela. Então eu considere a partir disso tudo que eu estou dizendo, que foi o que a prova me demonstrou, que ela tinha autonomia porque alterava e definia os horários e como ela prestava serviço. E tinha um profissionalismo porque. Ela é detinha ali os meios para realizar o trabalho dela, não eram equipamentos cedidos pela empresa e que ela apenas usava ali, então. Não tinha, embora nesse caso tenha onerosidade porque havia ali um recebimento ali de parte daqueles pagamentos dos serviços prestados, não eram pagamentos diretamente de um empregador para o empregado, era o cliente que fazia o pagamento e aí havia uma. Uma dedução de uma parte para a clínica, mas subordinação não havia. Um dos requisitos também, que é anão eventualidade, eu até entendo que estava presente porque era sempre terças e quintas, mas ele sozinho, ele não é suficiente para demonstrar essa relação de emprego.

E a humorosidade também não estava presente de maneira direta, como disse. Um outro caso que eu me lembro também é um caso de um trabalhador de salão de beleza. E aí há uma lei específica também no salão de beleza. que chama a lei do salão parceiro e a partir dessa lei o trabalhador, ali o barbeiro, no meu caso era um barbeiro, mas pode ser, por exemplo, uma manicure, enfim, ele não é um empregado daquele salão de beleza, ele é um parceiro. Só que, claro, se desvirtuada a intenção da lei, que é estabelecer uma parceria ali e pode ser definido como 50% para cada um dos atendimentos, se desvirtuado esses esses elementos, aí pode ser reconhecido o vínculo de emprego. E também nesse caso, Foi um caso que eu julguei também. Eu verifiquei que estavam presentes todos os requisitos do salão parceiro, da lei do salão parceiro. Então havia ali uma liberdade para aquele trabalhador definir a sua agenda, ele mesmo que fazia a captação dos clientes. Ele recebia 50% do valor dos atendimentos e o salão ficava com 50% do valor dos atendimentos, mas havia uma autonomia, não havia subordinação na forma entre o salão e esse barbeiro. Então são dois casos que me vem à cabeça aqui.

**Ana****Rita****Monteiro****Godoy**

47:57

Nesses casos, é, eles haviam constituído pessoa jurídica ou não?

**Taciano****Rosas****Vieira**

48:07

No caso do salão, não, mas no caso da podóloga, sim. No caso da podóloga, ela tinha constituído uma pessoa jurídica para, inclusive, emitir nota fiscal.

Ana Rita Monteiro Godoy 48:22

A

Então, não necessariamente precisa é haver a Constituição da pessoa jurídica para ficar configurado o trabalhador autônomo antes.

Taciano Rosas Vieira 48:33

TV

é não preciso exatamente não precisa a pessoa jurídica a pessoa jurídica né quando ela é ela é só uma modalidade né de de uma relação né de uma relação ali comercial civil que não é uma relação de

Taciano Rosas Vieira 48:49

emprego, que é possível a realização do trabalho humano. Eu diria até que é uma relação de trabalho mesmo, porque há uma prestação de trabalho, mas não é uma relação de emprego regida pela CLT. Então a pessoa jurídica é uma dessas modalidades, mas há outras, por exemplo, o trabalhador autônomo que não tem vínculo de emprego, o trabalhador Diarista, que é aquele trabalhador que vai e faz uma diária, ele não precisa construir uma empresa, uma empresa, uma pessoa jurídica para realizar trabalho e ser considerado autônomo. Qualquer trabalhador que realize um trabalho humano para um outro empregador. Se não tem os requisitos da relação de emprego, e especialmente se ele tem autonomia, ele vai ser um trabalhador autônomo. Cada um dos requisitos da relação de emprego ele precisa. Eles precisam, cada um deles precisa estar presente, então. Tem que ter subordinação. É não eventualidade.

anão eventualidade, subordinação, onerosidade e a pessoalidade, exatamente. Com relação, por exemplo, anão eventualidade, se for um trabalho que não tem o requisito da não eventualidade, ele é um trabalho eventual. Se ele, por exemplo, não é um trabalho

Taciano Rosas Vieira 50:05

TV

Que ele não tem ali a onerosidade, ele é um trabalho, o trabalho não eventual, na verdade é um trabalho também que não é de emprego, não é um contrato de emprego. Se ele não tem ali, por exemplo, a onerosidade, ele é um trabalho, é um trabalho social, é um trabalho.

Taciano Rosas Vieira 50:22

TV

que não tem ali também a conotação do vínculo de emprego. Se ele não tem subordinação, ele tem autonomia, então ele é um trabalho autônomo. Geralmente, cada um desses requisitos, quando afastado, eles dão ensejo ao reconhecimento de um trabalho, forma de trabalho específico. que não é o contrato de emprego.

Ana Rita Monteiro Godoy 50:43

A

Doutor.

É quais são os principais argumentos jurídicos utilizados para defender a pejetização e, por outro lado, para contestá-la?

Taciano Rosas Vieira 50:56

TV

Pois é, assim, hoje em dia, eu diria que o principal argumento para defender a pejetização, ele esteja ligado à livre iniciativa, às novas formas de trabalho. Que a partir dessa conjuntura toda que a gente tem hoje, que essas normas formas de trabalho existem, que não são apenas as previstas na CLT. Então, hoje em dia, os defensores da prejudicização geralmente falam desses princípios, que são princípios constitucionais, tá? Livre iniciativa da liberdade econômica, da autonomia privada, argumento que profissionais, eles em razão da sua qualificação. Podem escolher livremente a forma de organização da sua atividade econômica, o que é legítimo de fato. Os outros que contestam a prejudicização sustentam que essa constituição da pessoa jurídica é, na verdade, utilizada para ocultar a verdadeira relação de emprego. por outro lado né esses que é contestam que impugnam né Essa prejudicização dizem ó é Querem, na verdade, afastar os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados, então estão criando uma pejetização como uma fachada para permitir. Então, para eles, seria uma fraude a legislação trabalhista. Eu acho que é. A legislação permite, então é possível, tá, a contratação de trabalhadores por meio de PJ. Não tem, não há uma oposição com relação a isso. Só que os casos em que a fraude ficar verificada a Justiça

do Trabalho vai.
Vai perceber que é um desvio da finalidade da lei. Então, a partir desses casos de desvio de finalidade da lei, vai poder ser reconhecido o vínculo de emprego. Mas, de maneira geral, é isso. Quem defende fala de livre iniciativa, de liberdade econômica, autonomia privada, que trabalhou deve poder escolher como ele quer prestar o serviço e né e tem ele não precisa ter a liberdade dele tutelada pela lei ou tutelada pela justiça do trabalho ele pode escolher como ele presta o serviço o que é louvado e para os outros é essa Essa questão de que seria só uma forma de fraudar a lei?

Ana Rita Monteiro Godoy 53:19

A

É, quando eu pensei nesse tema para fazer o TCC, eu queria abordar ambos os lados, porque a maioria dos trabalhos, a maioria das teses que eu encontrei durante a minha pesquisa, é uma crítica à pejetização. Eles tratam ela muito como a questão da fraude, da precarização, da relação trabalhista.

Ana Rita Monteiro Godoy 53:39

A

E eu queria trazer esse o outro lado também, não só a questão do que claro que existe, mas também o lado positivo, a prejudicação feita da maneira correta, como tem que ser, porque eu acredito que esse é um tema ainda pouco abordado e que tem que ser mais discutido

Ana Rita Monteiro Godoy 53:59

A

Porque a nossa sociedade, ela está evoluindo, então não tem como ficar, manter os mesmos pensamentos, né? E como o senhor vê, por fim, não tomar mais ainda o seu tempo? Como o senhor vê o futuro da pejetização no âmbito jurídico no Brasil?

Taciano Rosas Vieira 54:06

TV

Mm.
Olha como eu vejo o futuro né eu eu vejo que passa muito por defender porque pelo que o Supremo vai vai estabelecer né a tendência é que essa discussão permaneça muito relevante. As normas formas de organização produtiva, o avanço tecnológico e a crescente busca por modelos flexíveis de contratação vão continuar pressionando tanto o sistema jurídico como o nosso legislativo. Então, acredito que o futuro passará pela construção de critérios objetivos para que a gente tenha segurança jurídica, diferenciando as relações empresariais, que é o que você está tentando dissecar na sua pesquisa, legítimas. de relação de emprego disfarçadas né então eu acho que a gente vai precisar ter critérios e eu acho que o Supremo vai vai nos ajudar né nisso é no futuro é ao longo da magistratura já já me deparei com Com situações assim que, como eu disse, escancaram. é que é possível existir relação de emprego é relação de trabalho pejetizada né que é legítima Então me parece que isso reafirma que essa lei né que que a Essa possibilidade, ela é um acolhida pelo nosso sistema, acolhida pela realidade, então deve ser valorizado, que é o trabalho pela por PJ. Mas já vi situações extremas também de fraude. Então eu acho que que passa é. Por aprofundar esse debate na sociedade sobre que a pejetização não envolve apenas a interpretação da CLT, é uma discussão constitucional mesmo, porque o supremo vai nos ajudar. Então, é verificar o diálogo aí desses princípios. da livre iniciativa, da valorização do trabalho humano, também da livre concorrência com a dignidade da pessoa humana. Então, é verificar o diálogo desses princípios e, dentro dessa atenção de valores constitucionais, a gente conseguir ter critérios objetivos. Como disse, eu acho que a realidade, ela vai continuar nos pressionando a encontrar alternativas para essa necessidade de que tenhamos relações mais flexíveis. Eu acho que teremos ainda, acho que sua pesquisa vai ser relevante, tá, durante muitos anos, porque eu acho que essa discussão vai permanecer, vai permanecer.

Ana Rita Monteiro Godoy 56:57

A

Bom, eu espero que para o bem da magistratura, não por muito tempo, que vocês possam ter uma decisão mais pacífica, mais uniforme para ter segurança, para passar as suas decisões também com segurança.

Taciano Rosas Vieira 57:20

TV

Sim, é o que a gente espera. O que eu quero deixar, assim como mensagem de maneira final, assim até para sua pesquisa, enfim, da sua entrevista, é o que eu acho que é importante a gente não estabelecer.

Juridicamente, uma discussão de trabalhador versus empresa. Assim, não é, não é isso. A gente precisa entender que essa é uma realidade que nós precisamos enfrentar, essa realidade da dos desses trabalhos por pessoa jurídica. A Constituição não consagrou apenas. É uma Constituição do trabalho, nenhuma Constituição do mercado. Ela protege simultaneamente valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Tá lá no artigo primeiro da Constituição, um dos, acho que é o quarto lá. Então, o verdadeiro desafio constitucional da prejudicação é encontrar esse equilíbrio entre esses 2 fundamentos da República, são 2 fundamentos, e não anular, não esvaziar nenhum deles. Então, a lei de iniciativa, claro, nós temos que valorizar, mas também nós temos que proteger o valor social do trabalho.

Ou então mudar o sistema constitucional, o que não me parece ser uma alternativa nesse momento. O sistema constitucional é esse, então é buscar um equilíbrio dentro desse cenário. Mas vamos ver. Eu sou um otimista, entendo que. Espero que em breve a gente tenha critérios objetivos e que possa continuar prestando nosso serviço para trabalhadores e empregadores conseguirem cumprir os seus direitos e o trabalhador receber seus direitos e o empregador saber Os direitos que tem que observar.



Ana Rita Monteiro Godoy 58:59
Certo, excelente doutor. Agradeço imensamente pela sua participação. Vai ser de grande valia para minha pesquisa. Eu já visualizei muita coisa que eu posso utilizar no meu trabalho.

Ana Rita Monteiro Godoy 59:13
Muito obrigada, doutor, pelo seu tempo, pela sua disponibilidade. Muito obrigada!
Taciano Rosas Vieira 59:19

Nada, eu que agradeço mais uma vez, estou à disposição, tá? É por qualquer dúvida que surgir, qualquer outra necessidade, me coloco à disposição aqui, tá bom?



Ana Rita Monteiro Godoy 59:29
Obrigada doutor, eu vou encerrar aqui a gravação.
Ana Rita Monteiro Godoy parou a transcrição

TERMO DE CONSENTIMENTO

