

Decisão do STF sobre pejetização no setor educacional: impactos e boas práticas

06/09/2024

A recente decisão proferida pelo ministro Gilmar Mendes, no âmbito da Reclamação 70.287 da Paraíba, levanta questões cruciais para o setor educacional, principalmente no que diz respeito à relação de trabalho entre professores e instituições de ensino. A decisão aborda o complexo tema da “pejetização” e o reconhecimento de vínculos empregatícios em situações em que há prestação de serviços por meio de pessoas jurídicas, algo que vem se tornando cada vez mais comum no setor educacional.

No caso em questão, a instituição de ensino havia estabelecido uma parceria comercial com um profissional que, por sua vez, fornecia serviços de assessoria estudantil através de sua própria empresa. A controvérsia surgiu quando o profissional buscou o reconhecimento de um vínculo empregatício, alegando que a natureza da relação configurava, na realidade, um contrato de trabalho tradicional.

O termo “pejetização” refere-se à prática de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em vez de empregados regidos pela CLT, com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários.

Essa prática tem sido amplamente utilizada em diversos setores, incluindo o educacional, permitindo uma maior flexibilidade na contratação e na relação de trabalho. No entanto, quando mal utilizada ou em situações onde o contratado não exerce efetivamente uma autonomia empresarial, essa prática pode ser interpretada como uma fraude à legislação trabalhista, resultando no reconhecimento de vínculo empregatício.

Alívio

Na decisão, o ministro do Supremo Tribunal Federal destacou que *“não há como se reconhecer o vínculo empregatício entre os empresários individuais ou autônomos e sócios da pessoa jurídica contratada para a prestação de serviços e a empresa contratante”*, reafirmando que a terceirização, inclusive na forma da pejetização, é lícita, desde que não haja fraude.

Gilmar também mencionou que *“essa Corte já se manifestou no sentido de inexistir qualquer irregularidade na contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas ou sob a forma autônoma, a chamada ‘pejetização’”*, reforçando o entendimento de que a Constituição, orientada pelo princípio da livre iniciativa, não privilegia um único modelo de divisão de trabalho.



Para o setor educacional, essa decisão traz um alívio e, ao mesmo tempo, um desafio. Alívio porque as escolas, faculdades e outras instituições podem continuar a utilizar contratos de prestação de serviços sem o receio imediato de que esses contratos sejam automaticamente convertidos em vínculos empregatícios. Isso é particularmente relevante em um contexto em que muitas instituições precisam ajustar seus modelos de contratação para se adaptar a novas demandas educacionais e restrições econômicas.

Desafio

Por outro lado, a decisão também impõe um desafio, na medida em que exige das instituições de ensino uma rigorosa atenção à idoneidade e à capacidade econômica dos profissionais e empresas que contratam, além de uma clara delimitação das responsabilidades contratuais. A não observância desses requisitos pode, eventualmente, levar ao reconhecimento de vínculos empregatícios e às consequências legais daí decorrentes.

Boas práticas

Diante desse cenário, é crucial que as instituições educacionais adotem as melhores práticas na contratação de professores e outros profissionais para minimizar riscos. Entre essas práticas, destacam-se:



1. *Verificação de Idoneidade e Capacidade Econômica: As instituições devem assegurar que as empresas contratadas, ou os profissionais autônomos, possuem uma estrutura própria e capacidade econômica para prestar os serviços, evitando assim a caracterização de fraude.*
2. *Clareza Contratual: É fundamental que os contratos sejam bem elaborados, especificando claramente as responsabilidades de cada parte, a ausência de subordinação direta, e a natureza autônoma da prestação dos serviços.*
3. *Documentação e Formalização: Manter uma documentação completa e formalizada que comprove a natureza comercial da relação, incluindo registros de negociações, faturamentos, e a efetiva autonomia na execução dos serviços.*



4. *Auditorias e Due Diligence Regulares: Realizar auditorias e due diligence periódicas para garantir que as práticas de contratação estão em conformidade com as normas vigentes e que não há risco de reconhecimento de vínculos empregatícios.*

Assim, a decisão do STF não apenas reitera a legalidade da “pejotização” em certas circunstâncias, mas também reforça a necessidade de que as instituições educacionais atuem com transparência e conformidade às normas vigentes. A adoção de boas práticas na contratação e gestão de professores e outros profissionais é essencial para evitar litígios futuros e para garantir que o ambiente educacional continue a evoluir de forma eficiente e dentro dos parâmetros legais estabelecidos.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-set-06/decisao-do-stf-sobre-pejotizacao-no-setor-educacional-impactos-e-boas-praticas/>