

Pejotização não é fraude; é o século 21 batendo à porta

28/04/2025

Decisões recentes do STF sobre pejotização recolocaram esse modelo de contratação no centro do debate jurídico nacional. O ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, determinou, em abril de 2025, a suspensão de todos os processos trabalhistas que discutem a legalidade da chamada pejotização — contratação de pessoas como PJ (pessoa jurídica) em vez de funcionários sob a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Gilmar justificou a medida apontando o “descumprimento sistemático” de entendimentos do STF pela Justiça do Trabalho, gerando “grande insegurança jurídica” e uma proliferação de ações que acabam chegando ao Supremo. Em outras palavras, as instâncias trabalhistas vinham ignorando jurisprudência consolidada e tratando a pejotização sempre como fraude, criando contradições e incertezas no sistema. Ao suspender os processos, o Supremo sinaliza que definirá parâmetros claros sobre o tema (em regime de repercussão geral), a serem seguidos nacionalmente.

Antonio Augusto/STF



Essa decisão mostra a relevância e urgência do debate: afinal, a pejotização é uma flexibilidade bem-vinda nas relações de trabalho ou apenas precarização disfarçada? Neste artigo, defendo que, embora polêmico, o modelo de contratação via PJ pode trazer benefícios importantes para as empresas — e até para os trabalhadores — se adotado de forma transparente e regulamentada, em vez de ser tratado como tabu ou fraude *a priori*. Em vez de insistir em um sistema engessado que resulta em informalidade maciça, é preferível encarar a pejotização como parte das transformações do mundo do trabalho e buscar equilibrá-la com a proteção necessária.

Do ponto de vista jurídico, a pejotização pode aumentar a segurança contratual e a liberdade para ajustar relações de trabalho de acordo com a realidade de cada setor. Vale lembrar que o ordenamento brasileiro consagra princípios como a livre iniciativa e a autonomia contratual, assegurados constitucionalmente.

Quando bem utilizada, a contratação PJ nada mais é que o exercício desses princípios — empresa e profissional acordando livremente os termos de uma prestação de serviço. Muitos juristas apontam que a legislação trabalhista vigente, a CLT de 1943, não acompanhou as evoluções sociais e econômicas das últimas décadas. Com mais de 80 anos, a CLT resiste à modernização, o que resulta em “perverso fenômeno da extrema litigiosidade” nas relações de trabalho. O ex-ministro do Trabalho Almir Pazzianotto Pinto, importante jurista, critica que as definições da CLT foram construídas de forma paternalista, tratando todos os trabalhadores

como hipossuficientes imaginários e ignorando diferenças de condição.

Ele observa que fenômenos modernos como terceirização e pejetização são “consequências inevitáveis da nova economia, baseada nos princípios de liberdade de escolha, da valorização da livre iniciativa, do incremento da produtividade e da eficiência”. Ou seja, proibir ou demonizar a pejetização é nadar contra uma corrente histórica de flexibilização. Em vez disso, trazer esse tipo de contrato para a legalidade de forma clara pode reduzir a insegurança jurídica — tanto para empresas, que deixam de temer uma eventual judicialização acusando fraude, quanto para os profissionais contratados, que terão termos objetivos definidos em contrato civil.

Não por acaso, decisões recentes do STF já vêm reconhecendo a legalidade da contratação via pessoa jurídica em várias situações, afastando alegações automáticas de fraude quando se trata de profissionais qualificados e não vulneráveis. O próprio ministro Alexandre de Moraes destacou que esse modelo é usado licitamente por professores, artistas, locutores e outros profissionais sem caracterizar vínculo empregatício tradicional.

Transparência na pejetização

Quando a pejetização ocorre às claras — com contrato escrito, emissão de nota fiscal, pagamento de impostos devidos —, há um ambiente contratual mais seguro do que na informalidade camuflada. Em suma, juridicamente, a pejetização regulada propicia a flexibilização das relações de trabalho dentro da lei, evitando a alternativa muito pior que é a total clandestinidade. Como afirmava o jurista liberal clássico, em uma economia livre as leis devem refletir a realidade social e não aprisionar a vida nas malhas da legislação — atualizar o direito do trabalho para admitir novos formatos contratuais é condição para sua própria sobrevivência.

Sob a perspectiva econômica, os benefícios da pejetização ficam evidentes na redução de custos e no ganho de competitividade para as empresas — especialmente no Brasil, onde o custo do trabalho formal é notoriamente elevado. Um estudo recente do professor José Pastore (USP) revelou que os encargos e obrigações sociais pagos pelas empresas podem chegar a 103,7% do valor dos salários do empregado. Ou seja, manter um trabalhador com carteira assinada pode custar mais que o dobro do seu salário direto, considerando contribuições previdenciárias, FGTS, 13º, férias e outros encargos.

Spacca

Esse peso financeiro afeta drasticamente a capacidade competitiva, sobretudo de pequenas e médias empresas, e desestimula novas contratações formais. Não surpreende que muitos negócios recorram à contratação de PJs como forma de viabilizar sua operação — é, muitas vezes, a diferença entre contratar alguém ou não contratar ninguém. A pejetização permite à empresa ajustar o custo da mão de obra à sua realidade de mercado, pagando pelo serviço sem arcar com a extensa folha de benefícios compulsórios. Isso libera recursos que podem ser investidos em inovação, expansão ou preços mais baixos, tornando a empresa mais competitiva no setor. Grandes economistas defendem que a flexibilização laboral tende a gerar mais empregos e crescimento. O Nobel Milton Friedman, por exemplo, ressaltava que “o fato central de uma economia livre é que nenhuma troca ocorre a menos que ambas as partes se beneficiem”.



Aplicando essa lógica, se uma empresa e um profissional concordam num contrato PJ, é porque ambos enxergam vantagem — a empresa reduz custos e ganha eficiência, enquanto o profissional recebe uma remuneração geralmente maior (já que incorpora os valores dos benefícios) ou goza de maior autonomia. Ademais, estimula-se o empreendedorismo: o trabalhador PJ, ao virar pessoa jurídica, desenvolve mentalidade empreendedora, aprende a gerir seus rendimentos, pagar impostos como empresa e muitas vezes atende múltiplos clientes, diluindo riscos.

Favorecimento da economia

Alguns acabam crescendo e virando pequenos empresários de fato, gerando empregos. Esse dinamismo favorece a economia como um todo, criando uma cultura de prestação de serviços mais ágil e menos burocrática. Países com mercados de trabalho mais flexíveis tendem a ter menor desemprego de longo prazo e maior inovação. Basta comparar, brevemente, o caso dos Estados Unidos, onde a contratação de autônomos e freelancers é comum, impulsionando a economia gig/compartilhamento, com países onde a ultra-regulamentação resultou em desemprego crônico entre jovens.

No contexto internacional, mesmo na Europa, muitas nações vêm flexibilizando regras para permitir contratos diferenciados, cientes de que o excesso de rigidez pode levar empresas a migrarem para países de mão de obra mais barata ou substituírem humanos por automação.

Em síntese, economicamente, a pejetização oferece um alívio no “Custo Brasil” e um estímulo à eficiência. Com menos recursos amarrados em encargos, as empresas podem investir, competir e crescer, o que no longo prazo tende a gerar mais oportunidades (inclusive formais) em vez de menos.

A carteira de trabalho (símbolo do emprego formal no Brasil) impõe custos e regras rígidas. O modelo tradicional protege o trabalhador, mas, quando excessivamente inflexível, pode levar muitas empresas a evitarem contratações formais, alimentando a informalidade. No âmbito social, é preciso reconhecer as profundas transformações no mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas, que tensionam o antigo modelo de emprego padrão.

O sociólogo polonês Zygmunt Bauman descreveu a sociedade contemporânea como uma “modernidade líquida” — algo fluido, volátil —, onde relações e instituições antes sólidas tornaram-se instáveis. Um dos efeitos disso é que o trabalho deixou de ser sinônimo de estabilidade: antigamente ingressava-se num emprego para a vida toda; hoje, “o posto de trabalho... é instável e precário”, e já não há a segurança de outrora. Muitos profissionais, especialmente os mais jovens, nem almejam passar décadas na mesma empresa.

Pouco interesse em fidelidade no emprego

Como observa o pensador brasileiro Almir Pazzianotto, os jovens de hoje têm pouco interesse em permanecer no mesmo emprego a vida toda, até porque o mercado atual valoriza especialização e requalificação constante. Carreiras são mais fluidas, pessoas alternam períodos como empregados, projetos autônomos, trabalhos temporários. Nesse contexto, a fronteira entre ser “empregado” ou “prestador de serviço” ficou mais tênue e a autonomia profissional ganhou importância. Muitos trabalhadores preferem a flexibilidade de horários e a possibilidade de negociar livremente seu valor, algo viável na condição de PJ.

Por outro lado, há legítima preocupação com perda de direitos e precarização: a CLT nasceu para proteger o lado mais fraco da relação (o empregado) de abusos, garantindo salário mínimo, férias, 13º, FGTS etc. O desafio social é equilibrar proteção e liberdade. Até que ponto as amarras legais estão realmente protegendo, e a partir de quando passam a engessar e excluir? Hoje, vemos uma contradição gritante: de um lado, um seleto grupo de trabalhadores com carteira assinada e alta proteção; de outro, quase 40% da força de trabalho na informalidade, sem nenhuma proteção legal.

Segundo o IBGE, cerca de 38,9 milhões de brasileiros trabalham informalmente — não têm férias, nem FGTS, nem cobertura previdenciária adequada. Essa informalidade maciça é, em parte, fruto do engessamento do sistema formal: ao tornar muito custoso e arriscado contratar via CLT, acabamos empurrando milhões para fora dela. Nesse cenário, uma pejetização transparente e regulamentada é socialmente menos danosa do que a informalidade disfarçada ou pura e simples.

Pelo menos, o “pejota” emite nota fiscal, contribui como pessoa jurídica ou autônomo para a Previdência (pode aderir a um plano simplificado ou pagar como contribuinte individual) e tem reconhecido por contrato o vínculo comercial, podendo exigir seu cumprimento. Já o informal absoluto fica invisível e desamparado. É preciso também desmistificar a ideia de que toda pejetização é fruto de coação do trabalhador. Em muitos casos, principalmente em profissões especializadas (TI, consultoria, representação comercial, saúde etc.), a relação PJ é até desejada pelos profissionais, que não se veem como “empregados”, mas como parceiros de negócio, preferindo a liberdade de negociar projetos e remuneração.

Claro, há casos abusivos — como um trabalhador de baixa renda forçado a virar PJ apenas para a empresa não registrar —, e esses merecem repressão. Mas a solução não é proibir a pejetização em si, e sim diferenciar o joio do trigo: coibir fraudes explícitas e proteger os realmente hipossuficientes, ao mesmo tempo em que se legitima e normatiza a contratação autônoma onde couber. O sociólogo alemão Ulrich Beck já apontava que vivemos numa “sociedade do risco”, em que os indivíduos têm de assumir mais responsabilidades sobre suas trajetórias em meio a menos certezas; assim, políticas muito rígidas de proteção podem ter efeito contrário, gerando mais insegurança (desemprego, informalidade) do que segurança.

Ganhos sociais com pejetização

A sociedade atual demanda novos arranjos laborais e um novo pacto entre capital e trabalho, em que haja proteção básica sem sufocar a iniciativa. Nesse sentido, reconhecer a pejetização como uma modalidade legítima — e regulá-la de forma inteligente — pode trazer ganhos sociais: diminui o conflito judicial, permite que trabalhadores e empresas ajustem suas relações de acordo com suas necessidades, e reduz a hipocrisia de mantermos uma legislação “perfeita” no papel enquanto metade dos trabalhadores vive à margem dela.

Em conclusão, adotar um olhar crítico porém favorável à pejetização significa enxergar as contradições do atual sistema trabalhista e buscar soluções práticas em vez de dogmas. Não se trata de “torcer contra” a proteção do trabalhador. Ao contrário, a verdadeira proteção passa por criar condições para que mais pessoas tenham ocupação e renda dignas, ainda que em formatos não tradicionais. A decisão do ministro Gilmar Mendes de suspender os processos sobre pejetização coloca em evidência o quanto o Brasil precisa clarificar as regras do jogo. Se continuarmos tratando qualquer contrato PJ como fraude, estaremos ignorando realidades produtivas e condenando empresas e trabalhadores a uma eterna dança na informalidade.

Como bem sintetizou um grupo de juristas ao comentar a tendência do STF, é hora de “prestigiar a livre iniciativa, a liberdade de contratação”, evitando interferências excessivas e buscando “equilíbrio nas relações econômicas e empresariais”. A pejetização, quando transparente e feita dentro de parâmetros legais, pode sim ser benéfica: traz segurança jurídica às empresas e prestadores, reduz custos sem necessariamente reduzir remunerações, estimula o empreendedorismo e adequa-se às novas dinâmicas do trabalho no século 21. É preferível integrá-la ao sistema, com regras claras — por exemplo, definindo critérios para distinguir verdadeiro autônomo de falso empregado, garantindo contribuição previdenciária e talvez até criando modelos de contratos padrão — do que varrê-la para debaixo do tapete da clandestinidade.

A alternativa a uma pejetização regulada não será um mundo utópico de empregos formais para todos, e sim o aumento das relações de trabalho informais e precárias de fato. Diante da realidade de um mercado globalizado e tecnológico, flexibilizar com responsabilidade é o caminho para que nossas empresas prosperem e gerem oportunidades. Em vez de criminalizar a pejetização, o Brasil deve encará-la como parte da evolução nas relações de trabalho — uma evolução que, se bem conduzida, pode atender aos anseios de empresas por agilidade e dos profissionais por maior autonomia, sem abandonar a necessária proteção social mínima. Em suma, uma pejetização transparente, negociada e fiscalizada pode ser uma aliada na inclusão produtiva, enquanto a informalidade disfarçada, esta sim, é inimiga tanto do trabalhador quanto



do desenvolvimento do país.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-abr-28/pejotizacao-nao-e-fraude-e-o-seculo-21-batendo-a-porta/>