

Pejotização e os desafios regulatórios do trabalho na economia moderna

A ampliação das contratações por pessoa jurídica passou a ocupar posição central no debate sobre o futuro das relações de trabalho no Brasil. Em um ambiente econômico marcado por inovação tecnológica, digitalização e novos modelos de negócios, cresce a adoção de formas mais flexíveis de contratação. Nesse contexto, torna-se inevitável discutir até que ponto a liberdade de organização empresarial pode conviver com a preservação das garantias fundamentais do trabalho.

O primeiro ponto que precisa ser reconhecido é que a prestação de serviços por pessoa jurídica não é, por si só, irregular. Há diversas situações em que profissionais atuam com verdadeira autonomia, organizam sua própria atividade econômica, atendem diferentes clientes e assumem riscos típicos de uma atividade empresarial. Nesses casos, a contratação por meio de pessoa jurídica representa uma forma legítima de organização produtiva, especialmente em setores altamente especializados ou ligados à inovação.

A grande controvérsia surge quando essa estrutura formal passa a ser utilizada para enquadrar relações que, na prática, funcionam como vínculo de emprego. Em muitas situações, o trabalhador continua exercendo suas atividades de forma pessoal, contínua e integrada à rotina da empresa contratante, além de depender economicamente daquela relação. Ainda assim, formalmente aparece apenas como prestador de serviços por meio de um CNPJ. O problema, portanto, não está na figura jurídica da pessoa jurídica em si, mas na distância que pode surgir entre o contrato escrito e a realidade concreta do trabalho.

A dimensão prática desse fenômeno já pode ser percebida em números expressivos. Entre janeiro de 2022 e julho de 2025, aproximadamente 5,5 milhões de trabalhadores desligados de vínculos celetistas passaram a atuar como pessoa jurídica. Desse total, cerca de 4,4 milhões foram registrados como microempreendedores individuais. Estimativas indicam ainda que mais de 55% desses

profissionais permaneceram nas mesmas empresas em que antes estavam empregados, exercendo funções semelhantes às anteriormente desempenhadas.

Essa mudança também produziu impactos relevantes no financiamento do sistema de proteção social. Estima-se que essa migração tenha gerado perdas próximas de R\$ 70 bilhões para a Previdência Social, cerca de R\$ 27 bilhões para o FGTS e aproximadamente R\$ 8 bilhões para o Sistema S, conforme dados da Auditoria Fiscal do Trabalho extraídos do eSocial e informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Esses números ajudam a explicar por que o debate sobre pejetização vai além da relação individual entre trabalhador e empresa. A questão possui efeitos coletivos importantes, pois a substituição de vínculos protegidos por arranjos empresariais formais altera a forma de financiamento de estruturas essenciais de proteção social.

Esse cenário reacende uma discussão clássica sobre o papel do Direito do Trabalho. Esse ramo do direito surgiu justamente a partir da constatação de que as relações de trabalho costumam envolver uma desigualdade de poder entre as partes. Na prática, quem organiza a atividade econômica normalmente possui maior capacidade de definir aspectos centrais da prestação de serviços, como remuneração, metas, jornada, forma de execução e continuidade da atividade.

Quando a formalização empresarial passa a ser utilizada para neutralizar essa desigualdade, ocorre uma mudança relevante na lógica do sistema de proteção social. O trabalhador pode acabar assumindo riscos típicos da atividade econômica sem possuir, de fato, a autonomia empresarial que justificaria esse enquadramento. Ao mesmo tempo, deixam de incidir diversas formas de proteção coletiva vinculadas ao trabalho.

É nesse contexto que o Supremo Tribunal Federal analisará o Tema 1.389 da repercussão geral (ARE 1532603)¹, discussão que tem potencial para redefinir parâmetros importantes sobre o tema. Entre as questões em debate está a definição do ramo do Judiciário competente para julgar casos em que se discute eventual fraude em contratos civis de prestação de serviços, além da definição de quem deve provar o quê quando se alega que o contrato não corresponde à realidade da relação de trabalho.

Uma das teses em discussão sustenta que a análise inicial desses contratos deveria ocorrer na Justiça comum, sob a lógica do direito civil. Somente após eventual anulação do contrato a controvérsia seria encaminhada à Justiça do Trabalho. Embora essa interpretação possua fundamentos jurídicos possíveis, ela também desperta preocupações quando se observa a questão sob a perspectiva da efetividade da proteção trabalhista.

A Justiça do Trabalho foi estruturada justamente para examinar situações em que a forma jurídica pode ocultar a realidade da prestação de trabalho. Ao longo de décadas, esse ramo do Judiciário desenvolveu instrumentos processuais e uma cultura decisória voltada à análise concreta das relações produtivas. Além disso, dados do Conselho Nacional de Justiça indicam que, em regra, a Justiça do Trabalho apresenta maior rapidez na solução de conflitos envolvendo créditos de natureza alimentar², o que reforça sua vocação institucional para lidar com esse tipo de controvérsia.

Nesse cenário, ainda que existam interpretações respeitáveis que defendam a análise inicial dessas controvérsias pela Justiça comum, parece mais coerente com o desenho constitucional do sistema de proteção ao trabalho que as alegações de pejetização sejam examinadas diretamente pela Justiça do Trabalho. Trata-se do espaço institucional que historicamente desenvolveu maior especialização para distinguir, no caso concreto, situações de verdadeira autonomia empresarial daquelas em que a formalização jurídica apenas disfarça uma relação de emprego.

¹<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>

² <https://www.tst.jus.br/en/-/justica-do-trabalho-e-a-mais-celere-na-solucao-de-conflitos-aponta-relatorio-do-cnj>

Para o ecossistema de inovação e startups, esse debate possui relevância particular. Empresas emergentes costumam operar com estruturas enxutas, equipes altamente qualificadas e modelos de colaboração mais flexíveis. Ao mesmo tempo, a segurança jurídica se torna um fator decisivo para a atração de investimentos e para o crescimento sustentável dessas organizações.

O ponto central, portanto, não está em rejeitar novas formas de organização produtiva. O verdadeiro desafio consiste em garantir que a inovação empresarial não se transforme, ainda que involuntariamente, em mecanismo de precarização das relações de trabalho. As startups tendem a prosperar em ambientes institucionais previsíveis, nos quais regras claras reduzem incertezas jurídicas e permitem que a energia empreendedora seja direcionada ao desenvolvimento de produtos, à experimentação e à geração de valor.

A discussão sobre pejetização revela, em última análise, uma questão institucional mais ampla. A forma como uma sociedade regula o trabalho reflete o equilíbrio que pretende estabelecer entre eficiência econômica e proteção da dignidade humana. A flexibilidade contratual pode contribuir para estimular inovação e crescimento. No entanto, quando utilizada para enfraquecer os mecanismos mínimos de proteção social, ela deixa de representar modernização e passa a indicar um retrocesso institucional.

O julgamento do Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal tende a desempenhar papel decisivo nessa definição. Mais do que resolver um conflito processual sobre competência jurisdicional, a Corte terá diante de si a tarefa de indicar quais parâmetros jurídicos orientarão a organização do trabalho no Brasil nos próximos anos. Em um país que busca fortalecer seu ambiente de inovação sem abrir mão de um desenvolvimento social equilibrado, essa decisão poderá influenciar diretamente a forma como empresas, trabalhadores e investidores estruturarão suas relações no futuro.