OPINIÃO

Pejotização e segurança jurídica: o desafio das empresas entre novos modelos de trabalho e o vínculo empregatício

FERNANDA PRADO
Advogada trabalhista empresarial

O mercado de trabalho mudou. A busca por flexibilidade, redução de custos e novas formas de organização levou muitas empresas a contratar profissionais por meio de pessoas jurídicas, modelo conhecido como pejotização. Embora essa modalidade possa atender às necessidades de empresas e profissionais, ainda existem dúvidas sobre seus limites e os riscos envolvidos.

Pejotização é quando o profissional presta serviços por meio de empresa própria, emitindo notas fiscais em vez de ser contratado como empregado. Há situações em que esse modelo é legítimo e permite autonomia na prestação dos serviços. O problema surge quando a contratação como PJ é utilizada para esconder uma relação de emprego.

A legislação trabalhista define critérios para o reconhecimento do vínculo empregatício, como a prestação de serviços por uma pessoa física, de forma pessoal, remunerada, habitual e subordinada ao empregador. Deve-se observar se o profissional trabalha com autonomia ou se, na prática, está sujeito às ordens, controle e organização da empresa como um empregado.

Por isso, a existência de um CNPJ e a assinatura de um contrato de prestação de serviços não garantem, por si só, que a relação seja considerada comercial pela Justiça. O que ocorre no dia a dia tem grande importância. Se o profissional deve cumprir horários determinados, não possui liberdade para organizar o próprio trabalho e está submetido à direção da empresa, podem existir elementos que indiquem a relação de emprego, mesmo que o contrato diga o contrário.

Esse cenário gera insegurança para as empresas, que devem escolher modelos de contratação compatíveis com suas atividades sem correr riscos jurídicos desnecessários. Também afeta os profissionais que precisam distinguir o trabalho autônomo do vínculo empregatício sem direitos reconhecidos.

A discussão ganhou relevância com a atuação do Supremo Tribunal Federal (STF), que analisa, no Tema 1.389, questões relacionadas à legalidade da contratação de pessoas jurídicas e trabalhadores autônomos, à competência para julgar esses casos e à responsabilidade pela prova de eventual fraude. Definir essas questões é crucial para orientar empresas, trabalhadores e a própria Justiça.

Porém, deve-se evitar interpretações extremas. Nem toda contratação por PJ representa fraude, bem como a formalização de um contrato não torna legítima uma relação que funcione, na prática, como emprego. O desafio é distinguir a contratação empresarial verdadeira daquela utilizada para afastar indevidamente a aplicação da legislação trabalhista.

Nesse caso, a prevenção é o melhor caminho. As empresas devem avaliar o modelo de contratação antes de adotá-lo, definir com clareza as condições da prestação dos serviços e verificar se a realidade da relação corresponde ao contrato firmado. A revisão periódica dos vínculos existentes e a orientação jurídica preventiva ajudam a reduzir conflitos e passivos trabalhistas.

A segurança jurídica, além de diminuir a possibilidade de processos, promove a adoção de regras claras, tomar decisões conscientes e estabelecer relações profissionais coerentes com a legislação. Para isso, é fundamental que a busca por eficiência econômica caminhe junto com o respeito aos direitos e à autonomia de quem presta os serviços.

A modernização das relações de trabalho é uma realidade e não deve ser vista como um problema em si. O que precisa ser combatido é o uso inadequado dos modelos de contratação. O equilíbrio entre liberdade empresarial, proteção ao trabalhador e previsibilidade jurídica será essencial para que as novas formas de trabalho se desenvolvam de maneira sustentável.



FERNANDA PRADO/ARQUIVO PESSOAL/JC

A modernização das relações de trabalho é uma realidade e não deve ser vista como um problema em si. O que precisa ser combatido é o uso inadequado dos modelos de contratação

Revise os contratos

PAOLO RECKE
Advogado, especialista em direito tributário, CEO da Vision Partners Gestão Contábil

Há um risco no drive ou nas gavetas das empresas: contratos de preço fixo firmados por vários anos. Com a reforma tributária, eles podem gerar prejuízo para uma das partes e muitas empresas sequer sabem quais de seus contratos estão expostos.

O motivo? Atualmente, a tributação sobre o consumo ocorre em cascata e está embutida no preço, e os contratos vigentes foram precificados a partir dessa lógica.

No entanto, com a Emenda Constitucional 132/2023 e a Lei Complementar 214/2025, PIS, Cofins, ICMS e ISS deixam de existir e dão lugar à CBS e ao IBS, com crédito amplo num sistema em que cada etapa da cadeia recolhe apenas sobre o valor que agregou.

O tributo que antes estava escondido no preço passa a ser destacado na nota, e o crédito depende de documento correto e do fornecedor em dia. A CBS plena chega em 2027, e a transição do IBS segue até 2033.

Imagine uma indústria que fecha o fornecimento por cinco anos, a preço fixo e que um fornecedor dela perde um benefício fiscal ou deixa de aproveitar créditos como antes e passa a ter custo maior. Quem paga a diferença? Se o contrato é omisso, a resposta virá de um processo, e não de uma conversa.

Do outro lado, o comprador que contava com a regra antiga pode descobrir que paga mais pelo mesmo produto. O desfecho é imaginável: no melhor cenário, margem corroída e inadimplência. No cenário realista, rescisão. Daí para disputa judicial entre parceiros de anos é um piscar de olhos.

Este ano teste de 2026, com alíquotas de 0,9% de CBS e 0,1% de IBS, arrecada pouco, mas serve para testar sistemas, contratos e preços e, quem esperar para 2027 terá menos tempo, menos margem e mais concorrência por advogados e consultores.

Há pelo menos três problemas a serem enfrentados: nos preços, quem perde benefício vai querer repassar; nos custos, quem compra de contribuinte com alíquota reduzida terá menos crédito a aproveitar e; nas responsabilidades, cláusulas de repasse, solidariedade e garantias precisam ser relidas, sobretudo diante do split payment, que separa o imposto no momento do pagamento. E aqui um ponto de atenção, pois, se o fornecedor não recolhe, o crédito pode ser glosado e a conta sobra para quem comprou.

Juridicamente, há pouco espaço para o erro, já que o aumento de tributo, por si só, não autoriza revisão unilateral de preço, e a jurisprudência do STJ exige previsão contratual ou desequilíbrio extremo.

A reforma muda a forma de cobrança dos tributos e pode aumentar custos, reduzir margens e desequilibrar contratos. Sem uma cláusula que permita rever valores diante desse impacto tributário, a empresa fica mais vulnerável a prejuízos e disputas judiciais.

Se há três problemas a serem enfrentados, a solução passa pelo mesmo número de etapas. Primeiro é inventariar os contratos para verificar preços travados, cláusulas de repasse e vigências que atravessam a transição, começando pelos que silenciam sobre tributos.

Depois, mapear fornecedores e exigir comprovação de regularidade fiscal (sim, transparência total, pois agora só terá direito a crédito se a etapa anterior pagou o tributo). E por fim, prever revisão periódica atrelada aos marcos de 2027, 2029 e 2033, criando gatilhos de reprecificação e adaptação a normas futuras.

Quanto mais longo o contrato, maior a exposição. Essa revisão é, ao mesmo tempo, preventiva e estratégica porque protege a margem, preserva relações comerciais de longo prazo e evita que a empresa chegue ao Judiciário despreparada. É melhor negociar agora, com calma e informação e vai custar bem menos do que litigar depois, sob pressão.



DIVULGAÇÃO/JC

Juridicamente, há pouco espaço para o erro, já que o aumento de tributo, por si só, não autoriza revisão unilateral de preço, e a jurisprudência do STJ exige previsão contratual ou desequilíbrio extremo