

E-BOOK · DIREITO EMPRESARIAL E SOCIETÁRIO

Pejotização sem Susto

Como contratar prestadores PJ com segurança, entender a posição do STF e reduzir o risco de reconhecimento de vínculo.

Fernandes Ferreira Advogados

Advocacia empresarial, regulatória e da saúde · fernandesferreira.adv.br

ANTES DE COMEÇAR

Para que serve este material

A contratação de prestadores de serviço como pessoa jurídica deixou de ser exceção e virou rotina em muitos setores. As razões são conhecidas: a empresa busca uma estrutura de custos mais leve, flexibilidade para projetos com começo, meio e fim, e a possibilidade de contar com profissionais especializados sem ampliar o quadro de empregados. Quando o trabalho realmente tem natureza autônoma, contratar via PJ é uma escolha legítima de organização do negócio e encontra amparo no ordenamento.

O risco mora na distância entre o papel e a realidade. Se o contrato diz "prestação de serviços", mas o dia a dia funciona como uma relação de emprego, com horário, chefia e dependência, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o vínculo e cobrar tudo o que seria devido a um empregado. Este e-book ajuda você a enxergar essa linha: de um lado, a contratação PJ saudável e bem estruturada; de outro, a chamada pejotização fraudulenta, que mascara emprego e gera passivo. O objetivo é informar e prevenir, não substituir a análise do seu caso concreto.

FUNDAMENTOS

A linha entre o lícito e a fraude

Para a Justiça do Trabalho, o nome do contrato importa menos do que aquilo que de fato acontece. Entender os requisitos do vínculo é o primeiro passo para contratar com segurança.

O artigo 3º da CLT define empregado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a um empregador, sob dependência deste e mediante salário. A partir dessa definição, a doutrina e os tribunais reconhecem quatro requisitos que, presentes ao mesmo tempo, caracterizam a relação de emprego:

- **Pessoalidade:** o serviço é prestado por uma pessoa determinada, que não pode se fazer substituir livremente por outra.
- **Habitualidade (não eventualidade):** o trabalho se repete no tempo e se integra à atividade da empresa, em vez de ser pontual.
- **Onerosidade:** há pagamento como contraprestação do trabalho, com feição de remuneração contínua.
- **Subordinação:** o profissional cumpre ordens, está sujeito a controle e direção da empresa sobre como, quando e onde o trabalho é feito. É o requisito mais decisivo na prática.

Primazia da realidade. No Direito do Trabalho vale o princípio de que os fatos prevalecem sobre os documentos. Se o contrato é de PJ, mas a rotina revela pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, o vínculo pode ser reconhecido apesar do que está escrito. A existência de um CNPJ e de notas fiscais, por si só, não afasta o risco.

PJ saudável x PJ de risco (sinais de vínculo)

Aspecto	PJ saudável (autonomia)	PJ de risco (sinais de vínculo)
Jornada	Organiza o próprio tempo e entrega resultados	Cumprir horário fixo, registra ponto, pede folga
Subordinação	Define o método de trabalho	Recebe ordens diretas e supervisão constante
Pessoalidade	Pode se organizar com equipe ou substitutos	Tem de comparecer pessoalmente, sem substituição
Clientes	Atende outros tomadores no mercado	Trabalha só para a empresa, com exclusividade de fato

Aspecto	PJ saudável (autonomia)	PJ de risco (sinais de vínculo)
Integração	Atua em projeto ou serviço delimitado	Faz a mesma função de empregados, lado a lado
Estrutura	Usa recursos próprios e assume risco do negócio	Depende totalmente da estrutura e do risco da empresa

Atenção. Nenhum sinal isolado decide a questão. O que pesa é o conjunto: quanto mais a rotina se aproxima da coluna da direita, maior o risco de a contratação ser reconhecida como emprego disfarçado.

JURISPRUDÊNCIA

O que o STF decidiu (e o que ainda vai decidir)

O Supremo Tribunal Federal firmou que a terceirização e outras formas de contratação fora do vínculo de emprego são, em regra, lícitas. Ainda assim, o tema continua em evolução, e prudência é a palavra de ordem.

Em julgamentos sobre terceirização, o STF reconheceu a licitude da contratação de mão de obra terceirizada inclusive na atividade-fim da empresa. Esse entendimento foi consolidado no exame da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral. A leitura geral é de que a Constituição prestigia a livre iniciativa e admite formas de organização do trabalho diferentes do emprego tradicional.

O ponto central. A licitude reconhecida pelo STF protege a contratação verdadeiramente autônoma ou terceirizada. Ela não funciona como autorização para mascarar relação de emprego. Quando há fraude, com presença simultânea dos requisitos do vínculo, o reconhecimento de emprego segue possível.

Reclamações constitucionais

Com base nesses precedentes, tem sido comum o ajuizamento de reclamações constitucionais ao STF quando decisões trabalhistas reconhecem vínculo em situações que as empresas entendem ser de contratação lícita. O Supremo tem analisado caso a caso se a decisão questionada respeitou ou não o que foi fixado nos precedentes de terceirização.

Tema em repercussão geral

Há discussão pendente no STF, em repercussão geral, sobre os limites da contratação de trabalho por meio de pessoa jurídica e quando o seu reconhecimento como vínculo de emprego é compatível com a jurisprudência da Corte. Por se tratar de matéria ainda em definição, é prudente acompanhar o desfecho antes de tomar decisões definitivas de modelo de contratação.

Leitura prudente. O cenário aponta para o reconhecimento da licitude da contratação PJ legítima, mas os contornos ainda estão sendo desenhados. Em vez de apostar em uma interpretação única, vale estruturar a contratação para que ela resista a qualquer leitura: contrato claro, autonomia real e ausência dos elementos de subordinação.

PREVENÇÃO

Checklist de boas práticas

A melhor defesa é construída antes do litígio. Estes pontos ajudam a sustentar uma contratação PJ que reflete autonomia real, e não emprego disfarçado.

- ☐ **Contrato bem redigido:** objeto delimitado, escopo do serviço, prazos e entregáveis, sem cláusulas que reproduzam obrigações típicas de empregado.
- ☐ **Ausência de subordinação:** o prestador decide o método de trabalho e não recebe ordens diretas como um funcionário recebe de um superior hierárquico.
- ☐ **Sem exigir exclusividade de fato:** permita que o prestador atenda outros clientes; a dependência econômica total é um forte indício de vínculo.
- ☐ **Sem controle de jornada:** não imponha horário fixo, registro de ponto, escala ou justificativa de faltas como se faz com empregados.
- ☐ **Pessoalidade flexível:** evite a obrigação de o serviço ser sempre prestado pela mesma pessoa física, sem qualquer possibilidade de organização própria.
- ☐ **Enquadramento correto:** verifique se a atividade do prestador é compatível com o objeto social da PJ e se a emissão de notas fiscais corresponde aos serviços efetivamente prestados.
- ☐ **Cuidado com o risco previdenciário e fiscal:** a discussão não se limita à reclamatória trabalhista; a Receita Federal e a fiscalização previdenciária também podem questionar contratações que escondam relação de emprego, com reflexos em contribuições e tributos.
- ☐ **Coerência entre papel e rotina:** garanta que o que está no contrato seja efetivamente vivido no dia a dia, já que prevalece a realidade dos fatos.

Documente a autonomia. Guarde evidências de que o prestador atua com independência: propostas comerciais, comunicações que mostrem liberdade de organização, atendimento a outros clientes e uso de estrutura própria. Essa documentação faz diferença caso a contratação seja questionada.

LIMITES E DECISÃO

Quando o modelo não se sustenta

Nem toda função cabe num contrato de PJ. Reconhecer cedo os casos frágeis evita que uma economia de curto prazo se transforme em passivo no futuro.

Por mais bem redigido que seja o contrato, ele não resiste a uma rotina que é, na essência, de emprego. O modelo tende a não se sustentar quando aparecem, de forma combinada, os sinais a seguir:

- O prestador exerce exatamente a mesma função de empregados, no mesmo ambiente e sob a mesma supervisão.
- Há controle de jornada, escala ou cobrança de presença como a de um funcionário.
- A empresa é o único tomador e o profissional depende inteiramente dela, sem autonomia comercial.
- A PJ foi criada apenas como condição para a contratação, sem qualquer estrutura ou atividade própria.
- O profissional foi demitido como empregado e recontratado como PJ para a mesma função, sem mudança real na rotina.

Sinal de alerta. Se a única diferença entre o prestador PJ e um empregado é a forma de pagamento e a ausência de carteira assinada, o modelo está exposto. O risco não desaparece com o tempo; ele se acumula enquanto a relação dura.

Quando buscar assessoria

Vale procurar orientação jurídica antes de estruturar ou revisar contratações PJ em escala, ao substituir empregados por prestadores na mesma função, diante de fiscalização trabalhista, previdenciária ou fiscal, e sempre que surgir uma reclamatória pedindo reconhecimento de vínculo. Uma análise prévia custa muito menos do que um passivo reconhecido em juízo.

Decisão consciente. Contratar via PJ é uma opção legítima quando reflete autonomia verdadeira. O erro mais comum não está em usar o modelo, e sim em usá-lo para situações que são, de fato, de emprego. A diferença entre segurança e susto está na coerência entre o que se contrata e o que se vive.

VAMOS CONVERSAR

Precisa aplicar isso no seu negócio?

Este e-book é um ponto de partida. Cada empresa tem a sua realidade, e a diferença entre um documento genérico e uma solução sob medida costuma aparecer justamente nos detalhes.

Se você quer revisar a sua estrutura societária, os seus contratos ou o seu planejamento, fale com o escritório. A primeira conversa serve para entender o seu caso e mostrar os caminhos.

WhatsApp: (11) 2502-6898

E-mail: contato@fernandesferreira.adv.br

Site: fernandesferreira.adv.br

Material de caráter estritamente informativo e educativo, produzido em conformidade com as normas da OAB sobre publicidade na advocacia. Não constitui consulta jurídica nem promessa de resultado. As referências a leis e decisões refletem a data de produção e podem sofrer alteração. © 2026 Fernandes Ferreira Advogados.