

Pejotização: o que a lei permite e o que ainda está *em* *julgamento*

Um guia prático sobre os limites da contratação via pessoa jurídica, o que o STF já decidiu, o que ainda está pendente no Tema 1389, e como estruturar essa relação com segurança.

O que este guia cobre

Este material acompanha o histórico de decisões do STF sobre pejetização e terceirização, do Tema 725 (2018) ao Tema 1389, ainda pendente de julgamento definitivo em 2026, e traduz esse cenário em orientação prática para empresas que contratam via pessoa jurídica.

01	Pejetização não é ilegalidade automática	p. 03
02	Os quatro elementos que definem o vínculo	p. 04
03	O Tema 725: a licitude confirmada em 2018	p. 05
04	O Tema 1389: o que ainda está em julgamento	p. 06
05	Linha do tempo: 2025 a 2026	p. 07
06	Quando a pejetização vira passivo trabalhista	p. 08
07	Como estruturar com segurança	p. 09
08	Perguntas frequentes	p. 10
—	Sobre o escritório	p. 11

Pejotização não é ilegalidade *automática*

O erro mais comum é tratar a pejotização como uma zona cinzenta, arriscada por definição. Não é. É uma forma de contratação que o Supremo Tribunal Federal já reconheceu como lícita, sujeita a limites claros.

Pejotização é a contratação de um profissional por meio de uma pessoa jurídica, no lugar do vínculo formal de emprego regido pela CLT. Desde 2018, o STF entende que essa prática, e a terceirização de forma mais ampla, são lícitas, inclusive para atividades consideradas o núcleo do negócio da empresa contratante, não apenas atividades de apoio.

Isso não significa que qualquer contrato PJ esteja protegido. A licitude da forma não elimina a possibilidade de fraude no conteúdo. Quando a relação, na prática do dia a dia, reúne os elementos característicos de um vínculo empregatício, a Justiça do Trabalho pode reconhecer esse vínculo, independentemente do que o contrato diz no papel.

O cenário em 2026 tem uma camada adicional de complexidade: o STF está prestes a julgar o Tema 1389, que deve definir, de forma vinculante para todo o Judiciário, quem tem competência para julgar essas disputas e como se distribui o ônus da prova. Até essa definição, convivem duas leituras: a orientação mais aberta do STF e a leitura mais protetiva que parte da Justiça do Trabalho ainda aplica.

2018

ANO EM QUE O STF FIXOU O TEMA 725

400+

DECISÕES TRABALHISTAS CASSADAS PELO STF (2021-2026)

34 mil+

PROCESSOS AGUARDANDO A TESE DO TEMA 1389

COMO LER ESTE GUIA

O Tema 1389 ainda não tem julgamento definitivo até a publicação deste material. O que existe hoje é uma orientação consolidada do STF em decisões individuais, não uma tese vinculante fechada. Este guia reflete o cenário de agosto de 2026 e será atualizado conforme o julgamento avançar.

Os quatro elementos que definem o *vínculo*

O artigo 3º da CLT não fala em pejetização. Fala em quatro elementos que, presentes juntos, caracterizam uma relação de emprego, seja qual for o nome dado ao contrato.

ELEMENTO	O QUE SIGNIFICA
Pessoalidade	O serviço precisa ser prestado pela mesma pessoa física, sem possibilidade real de substituição por outro profissional.
Não eventualidade	A prestação é contínua e habitual, não pontual ou por projeto isolado.
Onerosidade	Existe pagamento em contrapartida ao trabalho, geralmente de forma periódica e previsível.
Subordinação	O contratante dirige como, quando e onde o trabalho é executado, para além do resultado combinado.

A subordinação costuma ser o elemento decisivo, e o mais difícil de disfarçar na prática. Chama-se **subordinação disfarçada** quando o contrato formal é de prestação de serviços, mas a rotina real reproduz a de um empregado: cumprimento de horário fixo, participação em reuniões de equipe, metas individuais de desempenho, uso de e-mail corporativo, controle de produtividade, exclusividade de fato.

A Justiça do Trabalho aplica o chamado **princípio da primazia da realidade**: entre o que o contrato diz e o que efetivamente acontece na rotina de trabalho, prevalece o que acontece. Um contrato PJ bem redigido não protege a empresa se a prática cotidiana contradiz o que está escrito.

O QUE COSTUMA PESAR A FAVOR DA AUTONOMIA

Ter mais de um cliente simultâneo, definir o próprio horário e método de trabalho, ser remunerado por entrega em vez de por tempo disponível, manter estrutura própria (equipamento, eventualmente equipe), e não estar sujeito a metas individuais fiscalizadas como as de um empregado.

O Tema 725: a licitude *confirmada*

Antes de 2018, a Justiça do Trabalho distinguia atividade-meio de atividade-fim para decidir se uma terceirização era válida. O STF encerrou essa distinção.

No julgamento conjunto da ADPF 324 e do Recurso Extraordinário 958.252, com repercussão geral (Tema 725), o STF fixou a tese de que é lícita a terceirização, ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Na prática, isso eliminou a exigência de que a empresa só pudesse terceirizar atividades de apoio, como limpeza ou segurança, e não o núcleo do próprio negócio. A Corte também declarou inconstitucionais os dispositivos da Súmula 331 do TST que sustentavam essa distinção. O fundamento foi constitucional: os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, previstos no artigo 170 da Constituição, garantem às empresas liberdade para organizar sua atividade produtiva.

Entre 2021 e 2023, o STF reafirmou esse entendimento de forma reiterada, por meio de reclamações constitucionais, exigindo que o reconhecimento de vínculo empregatício em contratos PJ dependesse de prova concreta de fraude, hipossuficiência ou vício de consentimento, e não apenas da forma jurídica da contratação.

TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO NÃO SÃO SINÔNIMOS

Terceirização é a transferência de uma atividade empresarial inteira para outra empresa. Pejotização é a contratação de um profissional individual por meio de pessoa jurídica, no lugar do vínculo CLT. O Tema 725 tratou diretamente de terceirização, mas sua lógica vem sendo aplicada de forma ampla também aos casos de pejotização.

O Tema 1389: o que ainda está *em aberto*

O Tema 725 disse que pejetização pode ser lícita. O Tema 1389 vai dizer quem decide se, num caso concreto, ela é fraude, e com base em quê.

Em abril de 2025, o ministro Gilmar Mendes, relator do caso, reconheceu a repercussão geral da controvérsia e determinou a suspensão nacional de todos os processos em curso que discutem a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para prestação de serviços. A medida atingiu dezenas de milhares de ações em todas as instâncias da Justiça do Trabalho.

O julgamento não trata apenas de saber se contratar via PJ é permitido, isso o Tema 725 já respondeu. Trata de dois pontos ainda em disputa: qual Justiça tem competência para examinar a validade desses contratos, a Comum ou a do Trabalho, e a quem cabe o ônus da prova quando se alega fraude, ao trabalhador ou à empresa.

Em outubro de 2025, o STF realizou a Audiência Pública nº 47, reunindo 48 expositores de diferentes setores: Ministério do Trabalho, Advocacia-Geral da União, centrais sindicais, associações empresariais e a magistratura trabalhista. Em fevereiro de 2026, a Procuradoria-Geral da República apresentou parecer favorável à liberdade contratual, defendendo que a Justiça Comum deveria examinar a validade do contrato primeiro, cabendo à Justiça do Trabalho atuar apenas de forma residual, caso o contrato seja declarado nulo.

AS DUAS POSIÇÕES EM DISPUTA

De um lado, o Ministério do Trabalho estima perdas de R\$ 61 bilhões em arrecadação previdenciária e de FGTS entre 2022 e 2024 associadas à pejetização, e defende a competência da Justiça do Trabalho para apurar fraude. De outro, a Procuradoria-Geral da República e parte da magistratura do STF sustentam a liberdade de organização econômica como princípio constitucional a ser protegido.

Linha do tempo: 2018 a 2026

Os marcos que levaram do reconhecimento da licitude da terceirização até o julgamento pendente que deve encerrar a discussão.

PERÍODO	MARCO
Ago/2018	STF fixa o Tema 725 (ADPF 324 e RE 958.252): terceirização e divisão do trabalho entre PJs são lícitas, independentemente do objeto social.
2021-2023	STF reafirma o entendimento em reclamações constitucionais, exigindo prova concreta de fraude para reconhecer vínculo em contrato PJ.
Abr/2025	Ministro Gilmar Mendes reconhece repercussão geral (Tema 1389) e suspende nacionalmente os processos sobre licitude de contratação PJ/autônomo.
Out/2025	STF realiza a Audiência Pública nº 47, com 48 expositores de diferentes setores da sociedade.
Fev/2026	PGR apresenta parecer favorável à liberdade contratual; ministra Cármen Lúcia cassa pela 2ª vez decisão do TRT-4 que reconheceu vínculo.
Abr/2026	Ministro Nunes Marques cassa acórdão do TRT-15 e suspende execução até o julgamento definitivo do Tema 1389.
Jun/2026	Suspensão nacional é revista: processos voltam a tramitar em 1ª e 2ª instâncias; recursos no TST seguem suspensos até a tese.
2026	Julgamento definitivo do Tema 1389 aguardado, com efeito vinculante para todo o Judiciário.

ENQUANTO O TEMA 1389 NÃO É JULGADO

O STF continua cassando, por meio de reclamações constitucionais, decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem vínculo em contratos PJ sem observar os precedentes da Corte. Isso não significa que toda decisão contrária à empresa seja automaticamente revertida, mas indica a direção que o STF vem consistentemente adotando.

Quando a pejetização vira *passivo trabalhista*

Se a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo, o custo não é simbólico. É retroativo, e costuma alcançar todo o período da relação.

O reconhecimento judicial de vínculo empregatício transforma retroativamente o contrato PJ em contrato de trabalho, com todos os direitos que teriam sido devidos desde o início da prestação de serviço. Isso inclui:

VERBA	O QUE A EMPRESA PODE TER QUE PAGAR
FGTS retroativo	Depósitos de todo o período, mais a multa de 40% sobre o saldo, como se a dispensa fosse sem justa causa.
13º salário e férias	Retroativos, com o adicional de um terço sobre as férias.
Horas extras	Se a jornada real ultrapassava o limite legal, calculadas sobre todo o período.
Encargos previdenciários	Contribuições ao INSS não recolhidas, com juros e multa.
Verbas rescisórias	Aviso prévio, saldo de salário e demais parcelas típicas de uma dispensa.

Além do impacto financeiro direto, há o efeito multiplicador: um caso reconhecido judicialmente costuma servir de modelo para outros profissionais na mesma situação dentro da mesma empresa, o que pode transformar um passivo individual em uma exposição de dezenas de casos simultâneos.

O RISCO NÃO DESAPARECE COM A ORIENTAÇÃO DO STF

Mesmo com o STF sinalizando abertura à pejetização, decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem vínculo continuam acontecendo em primeira e segunda instância. A empresa precisa de uma reclamação constitucional para reverter, o que tem custo, tempo e nenhuma garantia de sucesso automático caso a fraude esteja de fato bem demonstrada nos autos.

Como estruturar com *segurança*

Nenhum desses itens, isoladamente, garante blindagem completa. Juntos, reduzem de forma consistente o risco de reconhecimento de vínculo.

Contrato

- ☐ Redigir o objeto do contrato em termos de entrega e resultado, não de disponibilidade de tempo
- ☐ Prever expressamente a possibilidade de o contratado ter outros clientes
- ☐ Evitar cláusulas de exclusividade não justificada pela natureza do serviço

Rotina de trabalho

- ☐ Não submeter o contratado a controle de ponto ou jornada fixa
- ☐ Evitar inclusão em avaliações de desempenho individuais típicas de empregados
- ☐ Não integrar o contratado à hierarquia interna (organograma, e-mail corporativo, crachá)

Remuneração e estrutura

- ☐ Vincular a remuneração à entrega ou ao projeto, não a um valor fixo mensal automático
- ☐ Verificar se o contratado mantém estrutura própria compatível com a atividade
- ☐ Documentar a autonomia na execução: método, ferramentas e organização do próprio trabalho

Perguntas *frequentes*

Contratar via PJ é ilegal?

Não, por si só. O STF reconhece a licitude da contratação por pessoa jurídica desde 2018 (Tema 725). O que pode ser ilegal é a fraude: quando o contrato PJ mascara, na prática, uma relação com todos os elementos de vínculo empregatício.

O que é o Tema 1389 e por que ele importa?

É o julgamento em que o STF deve definir, de forma vinculante, quem tem competência para julgar disputas sobre pejetização (Justiça Comum ou do Trabalho) e como se distribui o ônus da prova em caso de alegação de fraude. Ainda não tem decisão definitiva em agosto de 2026.

Se meu contrato diz que sou PJ, estou protegido?

Não necessariamente. A Justiça do Trabalho aplica o princípio da primazia da realidade: se a rotina de trabalho reproduz a de um empregado, o contrato formal não impede o reconhecimento do vínculo.

Quais são os sinais mais claros de subordinação disfarçada?

Cumprimento de horário fixo controlado pela empresa, participação em reuniões e metas individuais como um empregado, uso de e-mail corporativo, exclusividade de fato e ausência de autonomia real na forma de executar o trabalho.

O que a empresa arrisca se o vínculo for reconhecido?

Pagamento retroativo de FGTS com multa de 40%, 13º salário, férias com um terço, horas extras se aplicável, encargos previdenciários com juros e multa, além do efeito de precedente para outros contratados em situação semelhante.

Vale a pena esperar o julgamento do Tema 1389 para agir?

Não. As decisões da Justiça do Trabalho continuam sendo proferidas enquanto o Tema 1389 não é julgado, e a estruturação correta do contrato e da rotina de trabalho é o que protege a empresa nesse meio-tempo, independentemente de quando a tese final for fixada.

As melhores decisões são tomadas *antes* de o problema aparecer

O Bastos & Sá Advocacia assessora empresas do Ceará e do Nordeste na estruturação segura de contratos de prestação de serviços, com acompanhamento contínuo da jurisprudência trabalhista.

Av. Virgílio Távora, 1500, Sala 605 · Aldeota, Fortaleza – CE

+55 85 99421-0225 · contato@bastosesa.com.br

lp.bastosesa.com.br

BASTOS & SÁ

ADVOCACIA