



GUSTAVO SELLA

ADVOCACIA

● MATERIAL EDUCATIVO GRATUITO · SÉRIE COMPLIANCE 2026

E-BOOK 2 DE 4

Pejotização: Posso Confiar?

Como contratar PJ sem transformar o prestador em passivo.

⚠ **ATUALIZADO 22/06/2026:** Decisão do Min. Gilmar Mendes levantou suspensão nacional dos processos (Tema 1.389). Veja página 5.

PARA QUEM

Empresas de TI, saúde, beleza, logística, serviços

Dr. Gustavo Sella
OAB/SP 450.077
gustavosellaadv.com.br

Sumário

Entenda quando o PJ é seguro — e quando vira bomba-relógio. Do teste legal ao passivo tributário oculto, em linguagem de gestão.

| | | |
|----|---|----|
| — | Introdução | 03 |
| 01 | O Teste dos 4 Requisitos | 04 |
| 02 | O Que o STF Decidiu (e o Que Ainda Não) | 05 |
| 03 | Por Que "Contrato Bem Feito" Não Basta | 06 |
| 04 | Os 10 Sinais de Alerta de Que o PJ Pode Virar Vínculo | 07 |
| 05 | O Risco Que Ninguém Vê — Receita Federal e Passivo Tributário | 08 |
| 06 | Responsabilidade dos Sócios — Desconsideração da Personalidade Jurídica | 09 |
| 07 | Como Estruturar uma Contratação PJ Defensável | 10 |
| — | Sobre o Escritório | 11 |



Introdução

Contratar prestadores de serviço como pessoa jurídica virou prática corriqueira em setores como tecnologia, saúde, beleza, logística e consultoria. A lógica parece simples: sem carteira assinada, sem encargos, sem passivo trabalhista.

Mas a simplicidade é aparente.

Em 2025, o Supremo Tribunal Federal reconheceu repercussão geral sobre o tema e suspendeu nacionalmente os processos que discutem a licitude da chamada "pejotização". Muitas empresas entendem isso como um sinal verde. Não é.

A suspensão congela o debate — ela não valida a sua forma de contratar. Quando o STF decidir o mérito, a tese será vinculante e poderá alcançar contratos que já existem hoje.

Preparar agora é muito mais barato do que remediar depois.

Este e-book foi escrito para gestores, RHs e responsáveis por contratos que querem entender, em linguagem de gestão, quando o PJ é seguro — e quando vira bomba-relógio.

O QUE VOCÊ VAI ENCONTRAR

O teste jurídico dos 4 requisitos, o estado atual do STF, por que o contrato sozinho não protege, os 10 sinais de alerta, o passivo tributário que ninguém comenta, a responsabilidade dos sócios e, por fim, como estruturar uma contratação PJ tecnicamente defensável.

O Teste dos 4 Requisitos

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o que é um empregado nos artigos 2 e 3. Não menciona "PJ", "autônomo" ou "prestador". O que a lei olha são quatro elementos fáticos. Presentes todos ao mesmo tempo, existe vínculo de emprego — independentemente do contrato assinado, do CNPJ emitido ou do nome que a relação recebe.

1. PESSOALIDADE

O serviço é intransferível

O "PJ" não pode mandar outra pessoa no lugar dele. Um autônomo de verdade substitui ou subcontrata sem precisar pedir autorização.

2. ONEROSIDADE

Há pagamento habitual

Em geral, o requisito mais fácil de constatar. Relevante para distinguir trabalho voluntário ou societário de prestação remunerada.

3. HABITUALIDADE

A prestação é contínua

O PJ que aparece todo dia, cumpre rotina regular e não tem data para encerrar o contrato levanta a mesma bandeira que um funcionário com carteira.

4. SUBORDINAÇÃO

O requisito central

Não é apenas "dar ordens diretas". Manifesta-se quando o tomador dita como, quando e onde o trabalho é feito: horário, metodologia, relatórios, penalidades.

Por que isso importa para a sua empresa

Presente a combinação dos quatro elementos, o juiz do trabalho pode reconhecer o vínculo empregatício e determinar o pagamento retroativo de **todos os direitos trabalhistas: FGTS, férias com adicional, 13º salário, horas extras, aviso prévio e multas.**

ATENÇÃO

O contrato PJ bem redigido ajuda na defesa — mas **não impede o reconhecimento de vínculo** se a realidade contradizer o papel. O Direito do Trabalho opera com o princípio da primazia da realidade.

O Que o STF Decidiu (e o Que Ainda Não)

O cenário jurisprudencial sobre pejetização é complexo, e entendê-lo evita decisões equivocadas de gestão.

O que já está decidido: Tema 725

Em 2018, no julgamento do Tema 725, o STF declarou constitucional a **terceirização de atividade-fim**. Até então, havia restrição consolidada na jurisprudência trabalhista (Súmula 331 do TST) que limitava a terceirização a atividades-meio. A decisão do Supremo abriu espaço para que empresas terceirizassem qualquer atividade, inclusive aquelas ligadas ao seu objeto social principal.

Muitos gestores interpretaram o Tema 725 como um aval geral para contratar PJ em qualquer situação. Não é isso. A decisão trata de terceirização via empresa interposta (com CNPJ de terceiro prestando serviço), não da contratação direta de um profissional autônomo como PJ. São situações jurídicas distintas, com riscos distintos.

O que ainda não foi decidido: Tema 1.389

O debate central sobre pejetização — especialmente a contratação de pessoas físicas que constituem CNPJ para prestar serviços ao mesmo contratante — foi reconhecido pelo STF como matéria de repercussão geral no **Tema 1.389**. O Supremo admitiu que a questão transcende os casos individuais e merece uniformização nacional.

Como consequência direta, o STF determinou a **suspensão nacional de todos os processos** que discutam essa matéria nos tribunais do país. É uma medida técnica, de ordem processual: serve para aguardar a tese definitiva antes que decisões contraditórias se multipliquem.

Os processos estão parados — não encerrados. Quando o julgamento ocorrer, a tese vinculará todos os casos suspensos, inclusive aqueles com contratos ativos hoje.

O ERRO MAIS PERIGOSO

Entender a suspensão como validação. O risco não desapareceu; ele foi, temporariamente, **congelado**. O momento de organizar a casa é precisamente este — com o STF ainda deliberando, sem a pressão de uma sentença na mesa.

Por Que "Contrato Bem Feito" Não Basta

Existe uma armadilha recorrente nas empresas que contratam PJ: investir mais no contrato do que na relação. Cláusulas bem redigidas, terminologia cuidadosa, descrição de serviços bem-elaborada. O papel parece sólido. E aí vem a surpresa no processo.

O Direito do Trabalho opera com um princípio que não existe em nenhum outro ramo jurídico com a mesma força: a **primazia da realidade**. Previsto implicitamente no artigo 9 da CLT, esse princípio significa que vale o que acontece na prática, não o que está escrito.

O que o juiz analisa

Numa reclamação trabalhista, o juiz não lê o contrato e encerra o caso. Ele ouve testemunhas, analisa mensagens de WhatsApp, examina e-mails de cobrança de horário, verifica logs de acesso, olha para a exclusividade da relação e para como a empresa se comportava no dia a dia com o prestador. **O contrato é uma peça da investigação — não a conclusão dela.**

Exemplos de realidade que vencem o papel

- O contrato diz "autonomia de horário", mas o gestor cobrava presença física das 9h às 18h todos os dias.
- O contrato diz "não exclusividade", mas o prestador nunca atendeu outro cliente e não teria tempo para isso.
- O contrato diz "serviço por projeto", mas o prestador está há três anos na empresa, nas mesmas atividades, sem interrupção.
- O contrato descreve o prestador como "especialista independente", mas ele participa de reuniões internas, usa e-mail corporativo, está no organograma e recebe ordens do mesmo gerente que os empregados CLT.

Em qualquer um desses cenários, o papel cede. A realidade prevalece.

O contrato ainda importa

Isso não significa que o contrato é irrelevante. Ele importa — mas como reflexo fiel de uma relação que, de fato, tem autonomia. Um bom contrato que descreve com precisão a realidade da relação fortalece a defesa. Um contrato que contradiz a realidade é evidência *contra* a empresa.

Os 10 Sinais de Alerta de Que o PJ Pode Virar Vínculo

Não é sempre fácil perceber, no dia a dia da operação, quando uma contratação PJ está cruzando a linha do vínculo empregatício. Estes dez sinais ajudam a identificar situações de risco antes que virem problema.

| | |
|---|---|
| <p>SINAL 01</p> <p>Horário fixo e controlado</p> <p>Entrada e saída definidas pela empresa, ponto físico ou digital, cobranças por ausência. Autonomia real não tem horário imposto — tem entrega.</p> | <p>SINAL 02</p> <p>Exclusividade de fato</p> <p>PJ trabalha só para a sua empresa, sem outros clientes e sem capacidade operacional de atendê-los — mesmo que o contrato diga "não exclusividade".</p> |
| <p>SINAL 03</p> <p>Inserido na estrutura da empresa</p> <p>E-mail corporativo, presença no organograma, reuniões de time como membro interno, instruções do mesmo gestor dos CLTs, uso de equipamentos da empresa.</p> | <p>SINAL 04</p> <p>Pessoalidade rígida</p> <p>A empresa exige especificamente aquela pessoa. Nenhuma substituição ou subcontratação é tolerada na prática, mesmo que o contrato permita.</p> |
| <p>SINAL 05</p> <p>Subordinação operacional direta</p> <p>O gestor define como, quando e em que sequência o trabalho é executado. O prestador não organiza o próprio trabalho — ele executa o que lhe é determinado.</p> | <p>SINAL 06</p> <p>Continuidade sem projeto definido</p> <p>Meses ou anos na empresa, mesmas atividades, sem escopo com data de término. A relação é por prazo indeterminado na prática.</p> |
| <p>SINAL 07</p> <p>Remuneração fixa mensal</p> <p>Pagamento fixo, todo mês, sem relação com volume ou resultado entregue. Salário mensal fixo é característico de emprego, não de prestação de serviços.</p> | <p>SINAL 08</p> <p>Poder disciplinar disfarçado</p> <p>A empresa aplica "advertências", desconta valores por erros, determina períodos de "férias" ou controla o comportamento pessoal durante o trabalho.</p> |
| <p>SINAL 09</p> <p>Benefícios de empregado pagos ao PJ</p> <p>Valores rotulados como "férias", "13º salário", "adicional de periculosidade" ou "vale-alimentação" pagos ao PJ. Confirma a natureza de emprego e é prova em reclamações.</p> | <p>SINAL 10</p> <p>CNPJ criado por exigência da empresa</p> <p>O prestador era empregado — ou candidato — e foi orientado pela própria empresa a abrir CNPJ. A abertura foi condição imposta, não uma escolha de quem presta.</p> |

COMO USAR ESSA LISTA

Não é necessário que todos os dez sinais estejam presentes para haver risco. **Dois ou três**

O Risco Que Ninguém Vê — Receita Federal e Passivo Tributário

Quando se fala em risco de pejetização, o debate costuma girar em torno do passivo trabalhista: FGTS, férias, 13º salário, horas extras. São valores relevantes — mas não são os únicos.

Há um flanco que a maioria das empresas ignora: **o passivo tributário e previdenciário.**

O que a Receita Federal enxerga

A Receita Federal do Brasil tem competência para auditar relações de trabalho sob a perspectiva previdenciária. Quando a fiscalização identifica que uma relação rotulada como prestação de serviços PJ encobre um vínculo de emprego, pode caracterizá-la como **simulação ou fraude previdenciária.**

- Lançamento retroativo de contribuições previdenciárias (cota patronal de 20% sobre a remuneração + RAT/SAT + contribuições de terceiros), calculadas sobre todos os valores pagos ao longo da relação.
- Multa de mora de 75% sobre o valor devido, podendo chegar a 150% em caso de constatação de fraude.
- Juros pela taxa Selic, acumulados desde o momento em que cada contribuição deveria ter sido recolhida.
- Em situações extremas, representação fiscal para fins penais, especialmente quando há constituição de CNPJ de fachada ou emissão de notas fiscais sem lastro.

O tamanho do passivo potencial

Uma relação de 3 anos com um prestador que recebia R\$ 10.000,00 por mês significa R\$ 360.000,00 de base de cálculo. A cota patronal de 20% sobre isso é **R\$ 72.000,00 — antes de multa e juros.** Multiplique por dez prestadores PJ com o mesmo perfil e o passivo potencial supera R\$ 700.000,00 só em contribuições previdenciárias, sem contar os direitos trabalhistas.

A Receita distingue o autônomo que organiza um negócio real do profissional que abriu CNPJ por exigência do contratante e emite nota para uma única empresa.

Responsabilidade dos Sócios — Desconsideração da Personalidade Jurídica

O CNPJ do prestador não é a única blindagem que pode cair. Há um risco que muitos gestores e sócios das empresas contratantes não dimensionam: a desconsideração da personalidade jurídica da *própria empresa tomadora*.

O que é a desconsideração da personalidade jurídica

A desconsideração da personalidade jurídica é um instituto previsto no Código Civil (art. 50) e na CLT (art. 855-A), que permite ao juiz — em situações específicas — ignorar a separação entre pessoa jurídica e pessoa física dos sócios, tornando o **patrimônio pessoal destes alcançável** para o pagamento de dívidas da empresa.

No Direito do Trabalho, essa possibilidade é ainda mais ampla do que no direito comum, porque o crédito trabalhista tem natureza alimentar e o trabalhador é considerado parte hipossuficiente. A CLT admite a chamada **desconsideração inversa**, pela qual o patrimônio da própria pessoa jurídica pode ser atingido para solver dívidas dos sócios que a controlam — e vice-versa.

Quando a desconsideração ocorre no contexto de pejetização

CENÁRIO 1

Insuficiência de bens

A empresa não tem ativos para pagar a condenação. O reclamante requer a desconsideração para atingir os sócios pessoalmente.

CENÁRIO 2

Indício de fraude ou abuso

O juiz entende que a estrutura PJ foi montada de má-fé para fraudar direitos trabalhistas. A desconsideração pode ser decretada sem aguardar o esgotamento do patrimônio da empresa.

O sócio que acredita estar protegido pelo CNPJ da empresa pode ter sua conta bancária bloqueada, seus imóveis constrictados e seus investimentos alcançados por uma execução trabalhista — mesmo que não seja diretamente parte no contrato PJ.

Atenção especial para holding e planejamento patrimonial

Estruturas de holding ou separação de bens entre sócios **não são blindagem automática**. Se o juiz identificar que a estrutura patrimonial foi constituída com o propósito de blindar bens contra eventual execução trabalhista, pode aplicar a desconsideração mesmo sobre

Como Estruturar uma Contratação PJ Defensável

Pejotização não é proibida. O que é proibido é usar o contrato PJ para encobrir uma relação de emprego. Com a estrutura certa, é possível contratar prestadores como PJ de forma tecnicamente defensável. O caminho é **construir autonomia real — e documentá-la**.

Comece pela natureza da relação, não pelo contrato

Se a resposta honesta é "vai se comportar como empregado", o contrato PJ não resolve — ele apenas posterga o problema.

Defina entregas, não horários

O modelo defensável é orientado a resultados: escopo, prazo e métricas definidos. Controlar horário de entrada e saída é o oposto de autonomia.

Permita e registre a não exclusividade

Se possível, documente que o prestador atende outros clientes: e-mails, notas fiscais para terceiros, registros de disponibilidade.

Preserve a personalidade limitada

O contrato deve permitir — e a relação deve admitir — substituição de profissionais ou subcontratação para partes do escopo.

Revise o contrato com olhos de juiz

Cláusulas que mencionam "férias", "13º salário", "adicional" ou "aviso prévio" aplicados ao PJ são contraditórias e perigosas. Use linguagem de prestação de serviços.

Audite os contratos com periodicidade

O prestador que começou com um projeto pontual pode estar, 18 meses depois, operando como empregado de fato. Auditoria anual é prática recomendada de governança.

Treine os gestores operacionais

O risco está no dia a dia. O gerente que cobra horário, que aplica penalidades informais, que inclui o PJ nas reuniões de time como membro fixo, está construindo evidências de vínculo.

Revise os contratos existentes antes do julgamento do STF

O momento atual é o mais favorável para uma revisão sem pressão. Depois que o STF decidir, a janela de ajuste será muito mais estreita.

Documente a governança

Um processo formal de revisão de contratos PJ, com registro das decisões, é um ativo de defesa — demonstra boa-fé e diligência, o que importa em casos de desconsideração por fraude.

Busque avaliação jurídica antes de encerrar contratos PJ por conta própria

Empresas que tentam "se regularizar" sozinhas, recontratando como CLT sem orientação, podem gerar novos

Já Contratei PJ — Como Encerrar Com Segurança

A Escolha Que Define Seu Passivo

Encerrar um contrato PJ pode custar de duas formas muito diferentes:

CENÁRIO 1: ENCERRAMENTO "DE GRAÇA" (SEM ORIENTAÇÃO)

Empresa tenta resolver sozinha · Paga rescisão/multa/FGTS informalmente (admissão de vínculo) · Reclamação trabalhista depois = passivo acumulado + multa + juros · **Custo final: Extremamente alto em discussão judicial**

CENÁRIO 2: ENCERRAMENTO ORIENTADO (COM ORIENTAÇÃO JURÍDICA)

Análise prévia: como encerrar sem admitir vínculo · Documentação clara: rescisão formal, sem benefícios CLT · Comunicação protegida: aviso prévio + quitação blindada · **Custo final: Muito mais barato — apenas a consultoria preventiva**

Você escolhe: investir em orientação AGORA ou pagar passivo DEPOIS? Com documentação correta, o encerramento sai muito mais barato e seguro.

Os 5 Passos Para Encerrar Seguro

1. Orientação jurídica ANTES de qualquer ação

Uma orientação de 1-2 horas com advogado trabalhista antes de comunicar o encerramento pode evitar passivos muito maiores depois. Não é gasto: é investimento.

2. Documentar a decisão formal

Registre o motivo por escrito: encerramento por conveniência administrativa, fim de demanda, mudança de estratégia. Nunca diga "foi erro contratar como PJ" ou "era empregado".

3. Comunicação clara + aviso prévio

Se contrato prever aviso, cumpra rigorosamente. Se não, considere compensação financeira clara (descrita como "compensação por encerramento", não "rescisão").

4. Quitação sem admissão de vínculo

O prestador assina recibo descrevendo exatamente o que recebeu: valores contratuais pendentes, compensação, honorários finais. **Nunca** use termos como "rescisão", "FGTS", "multa" ou direitos trabalhistas

PRÓXIMO PASSO

Contratos PJ revisados *antes* *do STF decidir.*

Ler este e-book é o primeiro passo. O segundo é saber, com precisão, como os seus contratos PJ se posicionam diante do teste dos 4 requisitos — antes que o STF decida e os processos se destravar. Não é consultoria de prateleira. É uma análise da realidade da sua operação, com recomendações aplicáveis.

DIAGNÓSTICO DE CONTRATOS PJ

Mapeamento estruturado dos seus contratos de prestação de serviços ativos

Identificamos os pontos de vulnerabilidade, priorizamos as relações com maior risco de reconhecimento de vínculo e indicamos, de forma prática, o que ajustar e como.

WHATSAPP (19) 99666-0219

SITE gustavosellaadv.com.br



Dr. Gustavo Sella

ADVOGADO · OAB/SP 450.077

Direito do Trabalho e compliance trabalhista preventivo.
Atendimento a empresas em todo o Brasil.

Material educativo. Não constitui consultoria jurídica individualizada. As informações são de caráter geral e não substituem a análise da situação específica da sua empresa. Dr. Gustavo Sella - OAB/SP 450.077. E-mail: gustavosellaadv@gmail.com. Endereço: OAB - 0.005/0001/0.000.000