ARTIGO · DIREITO EMPRESARIAL E DO TRABALHO

# Pejotização: o que está em jogo no STF e *como contratar PJ com segurança*

O Tema 1.389 vai definir quem julga, quando a contratação de pessoa jurídica é válida e quem precisa provar a fraude. Enquanto a tese não sai, o risco continua nas varas do trabalho.

**Isabela Franco do Amaral** · Advogada e empresária · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

Contratar profissionais por meio de pessoa jurídica é comum em muitos setores: tecnologia, saúde, comunicação, vendas, consultoria. Também é uma das maiores fontes de discussão judicial. Quando o contrato chega à Justiça, a pergunta é sempre a mesma: era mesmo uma relação entre empresas ou um emprego com outro nome?

O Supremo Tribunal Federal vai responder a parte dessa pergunta no Tema 1.389 de repercussão geral. Até lá, empresas e profissionais convivem com incerteza, e entender o que está em discussão ajuda a tomar decisões melhores.

## O que o STF vai decidir

O caso (ARE 1.532.603, relator ministro Gilmar Mendes) reúne três questões:

1. **Competência:** se cabe à Justiça do Trabalho ou à Justiça comum julgar alegações de fraude em contratos civis de prestação de serviços.
2. **Licitude:** se é válida a contratação de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para prestar serviços, à luz da liberdade de organização produtiva reconhecida pelo STF.
3. **Prova:** quem deve provar a fraude, o trabalhador que alega o vínculo ou a empresa que contratou.

Em abril de 2025, o relator suspendeu em todo o país os processos sobre o tema. Em fevereiro de 2026, a Procuradoria-Geral da República se manifestou pela validade da contratação de pessoa jurídica e pela competência da Justiça comum para examinar fraudes em contratos civis. Em 18 de junho de 2026, o ministro flexibilizou a suspensão: os processos voltaram a tramitar nas varas e nos tribunais regionais do trabalho, mas os recursos ao TST seguem parados à espera da tese. Segundo dados do CNJ citados pela imprensa, mais de 74 mil ações aguardavam a definição. Até o fechamento deste artigo, não havia notícia de conclusão do julgamento de mérito.

## O pano de fundo

Nos últimos anos, o STF validou diferentes formas de organização do trabalho além do emprego: a terceirização de qualquer atividade (ADPF 324 e Tema 725), o transporte autônomo de cargas (ADC 48) e o contrato de parceria em salões de beleza (ADI 5.625), entre outras. Com base nesses precedentes, o tribunal tem cassado, por meio de reclamações, decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam vínculo de emprego em contratos com pessoas jurídicas.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, aplica o princípio da primazia da realidade: o que vale é como a relação funciona na prática, e não o nome dado ao contrato. A CLT considera nulos os atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas (art. 9º).

## O que caracteriza o emprego

Pela CLT (arts. 2º e 3º), há relação de emprego quando o trabalho é prestado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, mediante remuneração e sob subordinação. Um CNPJ, sozinho, não afasta esses elementos quando eles aparecem no dia a dia. Alguns sinais costumam pesar:

- horário fixado e controlado pela empresa;
- ordens diretas e integração à hierarquia, como qualquer empregado;
- impossibilidade de se fazer substituir por outra pessoa;
- exclusividade imposta, sem liberdade real para atender outros clientes;
- "férias" e "13º" pagos ao prestador, metas e avaliações iguais às da equipe contratada pela CLT;
- ex-empregado que continua na mesma função, agora como PJ.

## Uma regra pouco lembrada

A Lei 6.019/1974, com as alterações da reforma trabalhista, proíbe que figure como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante como empregados nos últimos 18 meses, salvo se forem aposentados (art. 5º-C). Desligar um empregado e recontratá-lo em seguida como PJ, na mesma função, é exatamente o tipo de situação que costuma ser tratada como fraude.

BOAS PRÁTICAS PARA CONTRATAR PJ

- Contrato escrito, com objeto, entregas, prazos e critérios de remuneração definidos.
- Autonomia real na forma de executar o trabalho, inclusive quanto a horários.
- Remuneração vinculada a projetos, entregas ou resultados, e não a um "salário" fixo sem relação com o serviço.
- Prestador com estrutura própria e liberdade para atender outros clientes.
- Gestão do contrato, e não da pessoa: cobranças sobre entregas, não ordens sobre a rotina.
- Revisão periódica dos contratos em vigor, para checar se a prática continua coerente com o papel.

## Em resumo

A decisão do STF pode mudar o cenário, principalmente quanto a quem julga e quem prova. Mas nenhuma tese tornará válido um contrato que, na prática, é um emprego disfarçado. Até a definição, a melhor proteção para a empresa é que o contrato de pessoa jurídica seja, de fato, uma relação entre empresas, e que isso esteja documentado.

---

## Referências


1. STF. "STF retira suspensão de processos sobre 'pejotização' na primeira instância e nos TRTs", 18/06/2026. noticias.stf.jus.br
2. Migalhas. "STF retoma julgamentos sobre pejotização e justiça gratuita", 20/07/2026.
3. Felsberg Advogados. "Pejotização: STF autoriza retomada de processos sobre contratação de PJs e autônomos".
4. CLT, arts. 2°, 3° e 9°; Lei 6.019/1974, art. 5°-C; STF, ADPF 324, Tema 725, ADC 48 e ADI 5.625.


*Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto.*