

O que é Pejotização?

Relação de emprego, prestação de serviços e trabalho autônomo

CONTEÚDO GRATUITO • CARÁTER MERAMENTE INFORMATIVO

Compilado de legislação e entendimentos judiciais. A aplicação a casos concretos exige análise individual por advogado ou advogada com atuação especializada.

Informação geral, aplicação individual

Este e-book organiza conceitos legais e entendimentos judiciais sobre relação de emprego e prestação de serviços. Não oferece parecer, consulta individual, modelo contratual ou solução automática.

A denominação escolhida pelas partes é relevante, mas não encerra a análise. Contrato, CNPJ e nota fiscal devem ser examinados juntamente com a forma real de execução do trabalho.

Ordem de compreensão

1

RELAÇÃO REAL

Como o trabalho acontece?

2

REQUISITOS

Há elementos dos arts. 2º e 3º da CLT?

3

AUTONOMIA

Quem organiza a execução e assume riscos?

4

ENQUADRAMENTO

Qual regime corresponde ao conjunto dos fatos?



Leitura responsável: situações aparentemente semelhantes podem receber enquadramentos diferentes. A conclusão depende do conjunto probatório e da jurisprudência aplicável.

Quando incide a CLT?

A relação de emprego decorre da realidade da prestação. Em síntese, os arts. 2º e 3º da CLT descrevem empregador e empregado a partir de elementos fáticos.

PESSOA FÍSICA

O trabalho é prestado por uma pessoa natural. A existência de empresa em seu nome não impede a análise do trabalho pessoal.

PESSOALIDADE

A prestação é vinculada àquela pessoa, sem liberdade real de substituição por outro profissional.

ONEROSIDADE

Há pagamento em contraprestação ao trabalho realizado.

NÃO EVENTUALIDADE

A atividade é prestada com continuidade e inserção na dinâmica do tomador; não se confunde simplesmente com trabalhar todos os dias.

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

O empregador dirige a prestação: define ordens, controla a execução e exerce poder organizacional e disciplinar.

RISCO DO EMPREENDIMENTO

O empregador assume os riscos da atividade econômica; o empregado fornece trabalho mediante salário.

Ponto central: nenhum elemento deve ser lido de forma isolada. Horário, local, exclusividade, pagamento mensal e uso de equipamentos podem ser indícios, mas o enquadramento resulta da combinação dos fatos.

Trabalho autônomo

O prestador organiza os próprios meios, assume responsabilidades compatíveis com sua atividade e atua sem sujeição ao poder empregatício do contratante.

Quatro expressões que não são sinônimas

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Contrato pelo qual alguém se obriga a executar serviço mediante remuneração. Regra geral nos arts. 593 a 609 do Código Civil.

TRABALHADOR AUTÔNOMO

Pessoa natural que atua por conta própria. O art. 442-B da CLT admite contratação contínua ou não e com ou sem exclusividade, preservada a autonomia real.

PESSOA JURÍDICA - PJ

Empresa contratada para fornecer serviço. O CNPJ identifica a forma empresarial, mas não elimina eventual exame de fraude ou relação de emprego.

FREELANCER

Expressão de mercado, sem regime jurídico único. Pode corresponder a trabalho autônomo, contrato civil ou, conforme os fatos, relação de emprego.

Continuidade e exclusividade não transformam automaticamente o autônomo em empregado. Da mesma forma, o texto do art. 442-B não valida uma relação que, na prática, contenha os elementos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Mesma atividade, regimes diferentes

A atividade executada não define sozinha o regime. Um profissional de tecnologia, saúde, vendas ou administração pode atuar como empregado ou prestador, conforme a estrutura concreta da relação.

RELAÇÃO DE EMPREGO	PRESTAÇÃO AUTÔNOMA / PJ
Empresa dirige a forma, a rotina e a disponibilidade do trabalho.	Contratante define objeto, resultado, prazo e padrões; o prestador organiza a execução.
Trabalho pessoal inserido na organização do empregador.	Atividade independente, com organização profissional própria.
Riscos econômicos pertencem ao empregador.	Prestador assume custos e riscos compatíveis com o serviço contratado.
Ausências, férias e rotina são submetidas ao poder diretivo.	Indisponibilidades e cronograma são tratados como questões contratuais, sem poder disciplinar.
Remuneração salarial e direitos trabalhistas.	Preço contratual, obrigações civis, tributárias e previdenciárias próprias.
O modo de trabalhar é controlado, inclusive por meios digitais.	A fiscalização se concentra na entrega, qualidade e cumprimento do contrato.

Coordenação não é subordinação: prazos, reuniões, padrões técnicos, segurança e correção de entregas podem existir em contratos civis. Subordinação aparece quando há poder de comando sobre a pessoa e sua rotina, não apenas controle do resultado contratado.

A rotina revela a natureza da relação

As respostas abaixo apresentam critérios gerais. Nenhuma delas substitui a análise conjunta do caso concreto.



1 Pessoa que trabalha das 8h às 18h, com intervalo de almoço, pode ser contratada como PJ?

Pode existir contrato com janela de atendimento ou disponibilidade. Contudo, horário diário imposto e controlado, combinado com pessoalidade, remuneração, continuidade e subordinação, aproxima a relação do regime CLT. O horário, sozinho, não decide; o conjunto pode revelar emprego.

2 O prestador PJ pode trabalhar todos os dias na sede da empresa?

A presença diária não cria vínculo automaticamente. Ela ganha relevância quando vem acompanhada de controle de jornada, ordens pessoais, integração funcional e ausência de autonomia. Comparecer para executar o objeto ou participar de reuniões é situação diferente.

3 Trabalho contínuo significa necessariamente emprego?

Não. O art. 442-B admite trabalho autônomo de forma contínua. A continuidade deve ser examinada com subordinação, pessoalidade, onerosidade e autonomia efetiva.

4 Trabalhar exclusivamente para uma empresa gera vínculo?

Não de forma automática. O art. 442-B admite exclusividade na contratação do autônomo. Se a exclusividade vier acompanhada de dependência organizacional e poder diretivo, passa a integrar o conjunto de indícios.

5 Receber valor fixo todo mês transforma o PJ em empregado?

Não. O preço mensal é compatível com contrato continuado. A natureza salarial depende do contexto: pagamento pelo trabalho subordinado e inserido na organização é diferente de preço por serviço, escopo ou disponibilidade autônoma.

6 A empresa pode dar orientações ao prestador?

Pode definir objeto, resultado, prazo, padrões técnicos, segurança, compliance e correções. O ponto muda quando as orientações se tornam ordens contínuas sobre como a pessoa deve trabalhar, com fiscalização da rotina e poder disciplinar.

7 Reuniões obrigatórias caracterizam subordinação?

Reuniões de alinhamento, acompanhamento e aceite são compatíveis com prestação de serviços. Frequência, conteúdo, forma de convocação e consequências da ausência podem indicar subordinação quando reproduzem a gestão de empregado.

8 Usar computador, e-mail ou espaço da contratante gera vínculo?

Não isoladamente. O uso pode decorrer de segurança, acesso a sistemas ou natureza do serviço. Torna-se indício relevante quando demonstra integração completa à estrutura, dependência dos meios do tomador e controle semelhante ao exercido sobre empregados.

A empresa pode fiscalizar o cumprimento do contrato. O que distingue os regimes é se a fiscalização recai sobre a entrega contratada ou se assume a forma de direção pessoal e disciplinar do trabalho.

9

O contrato pode exigir que somente aquela pessoa preste o serviço?

A especialização pode justificar prestação pessoal em contrato civil. A pessoalidade é um dos elementos do emprego, mas precisa ser examinada com subordinação, continuidade e onerosidade. Liberdade real de equipe ou substituição reforça a autonomia quando compatível com o objeto.

10

Empregado pode ser dispensado e recontratado como PJ para fazer a mesma coisa?

A continuidade das mesmas funções, sob a mesma direção e rotina, pode indicar fraude, especialmente se apenas a forma de pagamento mudou. O art. 9º da CLT invalida atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar seus preceitos.

11

Freelancer que presta serviços por vários meses vira empregado?

O tempo de duração não decide sozinho. “Freelancer” não é categoria jurídica específica. Se houver autonomia, pode existir contrato civil prolongado; se estiverem presentes os elementos do emprego, o nome utilizado não impede o reconhecimento do vínculo.

12

Trabalho remoto impede o reconhecimento de vínculo?

Não. O art. 6º da CLT equipara o trabalho no estabelecimento, no domicílio e a distância quando presentes os pressupostos da relação de emprego. Controle por sistemas, mensagens e metas pode ser considerado na análise da subordinação.

CNPJ e nota fiscal não são irrelevantes, mas também não são absolutos. Eles documentam a forma contratual. Se os fatos demonstrarem emprego, a Justiça pode reconhecer a relação correspondente; se houver autonomia efetiva, o contrato civil ou empresarial pode ser preservado.

Liberdade contratual e realidade dos fatos

O STF reconhece a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas. A discussão atual é delimitar a competência, o ônus da prova e os critérios aplicáveis quando se alega fraude em contrato civil ou empresarial.

TEMA 725 - STF

No RE 958.252, o STF fixou que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante. O precedente não deve ser lido como autorização para ocultar relação de emprego demonstrada pelos fatos.

TEMA 1.389 - ARE 1.532.603

O STF decidirá: competência para julgar alegação de fraude em contrato civil/comercial; distribuição do ônus da prova; e licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. Até 17 de agosto de 2026, não havia tese definitiva de mérito.

Situação processual em 2026

ABR/2025

Suspensão nacional dos processos abrangidos.

OUT/2025

Audiência pública realizada pelo STF.

JUN/2026

Retomada da instrução e julgamento nas Varas e TRTs.

APÓS TRT

Suspensão após o acórdão regional até a tese definitiva.

Conclusão informativa: a ordem jurídica admite relações de emprego e também contratações autônomas, civis e empresariais. A controvérsia surge quando a forma documental e a prática não coincidem. O enquadramento exige exame do caso concreto, das provas e dos precedentes vigentes.

Este e-book é um compilado informativo

O conteúdo foi elaborado a partir de legislação e entendimentos judiciais disponíveis na data de atualização. Não contém parecer, consulta individual, modelo de contratação ou recomendação aplicável automaticamente.

Antes de escolher, alterar ou avaliar uma relação de trabalho ou prestação de serviços, recomenda-se buscar advogado ou advogada de confiança, com atuação especializada. A análise deve considerar atividade, rotina, contrato, comunicações, documentos e demais provas.

Fontes essenciais

Legislação: Constituição Federal, arts. 5º, II e XIII, e 114; Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 2º, 3º, 6º, 9º e 442-B; Código Civil, arts. 593 a 609; Lei nº 6.019/1974, arts. 4º-A e 5º-A.

Supremo Tribunal Federal: ADPF 324; RE 958.252/MG, Tema 725; ARE 1.532.603/PR, Tema 1.389, andamento e decisões de suspensão/levantamento parcial.

Tribunal Superior do Trabalho: materiais institucionais e decisões sobre contratação de profissionais por pessoa jurídica, consideradas conforme seus fatos e limites processuais.

CRÉDITOS

CAMARGO DIAS ADVOCACIA

Gisnaldo Camargo Dias da Silva • OAB/SP 384.156

advogado@naldocamargo.com • camargodias.adv.br

Informação abre a conversa.

A aplicação jurídica responsável começa com a análise individual dos fatos.

Este material é gratuito e pode ser compartilhado integralmente, sem alterações.