

A PEJOTIZAÇÃO E O TRABALHO AUTÔNOMO NO DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE DOS CRITÉRIOS JURÍDICOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

PEJOTIZATION AND AUTONOMOUS WORK IN LABOR LAW: ANALYSIS OF
LEGAL CRITERIA FOR THE CHARACTERIZATION OF THE EMPLOYMENT
RELATIONSHIP

Ciências Sociais Aplicadas • 28/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/793149896](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/793149896)

Ronaldo Gomes de Sousa¹

Arisson Carneiro Franco²

RESUMO

A pejetização constitui fenômeno relevante nas relações de trabalho contemporâneas, especialmente diante da ampliação de formas contratuais flexíveis e da dificuldade de distinguir o trabalho autônomo legítimo de situações em que a pessoa jurídica é utilizada para ocultar uma relação de emprego. Este estudo tem como objetivo analisar os critérios jurídicos empregados para diferenciar o trabalho autônomo da pejetização e caracterizar a existência do vínculo empregatício. Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e exploratória, com levantamento de produções acadêmicas publicadas entre 2022 e 2026, além da análise da legislação pertinente e de decisões judiciais relacionadas ao tema. Os resultados demonstraram que a identificação do vínculo empregatício depende da análise conjunta dos elementos previstos na legislação trabalhista, com destaque para a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade, sem desconsiderar a realidade concreta da prestação dos serviços. Verificou-se também que a existência de pessoa jurídica, contrato civil ou emissão de notas fiscais não comprova, isoladamente, a autonomia do trabalhador. Conclui-se que a diferenciação entre autonomia legítima e pejetização exige análise das circunstâncias concretas, especialmente diante dos atuais debates jurisprudenciais sobre a matéria.

Palavras-chave: Pejetização; Trabalho autônomo; Vínculo empregatício.

ABSTRACT

Pejotization is a relevant phenomenon in contemporary labor relations, particularly due to the expansion of flexible contractual arrangements and the difficulty of distinguishing legitimate self-employment from situations in which a legal entity is used to

conceal an employment relationship. This study aims to analyze the legal criteria used to differentiate self-employment from pejotization and to characterize the existence of an employment relationship. To this end, bibliographic and documentary research was conducted using a qualitative and exploratory approach, based on academic publications from 2022 to 2026, as well as relevant legislation and judicial decisions concerning the subject. The results demonstrated that the identification of an employment relationship depends on the joint analysis of the elements established by labor legislation, particularly subordination, personal service, remuneration, and non-occasionality, without disregarding the actual circumstances under which the services are performed. It was also found that the existence of a legal entity, a civil contract, or the issuance of invoices does not, by itself, establish the worker's autonomy. It is concluded that distinguishing legitimate self-employment from pejotization requires an analysis of the concrete circumstances, especially in light of current judicial debates concerning the matter.

Keywords: Pejotization; Self-employment; Employment relationship.

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho vêm sendo modificadas de maneira significativa nas últimas décadas, impulsionadas por fatores econômicos, tecnológicos e pelas novas formas de organização produtiva. Nesse processo, a flexibilização contratual ampliou as possibilidades de prestação de serviços e, simultaneamente, tornou mais complexa a identificação de relações de emprego disfarçadas. Entre essas práticas, destaca-se a pejotização, que pode dificultar a distinção entre trabalho autônomo legítimo e vínculo empregatício efetivamente existente (Monteiro, 2022).

Nesse contexto, Sena (2025) analisa os efeitos das transformações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, especialmente quanto à regulamentação do trabalho autônomo e à expansão de formas contratuais mais flexíveis. Para o autor, esse cenário ampliou as possibilidades de contratação, mas também criou dificuldades para estabelecer uma fronteira clara entre autonomia verdadeira e situações em que a contratação por pessoa jurídica é utilizada para encobrir uma relação de emprego.

Em perspectiva semelhante, Oleari, Silva e Oliveira (2025) apontam que a pejetização adquiriu maior espaço diante das mudanças ocorridas no mercado de trabalho. O fenômeno ocorre, em determinadas situações, quando a constituição de uma pessoa jurídica é utilizada como condição para a prestação dos serviços, conferindo aparência empresarial a uma relação que, na prática, pode apresentar características próprias do vínculo empregatício e resultar na redução de direitos trabalhistas.

A diferenciação entre trabalho autônomo e pejetização fraudulenta, portanto, constitui importante desafio para o Direito do Trabalho contemporâneo. Teles (2025) destaca que essa análise deve considerar as circunstâncias concretas da prestação dos serviços, especialmente por meio da primazia da realidade. Viola (2025), por sua vez, demonstra que a compreensão da subordinação também passou por transformações, tornando relevantes aspectos estruturais da inserção do trabalhador na atividade empresarial.

Diante desse cenário, o presente estudo parte do seguinte problema de pesquisa: Quais critérios jurídicos permitem diferenciar o trabalho autônomo da pejetização e reconhecer a existência do vínculo empregatício? A partir dessa questão, estabelece-se como objetivo

geral Analisar os critérios jurídicos que diferenciam o trabalho autônomo da pejetização e caracterizam o vínculo empregatício. Especificamente, busca-se discutir as transformações das relações de trabalho e as novas formas de prestação de serviços; identificar os elementos caracterizadores do vínculo empregatício e sua distinção do trabalho autônomo; e avaliar a pejetização e seus principais desafios jurídicos diante dos entendimentos jurisprudenciais atuais.

A relevância da pesquisa decorre das repercussões jurídicas e sociais produzidas pelas novas formas de contratação, especialmente quando a flexibilidade contratual se aproxima de práticas capazes de ocultar relações empregatícias. A investigação contribui, assim, para a compreensão dos limites entre liberdade contratual e proteção trabalhista, considerando a necessidade de compatibilizar as transformações do mercado com a preservação dos direitos assegurados ao trabalhador.

Ademais, cabe ressaltar que o uso de ferramentas de Inteligência Artificial neste trabalho restringiu-se ao suporte na formatação do texto conforme as normas da ABNT e à correção ortográfica, quando necessária. Não foram utilizadas ferramentas de Inteligência Artificial para elaboração, desenvolvimento, análise ou interpretação do conteúdo apresentado, sendo a construção do trabalho realizada pelo próprio autor.

2. TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO E NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A compreensão atual das relações de trabalho resulta de um longo processo histórico de transformações sociais, econômicas e jurídicas. Costa *et al.* (2026) destacam que o trabalho assumiu diferentes

significados ao longo da história, passando por períodos marcados pela sobrevivência, escravidão, servidão e organização das corporações de ofício. Desse modo, a proteção jurídica atualmente atribuída ao trabalhador constitui resultado de uma construção histórica relativamente recente.

Essa evolução pode ser compreendida a partir da sucessão de diferentes regimes de trabalho, entre eles o primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. Dentro dessa perspectiva, a flexibilização contemporânea representa mais uma etapa das constantes modificações pelas quais passou a organização do trabalho ao longo do tempo (Peixoto, 2024).

A Revolução Industrial provocou uma mudança significativa nesse cenário, sobretudo com a substituição progressiva da força humana pelas máquinas. O aumento do desemprego e a precariedade das condições laborais estimularam a organização dos trabalhadores e a formação de sindicatos, contribuindo para uma maior intervenção estatal nas relações de trabalho. Para Costa *et al.* (2026), esse processo ajuda a compreender a tensão existente entre as necessidades produtivas das empresas e a proteção dos trabalhadores, questão que permanece presente em modalidades atuais, como o teletrabalho e a uberização.

A flexibilização também pode ser analisada sob a perspectiva organizacional. As empresas, enquanto sistemas sujeitos às alterações do ambiente econômico, precisam adaptar suas estruturas às transformações externas, o que faz da flexibilização uma estratégia relacionada não apenas ao Direito, mas também à gestão e à organização produtiva (Lustosa, 2025).

No Brasil, o desenvolvimento da legislação trabalhista ocorreu de maneira particular, especialmente em razão do passado escravista. Costa *et al.* (2026) observam que a construção dos direitos trabalhistas esteve relacionada ao processo de abolição da escravidão e, posteriormente, à institucionalização das normas trabalhistas entre 1930 e 1945, alcançando importante consolidação com a Constituição Federal de 1988.

A flexibilização brasileira, entretanto, antecede a Reforma Trabalhista de 2017. A instituição do FGTS, ainda no período constitucional de 1967, rompeu parcialmente com a lógica da estabilidade, enquanto a Constituição de 1988 e as normas editadas posteriormente passaram a admitir diferentes mecanismos de flexibilização. Na década de 1990, surgiram instrumentos como o banco de horas e formas diferenciadas de contratação e suspensão contratual, demonstrando que esse processo ocorreu de maneira gradual (Peixoto, 2024).

A expansão tecnológica intensificou essas mudanças. A internet e as novas ferramentas de comunicação possibilitaram formas de trabalho que reduzem a necessidade de presença física e ampliam a autonomia na execução das atividades. Nesse contexto, o teletrabalho, o home office e o trabalho por plataformas ganharam espaço, enquanto a Lei nº 13.467/2017 passou a disciplinar expressamente o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (Costa *et al.*, 2026).

Esse processo acompanhou diferentes momentos econômicos. As conquistas trabalhistas observadas entre o final do século XIX e o início do século XX foram seguidas pela ampliação da proteção social no pós-Segunda Guerra Mundial. Posteriormente, as crises econômicas das décadas de 1970 e 1980 favoreceram políticas de

flexibilização, tendência que se intensificou com a economia digital e alcançou novo patamar durante a pandemia de 2020 (Lustosa, 2025).

Nesse contexto de mudanças, o crescimento do desemprego formal e a busca por alternativas ao emprego tradicional contribuíram para a expansão do trabalho autônomo e do empreendedorismo. Cruz e Izidio (2026) relacionam esse cenário à criação do Microempreendedor Individual pela Lei Complementar nº 128/2008, mecanismo que buscou ampliar a formalização de trabalhadores que atuavam fora do vínculo empregatício tradicional.

A flexibilização, portanto, passou a envolver diferentes modalidades de contratação e prestação de serviços. Segundo Januário e Silva (2026), esse fenômeno está associado à diversificação das relações laborais, que passaram a abranger, além do contrato regido pela CLT, formas civis, empresariais e comerciais de contratação. Nesse processo, a terceirização também ganhou relevância, especialmente com as mudanças legislativas promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 (Lima; Moraes, 2024).

Entre essas novas formas de organização destaca-se a pejetização. Cruz e Izidio (2026) explicam que ela se diferencia da uberização porque envolve, principalmente, a utilização de pessoa jurídica, MEI ou outra forma de formalização empresarial para estruturar uma prestação de serviços que, em determinadas situações, pode ocultar uma verdadeira relação de emprego.

Ribeiro e Lopes (2023) apontam que a pejetização ocorre quando o trabalhador passa a prestar serviços como pessoa jurídica em vez de ser contratado diretamente pela CLT. Embora esse modelo possa

proporcionar determinadas vantagens tributárias e maior liberdade de organização financeira, também pode ser utilizado para reduzir encargos trabalhistas e afastar direitos previstos na legislação.

A terceirização, por sua vez, consolidou-se como instrumento de reorganização produtiva voltado à especialização de atividades, redução de custos e melhoria da eficiência empresarial. Lima e Morais (2024) ressaltam, contudo, que a ampliação dessa modalidade também trouxe discussões relacionadas à fiscalização e à preservação dos direitos sociais.

As novas formas de trabalho alteraram características tradicionalmente associadas ao emprego, como jornada, remuneração, benefícios, representação sindical e forma de encerramento contratual. Assim, modalidades como trabalho autônomo, freelancer, contratos temporários, terceirização e prestação por pessoa jurídica passaram a compor um cenário laboral mais diversificado (Ribeiro; Lopes, 2023).

Esse processo também apresenta reflexos na informalidade. Dados da PNAD Contínua do IBGE apontam aproximadamente 32,5 milhões de trabalhadores na informalidade ou sem carteira assinada em 2025, correspondendo a cerca de 31,7% da população ocupada. Para Cruz e Izidio (2026), esses números reforçam a necessidade de avaliar os efeitos concretos da flexibilização sobre a proteção social.

Diante disso, a atuação do Poder Judiciário assume importância na distinção entre autonomia efetiva e utilização fraudulenta de contratos civis ou empresariais. Cruz e Izidio (2026) destacam que o TST e os Tribunais Regionais do Trabalho podem reconhecer o vínculo empregatício quando identificam elementos característicos

da relação de emprego, inclusive situações relacionadas à subordinação estrutural e algorítmica.

Peixoto (2024) propõe que a flexibilização seja analisada considerando sua finalidade, seu conteúdo, as modalidades contratuais utilizadas, os direitos envolvidos e as funções de proteção do trabalhador. Essa perspectiva permite compreender que flexibilizar não significa necessariamente retirar direitos, podendo também representar adaptação das normas às transformações econômicas e sociais.

Nesse sentido, Lustosa (2025) associa a flexibilização à maior possibilidade de definição dos parâmetros da relação laboral pelas partes, o que pode produzir maior liberdade e adaptação, mas também ampliar situações de instabilidade e rotatividade.

A doutrina apresenta diferentes posições sobre o tema. Peixoto (2024) identifica as correntes flexibilista, antiflexibilista e semiflexibilista. A primeira privilegia a negociação conforme as circunstâncias econômicas; a segunda rejeita a flexibilização diante de seus possíveis prejuízos ao trabalhador; e a terceira admite alterações, desde que preservado um núcleo mínimo de proteção.

Assim, a flexibilização apresenta efeitos que precisam ser avaliados de forma equilibrada. Embora possa favorecer a adaptação empresarial, a competitividade, a modernização das relações contratuais e o empreendedorismo, também pode contribuir para a precarização, a instabilidade, a redução de direitos, o enfraquecimento sindical e o crescimento da informalidade. A análise dessas consequências torna-se especialmente relevante para compreender os limites jurídicos entre a legítima autonomia

profissional e formas contratuais utilizadas para afastar a proteção trabalhista (Lustosa, 2025).

3. TRABALHO AUTÔNOMO E CRITÉRIOS PARA O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

A diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego é fundamental para compreender as diversas modalidades de prestação laboral existentes no ordenamento brasileiro. Enquanto a primeira possui sentido mais abrangente, a segunda depende da presença dos requisitos estabelecidos pela legislação trabalhista. Nesse contexto, o trabalho autônomo constitui forma legítima de prestação de serviços que, quando presentes suas características próprias, não configura vínculo empregatício (Viola, 2025).

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece os pressupostos necessários à caracterização do empregado. A partir dessa previsão, a doutrina identifica como elementos essenciais a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação jurídica, aos quais se acrescenta a exigência de que o serviço seja prestado por pessoa física (Lopes; Candido; Silveira, 2025).

A legislação também contempla expressamente o trabalho autônomo. Januario e Silva (2026) destacam o artigo 442-B da CLT, segundo o qual a contratação regular do autônomo, observadas as formalidades legais, pode ocorrer de maneira contínua ou não e com ou sem exclusividade, sem que isso implique, por si só, o reconhecimento da condição de empregado.

A principal diferença entre essas modalidades está relacionada à subordinação. Embora aspectos como pessoalidade, habitualidade e remuneração possam aparecer em determinadas relações

autônomas, a sujeição ao poder diretivo do contratante constitui importante indicador da existência de vínculo empregatício (Januario; Silva, 2026). Souza e Souza (2025) acrescentam que a análise não deve se limitar à existência de ordens diretas, sendo necessário verificar a posição ocupada pelo trabalhador dentro da estrutura produtiva.

A concepção de subordinação também passou por transformações. O modelo tradicional estava associado ao recebimento de ordens, ao controle de horários e à fiscalização direta. Posteriormente, desenvolveram-se as noções de subordinação objetiva e estrutural, relacionadas à inserção do trabalhador na atividade econômica e na organização empresarial, além da subordinação algorítmica, característica de determinadas relações mediadas por tecnologias e plataformas digitais (Volkmann, 2022; Lopes; Candido; Silveira, 2025).

Essa evolução dificulta a identificação de situações nas quais a autonomia existe apenas formalmente. Souza e Souza (2025) diferenciam a autonomia prevista no contrato daquela efetivamente observada na prática, ressaltando que o conteúdo documental não é suficiente quando a execução do serviço demonstra controle, dependência e integração semelhantes aos encontrados em uma relação de emprego.

No trabalho autônomo legítimo, o profissional possui maior liberdade para definir os métodos, horários e condições de execução de suas atividades. Também pode administrar sua própria clientela, utilizar recursos próprios, contratar auxiliares e prestar serviços para diferentes contratantes. Essas características revelam uma organização própria da atividade, sem sujeição ao poder diretivo típico do empregador (Januario; Silva, 2026).

Lopes, Candido e Silveira (2025) ressaltam que a autonomia envolve, ainda, a possibilidade de o prestador organizar livremente sua rotina, assumir os riscos da atividade e atender diferentes tomadores. Viola (2025) acrescenta que a remuneração do autônomo normalmente está relacionada à tarefa, projeto ou serviço realizado, enquanto o empregado permanece inserido na estrutura empresarial e protegido pela transferência dos riscos da atividade ao empregador.

A assunção dos riscos constitui, portanto, outro aspecto relevante para essa diferenciação. No trabalho autônomo, cabe ao próprio profissional suportar os custos e os resultados decorrentes de sua atividade. Já na relação de emprego, conforme a lógica estabelecida pelo artigo 2º da CLT, os riscos do empreendimento pertencem ao empregador (Souza; Souza, 2025; Januario; Silva, 2026).

A partir desses critérios, torna-se possível diferenciar o contrato de trabalho do contrato civil de prestação de serviços. Enquanto o primeiro envolve poder diretivo, subordinação e transferência dos riscos ao empregador, o segundo pressupõe maior liberdade de organização e responsabilidade do próprio prestador pela atividade desenvolvida (Souza; Souza, 2025).

A identificação desses elementos possui especial importância no âmbito judicial. Ritzel (2024) destaca a aplicação do princípio da primazia da realidade pela Justiça do Trabalho, segundo o qual a análise deve considerar a forma como o serviço é efetivamente executado, e não apenas a denominação atribuída pelas partes ao contrato. Assim, a existência de um contrato de prestação de serviços, de trabalho autônomo ou de pessoa jurídica não impede, isoladamente, o reconhecimento do vínculo quando a realidade demonstra o preenchimento dos requisitos legais.

Volkmann (2022) relaciona essa compreensão à própria estrutura normativa do Direito do Trabalho, destacando que a verificação dos fatos concretos constitui pressuposto para a aplicação das normas protetivas. Dessa maneira, a formalização contratual não deve prevalecer sobre a realidade quando utilizada para ocultar uma relação de emprego.

Nesse cenário, a dependência econômica, embora relevante para compreender a vulnerabilidade de determinados trabalhadores, não é suficiente para definir a existência do vínculo empregatício. Profissionais liberais e trabalhadores autônomos podem depender economicamente de sua atividade sem necessariamente estarem subordinados a um empregador específico (Volkmann, 2022).

A discussão também alcança a jurisprudência, especialmente diante das divergências entre decisões da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal envolvendo contratações formalmente estruturadas como trabalho autônomo ou prestação por pessoa jurídica. Ritzel (2024) demonstra que esse conflito reforça a necessidade de analisar os fundamentos utilizados para reconhecer ou afastar o vínculo, considerando as circunstâncias concretas de cada relação.

Outro aspecto importante está na diferença entre dependência econômica geral e dependência em relação a um contratante específico. A ausência de clientela própria, a exclusividade e a transferência limitada dos riscos podem indicar uma situação de maior dependência perante determinado tomador, aspecto que ganha relevância na análise de casos envolvendo pejetização (Volkmann, 2022).

Desse modo, a identificação do vínculo empregatício exige avaliação conjunta dos elementos presentes na prestação de serviços. O rótulo atribuído ao contrato não deve ser considerado suficiente para definir sua natureza jurídica, sendo indispensável verificar como a atividade é desenvolvida na realidade (Ritzel, 2024).

Por fim, a pessoalidade merece atenção especial nas situações de pejotização. Lopes, Candido e Silveira (2025) observam que a formalização por pessoa jurídica pode criar uma aparência de relação empresarial, embora a prestação seja realizada pessoalmente pelo trabalhador e sob condições semelhantes às de um empregado. Por isso, a análise da realidade contratual permanece essencial para distinguir a autonomia efetiva da utilização fraudulenta de formas jurídicas destinadas a afastar a incidência da legislação trabalhista.

4. PEJOTIZAÇÃO E OS LIMITES JURÍDICOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A pejotização constitui uma das questões mais relevantes no debate contemporâneo sobre as formas de contratação, especialmente pela dificuldade de diferenciar a prestação de serviços por pessoa jurídica de uma relação de emprego dissimulada. Para essa identificação, torna-se necessária a análise das condições efetivamente existentes entre as partes, considerando elementos como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e alteridade. Nesse conjunto, a subordinação apresenta especial importância, pois permite verificar se o prestador possui verdadeira liberdade na execução de suas atividades ou se permanece submetido ao poder diretivo do contratante (Andrade, 2025).

Nesse contexto, o artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho possui relevância por admitir a contratação regular do trabalhador autônomo, inclusive de maneira contínua e exclusiva, desde que observadas as exigências legais. Entretanto, a existência de CNPJ, contrato civil ou emissão de notas fiscais não demonstra, por si só, a autonomia do prestador. É necessário verificar se existe efetiva liberdade na organização e execução dos serviços (Teles, 2025).

A discussão tornou-se ainda mais complexa diante dos entendimentos firmados pelo Supremo Tribunal Federal sobre a liberdade de organização produtiva e a possibilidade de utilização de diferentes formas de contratação. Silva, Cunha e Mendonça (2024) observam que os precedentes relativos à terceirização passaram a repercutir em controvérsias envolvendo a pejetização, embora as duas modalidades apresentem características jurídicas distintas.

Nesse cenário, destaca-se o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/Paraná (ARE 1.532.603/PR), de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, no qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da matéria, originando o Tema nº 1.389. O processo envolve discussão sobre a validade de contrato de prestação de serviços firmado entre as partes e sobre a existência de relação de emprego.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.532.603 PARANÁ. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Recorrente: Gustavo Ribas da Silva. Recorrida: Prudential do Brasil Seguros S.A. Decisão de 14 de abril de 2025.

DECISÃO: Trata-se de recurso extraordinário com agravo interposto por Gustavo Ribas da Silva, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que julgou improcedente a reclamação trabalhista, declarando a licitude do contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, inexistindo, na espécie, relação de emprego. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional versada nestes autos, dando ensejo ao Tema nº 1389, no qual será apreciada a “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade” (ARE 1.532.603 RG, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 14/04/2025, Tema 1.389 da Repercussão Geral).

A decisão apresenta especial relevância para o estudo da pejetização porque o Tema nº 1.389 concentra três questões diretamente relacionadas à controvérsia: a competência da Justiça do Trabalho para julgar alegações de fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços; a licitude da contratação de trabalhadores autônomos ou pessoas jurídicas; e a definição da parte responsável pela produção da prova quando houver alegação de fraude. A repercussão geral demonstra, portanto, que a controvérsia ultrapassa os interesses individuais das partes e alcança a própria uniformização da interpretação jurídica sobre essas formas de contratação.

Relata-se que até o presente momento, o Tema nº 1.389 segue sem julgamento de mérito. Em 18 de junho, o Ministro Gilmar Mendes levantou a suspensão dos processos nas instâncias ordinárias trabalhistas, determinando depois que o sobrestamento ocorra logo após o acórdão regional, sem recurso de revista. Até 17 de setembro, os autos estavam conclusos ao relator, pendentes a licitude da contratação, a competência e o ônus da prova.

A partir desse julgamento, observa-se que a discussão sobre a pejetização não está limitada à presença dos requisitos tradicionais do vínculo empregatício. Também estão em debate questões processuais e institucionais, sobretudo quanto à competência jurisdicional e ao ônus probatório. Ribeiro (2026) destaca que essa definição é particularmente importante diante do aumento de processos que chegam ao STF envolvendo contratos formalmente constituídos como prestação de serviços ou contratação por pessoa jurídica.

A diferenciação entre autonomia real e autonomia apenas formal constitui outro ponto essencial. Oleari, Silva e Oliveira (2025) ressaltam que determinados trabalhadores, embora formalmente constituídos como pessoas jurídicas, permanecem inseridos na estrutura organizacional da empresa e sujeitos a obrigações semelhantes às de empregados. Essa situação aproxima-se do conceito de parassubordinação e demonstra que a análise não pode ser reduzida à simples existência de um contrato empresarial.

Nesse sentido, a utilização de precedentes relativos à terceirização deve observar as particularidades de cada caso. Azevedo (2025) demonstra que a técnica do *distinguishing* pode ser utilizada quando as circunstâncias concretas de determinada contratação

não correspondem àquelas abrangidas pelo precedente utilizado como fundamento. Assim, a licitude abstrata de determinada forma contratual não impede a investigação de eventual fraude na situação concreta.

A pejetização fraudulenta ocorre quando a forma jurídica adotada pelas partes não corresponde à realidade da prestação. Monteiro (2022) explica que a constituição de uma pessoa jurídica pode ser utilizada para afastar formalmente o requisito da pessoa física previsto na relação de emprego, embora o trabalhador continue executando pessoalmente suas atividades e submetido às mesmas condições existentes anteriormente.

Por essa razão, o princípio da primazia da realidade possui papel fundamental. Andrade (2025) destaca que o Judiciário deve considerar a maneira como o trabalho é efetivamente desenvolvido, não se limitando às disposições escritas no contrato. Dessa forma, a existência de uma pessoa jurídica não impede o reconhecimento do vínculo quando os elementos caracterizadores da relação empregatícia estiverem comprovados.

Entre os principais indícios utilizados nessa análise estão a existência de ordens, fiscalização, controle de jornada, cumprimento habitual das atividades, recebimento periódico de valores e impossibilidade de substituição do prestador. Quando esses fatores aparecem de maneira conjunta, podem demonstrar que a autonomia prevista formalmente não corresponde à realidade da relação (Teles, 2025).

A transformação das relações de trabalho também tornou menos evidente a subordinação. Silva, Cunha e Mendonça (2024) observam que a flexibilização contratual modificou a forma de manifestação

de elementos tradicionais como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, tornando mais complexa a identificação de relações de emprego encobertas por contratos civis ou empresariais.

Outra questão relevante diz respeito ao artigo 442-B da CLT. Sena (2025) aponta que a possibilidade de contratação autônoma com continuidade e exclusividade pode gerar insegurança jurídica, uma vez que tais características também podem estar presentes em relações de emprego. Além disso, a referência ao cumprimento das formalidades legais permite diferentes interpretações sobre os requisitos necessários para a validade da contratação.

Ribeiro (2026) propõe uma distinção importante entre a análise abstrata da validade de um contrato de prestação de serviços e a investigação concreta sobre eventual simulação. A primeira envolve a interpretação das normas e precedentes aplicáveis, enquanto a segunda depende da análise das provas e das circunstâncias efetivamente verificadas na relação entre as partes.

A ausência de critérios totalmente uniformes para separar o trabalho autônomo legítimo da pejetização fraudulenta contribui para a existência de decisões divergentes. Oleari, Silva e Oliveira (2025) entendem que essa situação compromete a previsibilidade das decisões e gera insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empresas.

O Tema nº 1.389 assume, nesse ponto, especial importância. A controvérsia submetida ao STF envolve não apenas a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo, mas também a competência para examinar alegações de fraude e a

definição sobre quem deve produzir as provas necessárias à demonstração dessa irregularidade. Ribeiro (2026) destaca que esses aspectos possuem impacto direto sobre a tramitação dos processos envolvendo pejetização.

O Microempreendedor Individual também pode aparecer nesse contexto. Criado pela Lei Complementar nº 128/2008 com a finalidade de facilitar a formalização de pequenos empreendedores, o MEI representa instrumento legítimo de inclusão econômica, mas pode ser utilizado de maneira indevida quando sua constituição serve apenas para ocultar uma relação de emprego (Monteiro, 2022).

As alterações legislativas promovidas nos últimos anos também ampliaram as possibilidades de contratação e, conseqüentemente, a necessidade de estabelecer limites entre autonomia e emprego. Andrade (2025) observa que a Reforma Trabalhista criou maior espaço para formas alternativas de prestação de serviços, mas isso não elimina a necessidade de verificar se, no caso concreto, estão presentes os elementos caracterizadores do vínculo.

A análise da estrutura empresarial da pessoa jurídica contratada constitui outro elemento relevante. Silva, Cunha e Mendonça (2024) utilizam o conceito de empresário previsto no artigo 966 do Código Civil como parâmetro auxiliar, considerando aspectos como profissionalidade, organização, atividade econômica e produção ou circulação de bens e serviços. A inexistência de estrutura empresarial efetiva pode constituir elemento relevante para a identificação de uma possível simulação.

No campo probatório, situações concretas podem revelar a existência de vínculo quando o prestador não possui liberdade

efetiva para recusar serviços, não pode ser substituído, utiliza uniforme, cumpre horários determinados ou é submetido à fiscalização do contratante. Sena (2025) demonstra que esses elementos são considerados pela jurisprudência na reconstrução da realidade existente por trás do contrato formal.

A questão do ônus da prova ganha ainda maior relevância diante do Tema nº 1.389. Teles (2025) destaca que a repercussão geral envolve justamente a definição de critérios relacionados à contratação por pessoa jurídica e à responsabilidade pela demonstração da eventual fraude. Trata-se de questão especialmente sensível porque a empresa e o trabalhador nem sempre possuem as mesmas condições para produzir determinados elementos probatórios.

No âmbito civil, a pejetização fraudulenta pode ser compreendida também sob a perspectiva da simulação prevista no artigo 167 do Código Civil. Silva, Cunha e Mendonça (2024) sustentam que, quando o contrato formal não corresponde à realidade existente entre as partes, pode-se questionar sua validade, especialmente quando a estrutura empresarial é utilizada para ocultar uma relação de emprego.

A utilização abusiva da pessoa jurídica pode ainda produzir outras consequências jurídicas. Sena (2025) aponta a possibilidade de responsabilização civil diante de prejuízos causados ao trabalhador e discute, conforme as circunstâncias, possíveis repercussões penais quando a contratação fraudulenta tiver como finalidade impedir ou dificultar o exercício de direitos trabalhistas.

Apesar dos instrumentos disponíveis, a jurisprudência permanece marcada por divergências. Oleari, Silva e Oliveira (2025) ressaltam

que a ausência de parâmetros completamente uniformes sobre a relação entre terceirização, trabalho autônomo e pejetização dificulta a previsibilidade das decisões e reforça a necessidade de critérios objetivos.

Azevedo (2025) aponta que elementos como subordinação direta, exclusividade e pagamentos fixos e sucessivos podem contribuir para a identificação de uma relação de emprego mascarada. Contudo, tais circunstâncias devem ser analisadas conjuntamente com os demais elementos da relação, evitando que um único fator seja utilizado como fundamento automático para reconhecer ou afastar o vínculo.

Dessa maneira, a pejetização deve ser examinada a partir da diferenciação entre três situações: o trabalho autônomo efetivamente exercido com liberdade e assunção dos riscos da atividade; a contratação empresarial legítima, realizada dentro dos limites admitidos pelo ordenamento; e a utilização de pessoa jurídica como instrumento para ocultar uma relação de emprego. Essa distinção exige análise concreta das condições de trabalho e adequada avaliação das provas produzidas (Monteiro, 2022).

Nesse cenário, o ARE 1.532.603/PR, relacionado ao Tema nº 1.389 da repercussão geral, representa importante marco para o debate atual, por reunir questões relativas à contratação de pessoas jurídicas e trabalhadores autônomos, à alegação de fraude, à competência da Justiça do Trabalho e ao ônus da prova. O julgamento evidencia que a solução da controvérsia depende da construção de critérios capazes de conciliar a liberdade de organização produtiva com a proteção jurídica conferida ao trabalhador.

5. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e natureza exploratória, tendo como objetivo compreender a delimitação jurídica entre o trabalho autônomo e a pejetização, especialmente no que se refere à caracterização do vínculo empregatício.

A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de livros, artigos científicos, periódicos, dissertações e teses relacionados ao tema, consultados em bases como SciELO, Google Acadêmico, Portal de Periódicos da CAPES e repositórios institucionais. Foram considerados estudos que abordam a pejetização, o trabalho autônomo, a subordinação, o vínculo empregatício e as transformações recentes das relações de trabalho.

A pesquisa documental envolveu a análise da legislação trabalhista e civil pertinente, além de decisões judiciais relacionadas à matéria, especialmente aquelas proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Supremo Tribunal Federal. Nesse contexto, também foi considerado o ARE 1.532.603/PR, relacionado ao Tema nº 1.389, que discute aspectos relevantes sobre a contratação de pessoas jurídicas e trabalhadores autônomos e a existência de possíveis fraudes nesses contratos.

A abordagem qualitativa mostrou-se adequada por permitir a interpretação das diferentes posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre a distinção entre trabalho autônomo e pejetização. A natureza exploratória, por sua vez, decorre da necessidade de aprofundar um tema que permanece em constante discussão no campo jurídico.

O recorte temporal dos artigos pesquisados compreendeu o período de 2022 a 2026, considerando as transformações introduzidas pela Reforma Trabalhista e os debates posteriores sobre novas formas de contratação. A análise foi organizada em três eixos principais: a evolução das relações de trabalho e sua flexibilização, os elementos caracterizadores do vínculo empregatício e os desafios jurídicos para diferenciar o trabalho autônomo da pejetização fraudulenta.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos estudos selecionados permitiu identificar diferentes interpretações acerca dos limites entre o trabalho autônomo e a pejetização. Embora existam divergências quanto à aplicação das normas e dos precedentes judiciais, os trabalhos convergem quanto à importância de verificar a realidade da prestação dos serviços, especialmente a existência de subordinação. Os resultados foram organizados em três eixos, de acordo com os objetivos propostos na pesquisa.

Tabela 1. Síntese dos principais resultados da pesquisa

Eixo temático	Principais contribuições identificadas
Evolução e flexibilização das relações de trabalho	A flexibilização acompanha as transformações históricas, econômicas e tecnológicas do trabalho (Costa <i>et al.</i> , 2026; Peixoto, 2024).
Novas formas de prestação de serviços	Tecnologias, uberização, trabalho autônomo, MEI e terceirização ampliaram as possibilidades de contratação (Lustosa, 2025; Cruz; Izídio, 2026; Lima; Moraes, 2024).

Elementos do vínculo empregatício	A subordinação permanece como elemento central, mas sua identificação passou a considerar novas formas de organização do trabalho (Viola, 2025; Volkmann, 2022).
Autonomia e primazia da realidade	A análise da prestação efetiva dos serviços é essencial para distinguir autonomia legítima de vínculo empregatício (Januário; Silva, 2026; Ritzel, 2024).
Pejotização e fraude contratual	A pejotização pode representar mecanismo de redução de encargos e ocultação de relações de emprego quando ausente autonomia efetiva (Andrade, 2025; Monteiro, 2022; Santos <i>et al.</i> , 2024).
Divergência jurisprudencial	A aplicação dos precedentes do STF tem produzido controvérsias na Justiça do Trabalho sobre a validade das contratações por pessoa jurídica (Silva; Cunha; Mendonça, 2024; Azevedo, 2025).
Tema 1.389 e segurança jurídica	O Tema 1.389 amplia o debate ao tratar da licitude da contratação, da fraude, da competência judicial e do ônus da prova (Ribeiro, 2026).

Fonte: autoria própria (2026).

6.1. Evolução das Relações de Trabalho e Flexibilização da Prestação de Serviços

Os resultados demonstram que a flexibilização das relações de trabalho está relacionada às transformações históricas, econômicas e tecnológicas que modificaram as formas tradicionais de contratação. Costa *et al.* (2026) associam esse processo à própria evolução do Direito do Trabalho brasileiro, enquanto Peixoto (2024) identifica diferentes perspectivas sobre a flexibilização. Assim, as mudanças nas formas de contratação não podem ser compreendidas apenas como substituição do emprego tradicional,

mas como parte de uma reorganização mais ampla das relações laborais.

Nesse contexto, a incorporação de novas tecnologias ampliou as possibilidades de prestação de serviços e tornou menos nítidas algumas fronteiras entre autonomia e emprego. Lustosa (2025) destaca a expansão das plataformas digitais, enquanto Cruz e Izidio (2026) analisam a utilização do trabalho autônomo e do MEI em diferentes atividades. Lima e Moraes (2024), por sua vez, relacionam essas transformações ao crescimento da terceirização. Esses elementos demonstram que a existência de formas contratuais diversas não significa, por si só, afastamento da relação empregatícia.

Por outro lado, os estudos analisados indicam que a flexibilização pode produzir resultados distintos conforme as condições concretas em que ocorre. Ribeiro e Lopes (2023) apontam que as novas modalidades contratuais desafiam os critérios tradicionalmente utilizados para reconhecer o vínculo empregatício. Quando há efetiva liberdade na organização da atividade, a flexibilização pode corresponder a uma forma legítima de estruturação do trabalho. Quando a autonomia existe apenas no plano formal, entretanto, surgem questionamentos quanto à correspondência entre o contrato e a realidade.

Desse modo, o ponto de maior relevância está na maneira como esses instrumentos são utilizados na relação concreta. A pejetização insere-se justamente nessa zona de tensão, pois a constituição de uma pessoa jurídica pode representar uma escolha legítima de organização profissional, mas também pode ser utilizada para

encobrir uma relação que apresenta características próprias do emprego.

6.2. Trabalho Autônomo e Elementos Caracterizadores do Vínculo Empregatício

Quanto à diferenciação entre trabalho autônomo e emprego, os estudos apontam a subordinação como um dos principais elementos para a identificação da relação empregatícia. Viola (2025) observa que a concepção tradicional de subordinação, baseada principalmente na emissão de ordens diretas e na fiscalização imediata, apresenta limitações diante das atuais formas de organização produtiva. Volkmann (2022) amplia essa compreensão ao considerar manifestações estruturais e objetivas da subordinação, acompanhando mudanças na maneira como o trabalho é organizado.

Essa ampliação conceitual permite analisar situações nas quais não existem ordens diretas e permanentes, mas permanecem mecanismos de controle ou integração à atividade econômica do contratante. Volkmann (2022) demonstra que a subordinação pode assumir diferentes configurações, enquanto Lopes, Cândido e Silveira (2025) distinguem formas diretas e estruturais. A questão, portanto, não está apenas em verificar se existem comandos expressos, mas em compreender o grau de liberdade efetivamente atribuído ao trabalhador para organizar e desenvolver sua atividade.

Além da subordinação, os estudos ressaltam outros elementos relevantes para a diferenciação. Souza e Souza (2025) destacam a autonomia na organização do serviço, o poder diretivo e a assunção dos riscos da atividade, enquanto Januário e Silva (2026) e Ritzel

(2024) enfatizam a necessidade de observar a realidade da prestação. Esses critérios devem ser considerados conjuntamente, pois a presença ou ausência de um único elemento não é suficiente, em todas as situações, para definir a natureza jurídica da relação estabelecida entre as partes.

Assim, a primazia da realidade assume papel relevante na análise da pejetização. A existência de contrato civil, pessoa jurídica ou emissão de notas fiscais demonstra a forma adotada pelas partes, mas não encerra a investigação sobre a natureza da relação. A autonomia legítima exige liberdade efetiva para organização da atividade e assunção dos riscos correspondentes. Quando esses elementos não se confirmam na prática e estão presentes características próprias da relação de emprego, torna-se necessária a análise do vínculo a partir da realidade concretamente verificada.

6.3. Pejetização e Desafios Jurídicos na Caracterização do Vínculo

No eixo referente à pejetização, os estudos analisados apontam que a contratação por meio de pessoa jurídica pode assumir diferentes significados jurídicos. Andrade (2025), Teles (2025) e Monteiro (2022) destacam que essa modalidade pode ser utilizada de maneira legítima quando corresponde à efetiva autonomia profissional, mas pode também ocultar uma relação de emprego quando utilizada para afastar direitos trabalhistas. Dessa forma, a simples existência de uma pessoa jurídica não permite concluir, isoladamente, pela regularidade ou pela fraude da contratação.

Essa distinção torna-se mais complexa diante da aproximação entre a pejetização e os precedentes do Supremo Tribunal Federal relacionados às formas de contratação e terceirização. Silva, Cunha e

Mendonça (2024) e Azevedo (2025) identificam interpretações distintas quanto à extensão desses precedentes aos casos concretos. A controvérsia demonstra que a análise jurídica não depende apenas da existência de um contrato formal, mas também da identificação das características específicas da relação discutida, evitando que situações juridicamente distintas sejam tratadas de maneira uniforme.

Nesse cenário, o Tema 1.389 do Supremo Tribunal Federal assume especial relevância para a discussão. Ribeiro (2026) destaca que a controvérsia envolve questões relacionadas à competência para apreciar possíveis fraudes, à licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo e à distribuição do ônus da prova. Esses aspectos estão diretamente relacionados à possibilidade de reconhecimento do vínculo, pois a definição dos critérios materiais precisa ser acompanhada de regras processuais que permitam às partes demonstrar a realidade da contratação.

A questão probatória apresenta importância particular porque a análise da realidade da prestação depende das informações disponíveis no processo. Quando determinadas circunstâncias da relação estão sob maior domínio de uma das partes, a distribuição do ônus da prova pode influenciar significativamente o resultado da controvérsia. Nesse sentido, o debate sobre o Tema 1.389 não se limita à definição abstrata da licitude da contratação, alcançando também as condições concretas para demonstrar a existência ou inexistência de fraude.

Os resultados também evidenciam que a divergência jurisprudencial permanece associada à dificuldade de estabelecer critérios suficientemente seguros para diferenciar autonomia e

vínculo empregatício. Oleari, Silva e Oliveira (2025) apontam a existência de interpretações distintas, enquanto Azevedo (2025) ressalta a necessidade de considerar as particularidades de cada situação. Essa perspectiva reforça que a pessoa jurídica não deve ser tratada como prova automática de autonomia, assim como a prestação contínua de serviços não demonstra, isoladamente, a existência de vínculo.

Diante disso, a análise dos estudos permite compreender que o principal desafio jurídico consiste em preservar, simultaneamente, a autonomia contratual legítima e a proteção conferida pelo Direito do Trabalho às relações efetivamente empregatícias. A distinção depende da correspondência entre a forma contratual e a realidade da prestação, considerando subordinação, autonomia, organização da atividade e demais elementos jurídicos pertinentes. O Tema 1.389 amplia essa discussão ao envolver não apenas a caracterização da relação, mas também os critérios processuais que influenciam sua demonstração em juízo.

7. CONCLUSÃO

A pesquisa analisou a pejetização e o trabalho autônomo no Direito do Trabalho a partir das transformações nas relações laborais e das novas formas de prestação de serviços. Nesse percurso, foram discutidas a flexibilização contratual, as características do trabalho autônomo, os elementos do vínculo empregatício e os limites jurídicos da contratação por pessoa jurídica. Também foram examinados os desafios decorrentes da aplicação desses critérios no contexto jurisprudencial contemporâneo.

Os objetivos propostos foram alcançados, pois o estudo permitiu compreender as mudanças nas relações de trabalho, identificar os requisitos jurídicos do vínculo empregatício e estabelecer sua distinção em relação ao trabalho autônomo. Além disso, foi possível examinar a pejetização diante dos atuais debates judiciais, especialmente quanto à validade das formas contratuais utilizadas e à necessidade de verificar as circunstâncias concretas em que os serviços são prestados.

Entre os principais resultados, verificou-se que a existência de pessoa jurídica, contrato civil ou emissão de notas fiscais não comprova, isoladamente, a autonomia do trabalhador. A caracterização do vínculo depende da análise conjunta de seus elementos legais, especialmente pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Assim, a forma contratual adotada pelas partes não deve ser examinada de maneira isolada quando houver elementos que indiquem uma realidade distinta daquela formalmente estabelecida.

A subordinação apresentou-se como aspecto central nessa diferenciação, especialmente porque suas manifestações podem assumir formas menos tradicionais nas atuais organizações produtivas. Enquanto o trabalho autônomo pressupõe maior liberdade de organização e assunção dos riscos da atividade, situações de pejetização fraudulenta podem revelar dependência e inserção na estrutura empresarial incompatíveis com uma autonomia efetiva. Essa transformação torna necessária uma análise capaz de considerar as diferentes formas pelas quais o poder diretivo pode se manifestar.

A pesquisa contribui, nesse sentido, para evidenciar que a pejotização não deve ser confundida automaticamente com fraude, assim como a formalização empresarial não garante, por si só, a existência de uma relação autônoma. A distinção depende da correspondência entre o contrato e a realidade da prestação. Essa compreensão é especialmente relevante diante das controvérsias jurisprudenciais envolvendo a contratação por pessoa jurídica e do debate estabelecido no Tema 1.389 do Supremo Tribunal Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Tainnara Alves de. **“Pejotização” como forma de precarização do trabalho.** Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2025. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/9084>. Acesso em: 07 ago. 2026.

AZEVEDO, Fernanda Cardoso. **Pejotização no direito do trabalho brasileiro: análise à luz da jurisprudência do STF.** Centro Universitário UNDB, 2025. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/handle/areas/1358>. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 Paraná.** Relator Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 14 de abril de 2025b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2026.

COSTA, Maria Fernanda do Prado; EID, Arnaldo Gaspar; AVELINO, Cleide Henrique; et al. **A evolução das relações de trabalho: adaptações e desafios na Era Moderna.** Centro Universitário

Católico Salesiano Auxilium, 2026. Disponível em: <https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2026/01/Artigo-A-evolucao-das-relacoes-de-trabalho-adaptacoes-e-desafios-na-Era-Moderna-Pronto-1.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2026.

CRUZ, Gleython Ribeiro da; IZIDIO, Paulo. **Trabalho autônomo e empreendedorismo individual: regulação e proteção social no Brasil**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 12, n. 5, 2026. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/27211>. Acesso em: 09 ago. 2026.

JANUÁRIO, Valéria Souza; SILVA, Rosana Reis de Melo. **A pejotização nas relações de trabalho: flexibilidade, autonomia e novos modelos de contratação**. RevistaFT, v. 30, n. 159, 2026. Disponível em: <https://www.revistaft.com/ft/article/view/1418>. Acesso em: 21 ago. 2026.

LIMA, Suellen Rebeca Rodrigues; MORAIS, Uérlei Magalhães de. **A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 6, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14571>. Acesso em: 15 ago. 2026.

LOPES, Liliane de Fátima; CÂNDIDO, Manoel Pereira; SILVEIRA, Glaucio Batista da. **A terceirização e sua relação com o vínculo empregatício**. Faculdade Facmais, 2025. Disponível em: <http://65.108.49.104/handle/123456789/1199>. Acesso em: 06 ago. 2026.

LUSTOSA, Thalita Furtado Mascarenhas. **A flexibilização das relações de trabalho na era das novas tecnologias: reflexos econômicos e desafios jurídicos para a proteção dos trabalhadores.** Universidade Católica de Brasília, 2025. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/tede/3741>. Acesso em: 24 ago. 2026.

MONTEIRO, Davi Santos. **A pejotização como forma de fraude às relações de emprego.** Universidade Federal do Ceará, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/72955>. Acesso em: 11 ago. 2026.

OLEARI, Renata Viveiro; SILVA, Ricardo Vieira; OLIVEIRA, Jocirley de. **O fenômeno da “pejotização” nas relações de trabalho no cenário brasileiro.** JNT - Facit Business and Technology Journal, v. 1, n. 68, 2025. Disponível em: <https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/3988>. Acesso em: 19 ago. 2026.

PEIXOTO, Sara Alcantara. **A precarização das relações de trabalho.** Universidade Federal de Alagoas, 2024. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/14379>. Acesso em: 08 ago. 2026.

RIBEIRO, Érika O'Hara de Oliveira. **A pejotização e a supressão de direitos trabalhistas: uma análise da jurisprudência e dos impactos causados pela prática no cenário econômico brasileiro.** Universidade Estadual do Piauí, 2026. Disponível em: <https://sistemas2.uespi.br/handle/tede/3611>. Acesso em: 23 ago. 2026.

RIBEIRO, Letícia Barros; LOPES, José Augusto Bezerra. **O fenômeno da pejotização e a precarização do vínculo empregatício.** Revista

Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 9, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11277>. Acesso em: 14 ago. 2026.

RITZEL, Guilherme Sebalhos. **O vínculo de emprego e o trabalho autônomo na Justiça do Trabalho: a competência trabalhista e o princípio da primazia da realidade.** Revista da Escola Judicial do TRT4, v. 6, n. 10, 2024. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/328>. Acesso em: 17 ago. 2026.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. **A pejetização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa?** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 10 ago. 2026.

SENA, Itana Paula Andrade. **A linha tênue entre o trabalho autônomo e o fenômeno da pejetização: uma análise pós Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** Universidade Federal do Maranhão, 2025. Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/handle/123456789/9281>. Acesso em: 25 ago. 2026.

SILVA, Alex Dylan Freitas; CUNHA, Regiane Pereira Silva da; MENDONÇA, Frederico Santiago de. **“Pejetização” e terceirização: análise a partir da decisão do STF acerca da legalidade da terceirização da atividade-fim.** Themis Revista Jurídica, v. 5, n. 9, 2024. Disponível em:

<https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista/article/view/93>.

Acesso em: 13 ago. 2026.

SOUZA, Emerson Duarte; SOUZA, Cleidilene Freire. **Contrato de trabalho e contratos afins no Direito do Trabalho brasileiro.**

Revista Multidisciplinar Integrada, v. 7, n. 2, 2025. Disponível em: https://revistas.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/pt_BR/article/view/255. Acesso em: 20 ago. 2026.

TELES, Silas Souza. **Pejotização e a precarização do trabalho: impactos e desafios para a proteção dos direitos trabalhistas.**

Universidade Estadual do Piauí, 2025. Disponível em: <https://sistemas2.uespi.br/handle/tede/2880>. Acesso em: 16 ago. 2026.

VIOLA, Vitória Rocha. **Das relações de trabalho à pejotização: uma análise jurisprudencial.** Universidade Federal de Uberlândia, 2025.

Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/46602>. Acesso em: 22 ago. 2026.

VOLKMANN, Guilherme Rafael. **Contrato de Trabalho 4.0: Os Elementos do Vínculo Empregatício Frente às Sucessivas Revoluções Industriais.** Universidade do Minho, 2022. Disponível em:

<https://www.proquest.com/openview/479ceec3fbe9d0278ff86d8dad240894/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>. Acesso em: 26 ago. 2026.

¹ Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/Unisulma.

² Graduado em Direito. Advogado Previdenciário. Mestre em Direito das Relações Sociais pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Pós-Graduado em Direito Processual Civil pelo Centro de Ensino Renato Saraiva (CERS). Pós-Graduando em Direito Previdenciário pela PUC-RS. Professor universitário, docente de cursos de pós-graduação e de cursos livres na área jurídica. Membro do Grupo de Pesquisa William Beveridge.