

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**NORMA SUELI PADILHA**

**RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA**

**GABRIELLE KOLLING**

**RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejotização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejotização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejotização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
  - A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
  - Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
  - Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
  - Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
  - Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
  - O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
  - Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
  - Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

# **A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O LIMITE ENTRE A LIBERDADE ECONÔMICA E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR**

## **SELF-EMPLOYMENT AND PRECARIOUS WORK RELATIONS: THE LIMIT BETWEEN ECONOMIC FREEDOM AND WORKER DIGNITY**

**Eduardo Augusto Gonçalves Dahas<sup>1</sup>**  
**Tammara Drummond Mendes**  
**Renata Apolinário de Castro Lima**

### **Resumo**

A Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho são os principais instrumentos regulatórios que estabelecem direitos e deveres para Empregados e Empregadores, visando, sobretudo, resguardar a dignidade humana do trabalhador e assegurar o cumprimento dos princípios constitucionais que fundamentam as relações laborais. Neste contexto, a pejotização definida como um acordo estabelecido por meio de contrato de prestação de serviços que, quando inserido em um contexto ilícito, visando fraudar os direitos e garantias trabalhistas deve ser analisado pela Justiça do Trabalho, para analisar a existência ou não dos elementos essenciais de uma relação de emprego e garantido, quando configurados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, todas as verbas consequêntias. Esta prática, utilizada muitas vezes para fraudar a verdadeira relação resulta na violação dos direitos trabalhistas, uma vez que os empregadores diminuem os encargos, mas ao mesmo tempo sonegam direitos legítimos dos empregados e consequentemente as garantias constitucionais fundamentais. Neste passo, a pejotização representa uma manobra “flexível” que compromete gravemente a dignidade do trabalhador, criando desigualdade no pacto laboral, razão pela qual o presente trabalho propõe-se a examinar o instituto da pejotização e suas implicações para o trabalhador, através do método hipotético-dedutivo, apresentando elementos essenciais da pejotização e da relação de emprego, possibilitando a compreensão da grave violação que esta prática representa aos direitos trabalhistas conquistados até a atualidade.

**Palavras-chave:** Precarização do trabalho, Liberdade econômica, Dignidade humana, Garantias fundamentais, Pejotização

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The Constitution of the Federative Republic of Brazil and the Consolidation of Labor Laws are the main regulatory instruments that establish the rights and duties of employees and employers, aiming, above all, to protect the human dignity of workers and ensure compliance with the constitutional principles that underpin labor relations. In this context, self-

---

<sup>1</sup> Pós Doutor em Direito e Psicologia, Doutor em Direito Processual pela Pucminas, Mestre em Direito Privado pela Universidade Fumec, Pesquisador e Professor na Faculdade Anhanguera, Fupac e Universidade Fumec

employment is defined as an agreement established through a service provision contract that, when inserted into an illicit context, aims to defraud labor rights and guarantees. It must be analyzed by the Labor Court to determine whether the essential elements of an employment relationship exist and, when the requirements of articles 2º and 3º of the CLT are met, guarantee all consequential benefits. This practice, often used to defraud the true relationship, results in the violation of labor rights, as employers reduce responsibilities but simultaneously deny employees' legitimate rights and, consequently, fundamental constitutional guarantees. In this regard, the self-employment represents a "flexible" maneuver that seriously compromises the dignity of workers, creating inequality in the employment contract. This paper therefore proposes to examine the institution of self-employment and its implications for workers through the hypothetical-deductive method. It presents essential elements of self-employment and the employment relationship, enabling an understanding of the serious violation this practice represents of labor rights achieved to date.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Self-employment, Job insecurity, Economic freedom, Human dignity, Fundamental guarantees

## **INTRODUÇÃO**

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estabelece em seu artigo 7º, uma gama de direitos fundamentais aos trabalhadores, proporcionando equilíbrio e segurança essenciais para a garantia da dignidade humana.

Por meio de regulamentações específicas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acordos coletivos e demais instrumentos, a efetividade desses direitos se manifestam principalmente na obrigatoriedade das verbas trabalhistas que resultam das relações de emprego, tais como o décimo terceiro, FGTS, salário mínimo, férias acrescidas de um terço constitucional, licenças remuneradas, entre outros, sendo tais direitos conquistados ao longo das transformações sociais e das mutações nas relações de trabalho, sendo pilares fundamentais para a dignidade.

Nesse passo, a relação de emprego, por sua vez, é caracterizada pela presença dos requisitos de onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação. Teoricamente, a existência desses elementos estabeleceria uma relação de emprego regida pelas normas da CLT.

Contudo, a carga onerosa desses direitos trabalhistas e as constantes mutações sociais têm levado empregadores a buscar alternativas que, muitas vezes, se situam à margem dos preceitos constitucionalmente estabelecidos. Nesse cenário, a pejotização emerge como uma alternativa aparentemente menos onerosa, a qual consiste numa relação de trabalho que afasta o vínculo empregatício e consequentemente os encargos trabalhistas.

A pejotização é uma prática lícita formalizada por meio de um contrato de prestação de serviços estabelecido entre pessoas jurídicas, que pode se tornar ilícita se utilizada de forma fraudulenta que tem como efeito colocar o trabalhador à margem da CLT.

Com a crescente utilização da pejotização como forma de contratação de trabalhadores, a jurisdição brasileira e as relações de trabalho enfrentam um novo e complexo desafio: solucionar litígios que formalmente nascem como de natureza civil, mas que, na realidade, são contratos de emprego no campo da realidade fática, de modo que tal situação tem resultado em elevada insegurança e retrocesso nas garantias fundamentais do empregado.

A persistência dessa prática fraudulenta, além de violar os princípios estabelecidos pelo direito do trabalho, como a proteção ao trabalhador, a primazia da realidade dentre outros, ainda fere a sua dignidade da pessoa humana, pois ao se submeter irregularmente a pejotização, o trabalhador renuncia às suas garantias fundamentais, afetando diretamente o valor social que o labor carrega através do vínculo efetivo de emprego.

Face a isso, a presente pesquisa busca evidenciar os impactos da pejotização para o trabalhador e analisar como essa prática é estruturada, apontando sua natureza evidentemente fraudulenta que acarreta na violação às garantias fundamentais e sociais previstas na Carta Magna de 1988.

Através do método de pesquisa hipotético-dedutivo, o presente trabalho traçará, no primeiro capítulo, os avanços sociais que culminaram nas conquistas dos direitos concedidos aos trabalhadores e, ainda, o marco da pejotização e sua trajetória no ordenamento jurídico brasileiro. Já no segundo capítulo, o artigo aprofundará o assunto da pejotização, trazendo o entendimento e o atual panorama que tem ocasionado demandas judiciais.

No terceiro capítulo, o presente ensaio evidenciará a necessária observância dos princípios presentes no Direito do Trabalho, os quais, com o instituto da pejotização, estão sendo fortemente violados, demonstrando que essa prática exime empregadores de suas obrigações e torna as relações de trabalho desequilibradas e injustas, resultando na violação da dignificação do ser humano por meio do trabalho.

Após discorrer sobre os temas abordados, a hipótese trará elementos essenciais para a superação da pejotização ilícita e a regulamentação efetiva da relação de emprego, a fim de que essas alternativas fraudulentas sejam superadas, restaurando assim o justo contrato de trabalho estabelecido pela Constituição e pela CLT.

## **I. A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS E A PEJOTIZAÇÃO COMO ALTERNATIVA À MARGEM DA CLT**

A Revolução Industrial iniciada no século XVIII foi um marco histórico na conquista de direitos trabalhistas, remodelando as demandas por força de trabalho humana, provocando concentração de pessoas em cidades, inovando a produção e impulsionando a intensificação de

movimentos sociais desencadeando diversas transformações sociais (Oliveira, Almeida, Rosa, Alves, 2023).

O crescimento industrial e a aglomeração de pessoas em cidades resultaram na iminência de duas classes sociais distintas: a proletária e a burguesa. A primeira classe composta principalmente por operários com interesses e demandas em comum, reivindicavam um Estado Social que garantisse a paridade e simetria nas negociações trabalhistas, já a classe oposta, detentora dos meios de produção e controle do poder econômico, estabelecia as regras a serem seguidas pelos trabalhadores sem preocupação com suas condições de vida ou com a garantia de sua dignidade (Garcia, 2025).

Diante da intensa exploração do trabalho em condições precárias, dos frequentes acidentes de trabalho e sobretudo dos salários baixos, os trabalhadores passaram a exigir uma legislação que regulasse suas necessidades mais urgentes, relacionadas à segurança e higiene no trabalho, contratação de menores, trabalho feminino, limitação da jornada semanal e definição de um salário ínimo adequado.

A Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos (Garcia, 2025, p. 2).

Neste período da história, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho mediando as partes na busca pela igualdade material nas negociações trabalhistas, resultando na legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar efetivamente a dignidade do indivíduo no trabalho.

Como evidenciado, a cada inovação na área de tecnologia, ocorreram mudanças nos modelos de negócios e consequentemente nas relações trabalhistas que culminaram em reivindicações em movimentos sociais, demonstrando assim, a relação entre evolução tecnológica e direitos trabalhistas, os quais em uma democracia, em um estado que tem como um dos seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa se consolidam também com o apoio popular (Dahas, Pereira, Marques Neto, Santos, 2024, p. 259).

O Direito do Trabalho foi impulsionado pela consciência da classe operária que buscava melhores condições de trabalho, em decorrência dessas exigências as associações de trabalhadores passaram a ser reconhecidas após o século XIX, munidos da influência de movimentos sociais como as greves lideradas por representantes dos interesses coletivos dos trabalhadores.

Assim, o surgimento do Direito Individual do Trabalhador foi motivado pela busca da harmonia entre o capital e o trabalho, visando que o Estado legislasse sobre a regulação das relações laborais com o objetivo de criar normas equilibradas que igualasse juridicamente empregadores e empregados (Rodrigues, 2011).

No Brasil a Constituição de 1934 foi um marco na concessão de direitos trabalhistas, proporcionando segurança jurídica aos trabalhadores e introduzindo os primeiros preceitos de dignidade nos pactos laborais (Garcia, 2025).

Por outro lado, significativas lacunas nas leis existentes motivaram a promulgação do Decreto-lei 5.452 em 1943, que reuniu as leis trabalhistas até aquele período:

A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social. A Constituição de 1937 expressa a intervenção do Estado, com características do sistema corporativista. Foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, e proibida a greve, vista como recurso antissocial e nocivo à economia. A existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua principal função foi reunir as leis trabalhistas existentes (Garcia, 2025, p. 2).

Posteriormente, a Constituição da República Federativa de 1988 consolidou em seu Art. 7º os princípios, direitos e garantias trabalhistas pautados na dignidade humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Todavia, as relações de trabalho estão em constante evolução acompanhando o avanço da sociedade, esses avanços resultaram na reforma trabalhista estabelecida na Lei nº 13.467/17, que trouxeram novidades de flexibilização das relações de trabalho, como a preferência dos acordos coletivos estabelecidos entre as classes, flexibilização da jornada de trabalho, terceirização, entre outras.

Apesar das atualizações nas relações de trabalho, a onerosidade dos encargos trabalhistas se perpetua insistentemente como um problema, resultando na busca da redução dos custos da mão de obra pelos empregadores, favorecendo a utilização fraudulenta do instituto denominado pejotização.

A prática de pejotização trata-se de contrato estabelecido entre duas pessoas jurídicas com o intuito de prestar um serviço, caracterizado pelo afastamento dos elementos da relação de emprego que são primordialmente a personalidade e a subordinação.

Cabe ressaltar que a pejotização, quando não utilizada para mascarar a relação de emprego, é lícita e viável a determinadas ocasiões. Por outro lado, a mesma tem sido utilizada em desconformidade com a lei gerando a precarização da relação de emprego:

A pejotização pode existir de forma lícita, uma vez que na relação de serviços não se configure uma relação de emprego, ou seja, essa relação não poder se enquadrar nos preceitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e deferindo da situação na qual uma pessoa física, que se apresenta como um trabalhador é obrigada a se constituir em uma pessoa jurídica, tornando-se, assim, prestadora de serviços para a empresa que seria sua empregadora, mas sem a garantia de direitos trabalhistas (Puerta, 2023, p. 28).

Sob esse prisma, a prática da pejotização com intuito de mascarar uma relação de emprego constituída pelos elementos de onerosidade, não eventualidade, pessoalidade, subordinação e sendo imprescindível a prática por pessoa física, oferece ao trabalhador uma falsa independência dos “controles” da CLT transmutada na contratação da prestação de serviços quando na verdade o induz a abrir mão dos direitos e garantias consolidados em lei:

[...] Pejotização como um ataque ideológico à relação de emprego, com dupla motivação, pois tanto visa mascarar a existência de relações de emprego, mediante relações de trabalho que se desenvolvem com todas as características de uma relação de emprego, como evitar a discussão do modelo de produção, tornando-nos impotentes para apontar os desajustes econômicos (Teodoro, 2017, p. 10).

Desse modo, a prática ilícita da pejotização levanta o questionamento social do limite entre a liberdade econômica prevista como fundamento da República Federativa do Brasil no artigo 1º, IV da Constituição Federal de 1988, e a violação dos direitos e garantias trabalhistas decorrentes do artigo 7º do mesmo dispositivo, bem como o fundamento da dignidade da pessoa humana no artigo 1º, III, ressaltando que o intuito do constituinte e do legislador foi de proteger a relação mais antiga presente na sociedade: a relação de trabalho.

## **II. OS IMPACTOS DA PEJOTIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

O trabalho é intrínseco ao desenvolvimento humano, sendo pilar para a sobrevivência, a dignidade e o progresso social:

A dignidade do trabalhador, assim como sua cidadania, não se aparta de sua principal atividade: prendem-se, ambas, portanto, à sua condição laboral, não apenas em razão da garantia de subsistência material, mas também pela persistência da relação com a sociedade e pelo respeito atribuído a quem trabalha, uma vez que o trabalho é um dos maiores valores sociais (Araújo, 2019, p. 13).

Decorrente disso, o direito do trabalho é o principal regulador das relações trabalhistas, garantindo o equilíbrio na prestação laboral e estabelecendo normas e princípios que possam garantir a dignidade e o sustento através do labor, ou seja, o direito do trabalho estabelece dois conceitos que se diferenciam entre a relação de trabalho e a relação de emprego:

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes (Godinho, 2024, p. 19).

A relação de trabalho em sentido amplo refere-se a uma atividade laboral prestada em favor de outra, ou seja, independente da espécie de contratação de tal serviço, a atividade que enseja mão de obra humana é conceituada relação de trabalho (Godinho, 2024).

A relação de emprego, por sua vez, é uma modalidade de relação de trabalho, que institui requisitos formais para ser caracterizado que encontram-se presentes no Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 2017)”.

Presente os requisitos fundamentais mencionados, a relação de trabalho passa a constituir relação de emprego, e consequentemente os trabalhadores passam a ser resguardados pelos direitos presentes na CLT.

Nesse sentido, a prática de pejotização pode ser considerada uma das diversas formas de relação de trabalho, regida pelos preceitos do contrato estipulado entre pessoas jurídicas, pautados nos artigos 593 a 609 do Código Civil de 2002 (Brasil, 2002).

A Pejotização iniciou no Brasil a partir da década de 1990, como uma alternativa de empresas para promover a redução de encargos trabalhistas e previdenciários, sendo resultado de diversas leis criadas instituindo pessoas jurídicas e pautadas na busca de flexibilizar a relação de emprego (Puerta, 2023).

A Lei nº 8.212/1991, que trata da seguridade social, é uma das leis que permitiu criação de PJ's para prestação e serviços, segundo Maurício Godinho Delgado (2021) ela conferiu especial ênfase à figura do contribuinte individual, que pode ser pessoa física ou jurídica, inclusive para atividade de prestação de serviços. Com isso, foi possível a criação de empresas prestadoras de serviços, abrindo caminho para a prática da pejotização. [...] Posteriormente, veio a Lei 9.876/1999, alterando a redação do art. 12 da Lei no 8.212/1991 e permitiu a criação de empresas prestadoras de serviços de natureza intelectual. Ela inovou ao incluir no regime da seguridade social os serviços de natureza intelectual, científica e artística, que passaram a ser prestador por pessoas jurídicas, inclusive mediante cessão de direitos de autor ou de imagem (Puerta, 2023, p. 26).

A Constituição de 1988, estabelece em seu Art. 1º inciso V os fundamentos do Estado pautados na dignidade humana, no valor social do trabalho e da livre iniciativa. Desse modo, visando cumprir os preceitos de livre iniciativa estabelecidos pela carta magna, diversas leis regulamentadoras foram promulgadas, direcionadas à promoção da liberdade econômica, que viabilizam a personalidade judiciária, como o microempreendedor individual, efetivando a pejotização (Brasil, 1988).

A pejotização proporciona a prestação de serviços entre pessoas jurídicas, que quando não utilizada para fraudar o contrato de emprego, promove autonomia e real flexibilidade aos profissionais autônomos, movimentando a economia brasileira.

No entanto, a pejotização traz consigo um desafio relevante, onde ainda não é possível afirmar o limite da liberdade econômica estabelecida pela Lei 13.874/19. O pacto da boa vontade insere a regulamentação da livre iniciativa, da boa-fé e da autonomia dos contratos no ordenamento jurídico, regido pelos preceitos do Direito Privado estipulados no Código Civil de 2002.

Tal legislação, possui como base a negociação prévia entre as partes, presente na pejotização, no entanto, ao estabelecer um contrato onde se faz ausente a paridade de conhecimento e condição econômica entre as partes, há um desafio palpável no equilíbrio contratual, principalmente no que tange a conduta de fraudar a relação de emprego através da pejotização (Brasil, 2019).

Desse modo, a relação estabelecida nessa prática caminha novamente em direção ao direito do trabalho, onde a hipossuficiência e vulnerabilidade do empregado é presumida pela disparidade de equilíbrio entre as partes em relação ao poder aquisitivo e conhecimento legal.

Face a isso, não há o que se falar em liberdade econômica para essa prática fraudulenta que enseja no desequilíbrio contratual, violação da dignidade do trabalhador e da boa-fé objetiva do direito civil, pois quando utilizada de forma ilícita “mascarando” os requisitos da relação de

emprego, resulta em uma relação injusta, pautada na vantagem exacerbada do Empregador, violando os direitos trabalhistas conquistados até a atualidade:

A prática ilícita da pejotização ocorre quando um empregador, na tentativa de máscara o vínculo de emprego, contrata um trabalhador como prestador de serviços, fazendo com que esse constitua uma pessoa jurídica, e, assim, possam firmar um contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas. [...] Desse modo, a contratação de trabalhador como prestador de serviços, nada mais é do que uma fraude ao contrato de emprego, posto que existam todos os requisitos para configuração do vínculo empregatício, como subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. No entanto, o empregador tenta descharacterizar o vínculo através da contratação da pessoa jurídica criada pelo trabalhador. A pejotização é um neologismo também conhecido como personificação de encomenda e consiste na transformação fraudulenta de uma pessoa natural em pessoa jurídica. Este fenômeno implica diretamente na precarização das relações de emprego, já que enseja a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços que deveriam ser executados por empregados formalmente admitidos em uma relação de emprego (Teodoro, 2017, p. 9).

Nesse sentido, foram ajuizadas no judiciário inúmeras demandas pleiteando pelo reconhecimento do vínculo empregatício na relação entre pessoas jurídicas que continham os requisitos da relação de emprego.

Todavia, por se tratar de mérito civil, em teoria, e diante das incontáveis reclamações trabalhistas pela suposta compatibilidade da questão com o Tema 725, o Supremo Tribunal Federal suspendeu os julgamentos das demandas que tratam da pejotização:

**REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.532.603 PARANÁ, RELATOR: MIN. GILMAR MENDES:** A controvérsia sobre esses temas têm gerado um aumento expressivo do volume de processos que têm chegado ao STF, especialmente por intermédio de reclamações constitucionais. Como já destaquei na manifestação sobre a existência de repercussão geral, parcela significativa das reclamações em tramitação nesta Corte foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. Esse fato se deve, em grande parte, à reiterada recusa da Justiça trabalhista em aplicar a orientação desta Suprema Corte sobre o tema. Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas. [...] Ante o exposto, determino a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que tratem das questões mencionadas nos presentes autos, relacionadas ao Tema 1.389 (Brasil, 2024).

O panorama geral remete perfeitamente ao princípio presente no direito do trabalho da primazia da realidade sobre a forma, pois, por mais que essa relação esteja “camouflada” pela formalização de um contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, ainda há: pessoalidade e subordinação, ou seja, a realidade deve prevalecer sobre a prova documental, atraindo, indubitavelmente, a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia:

A guerra é visível quando se constata que no ano de 2023 foram ajuizadas 856 Reclamações Constitucionais no STF com o objetivo de ter aplicada a jurisprudência de

terceirização irrestrita e legitimidade de outras formas de contratação entre pessoas jurídicas, nas ações trabalhistas que reconheceram a fraude na contratação dos terceirizados ou prestadores de serviços (Freitas; Carmo; Sales, 2024, p.21).

No entanto, com a suspensão do tema pelo Supremo Tribunal Federal, permanece a lacuna que fomenta a continuidade desta prática fraudulenta, possibilitando que a mesma seja perpetuada até que se tenha o entendimento pacificado da questão.

Desse modo, conclui-se que os direitos sociais ao pleno emprego, as garantias constitucionais decorrentes do reconhecimento de vínculo, vem sendo precarizadas e flexibilizadas, o que causa retrocesso aos direitos sociais, o que demonstra que o Supremo Tribunal Federal vem julgando com base nos ditames do mercado e do neoliberalismo, e, não, com base nos preceitos fundamentais presentes na Constituição Federal de 1988 (Araújo; Moura; Castro, 2024, p. 21).

Assim, o embate entre a livre iniciativa, construído pela reiteração das decisões do Supremo Tribunal Federal, em relação aos direitos trabalhistas conquistados, demonstra-se um desafio contemporâneo nas relações de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Desse modo, há um confronto entre princípios e fundamentos estabelecidos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que necessita ser regulamentado e pacificado pelo entendimento do Judiciário brasileiro.

### **III. A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR DECORRENTE DA PEJOTIZAÇÃO**

O Direito do trabalho é responsável por analisar e regular as relações entre empregadores e empregados, criando regras e princípios para garantir isonomia entre as partes, além de assegurar condições de trabalho justas aos trabalhadores:

O Direito do Trabalho, em sua concepção conservadora, tem como principal finalidade a regulamentação de normas que visam à proteção dos trabalhadores, garantindo-lhes as melhores condições de trabalho em observância ao princípio constitucional da dignidade humana (Dahas, 2016, p. 1).

Por conseguinte, os princípios trabalhistas, assim como os princípios presentes no centro do ordenamento jurídico brasileiro, buscam indubitavelmente a dignidade da pessoa humana, de modo que, princípios presentes no Direito Trabalhista como a irredutibilidade salarial, primazia da realidade sob a forma e a proteção ao trabalhador, buscam proteger as relações de trabalho promovendo dignidade e equilíbrio (Dahas, 2016).

Dentre vários princípios presentes neste ramo do direito, para o presente tema é forçoso citar os princípios da primazia da realidade, que nos aponta a prevalência do contexto prático sobre a forma, assim como o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, Princípio da Intangibilidade Salarial, e Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos, que em suma, visam sempre o melhor cenário à parte supostamente hipossuficiente e vulnerável da relação trabalhista. Tais princípios proporcionam garantias que visam proteger o trabalhador de possíveis abusos, podendo ser exemplificado na legislação por meio de direitos conhecidos como o pagamento de horas extras, a concessão do descanso semanal remunerado, férias, o reconhecimento de vínculo empregatício, além de uma vasta gama presente no ordenamento.

Nesse sentido, o contrato de emprego, subjugado pela CLT, exige o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social para a garantia justa da contraprestação do labor realizado pelo trabalhador, ou seja, a esses trabalhadores, são garantias verbas trabalhistas que promovem a sua dignidade, tais como o FGTS, salário mínimo, férias, aviso prévio, horas extras, dentre outras.

Assim, o uso indevido da pejotização age como disfarce da relação de emprego violando o equilíbrio estabelecido nos direitos trabalhistas conquistados até a atualidade através do não pagamento integral de todas as verbas trabalhistas mencionadas, anteriormente:

A ilicitude da formação da pessoa jurídica ocorre quando há a intenção de burlar a relação de emprego e o seu respectivo custo social. Neste contexto, ao se exigir do trabalhador a constituição de pessoa jurídica como fator condicionante para a contratação, tem-se um mascaramento da relação de emprego, o que evidencia a fraude ao ordenamento just trabalhista (Teodoro, 2017, p. 10).

Tal prática, viola a dignidade encontrada no trabalho que conduz o senso de pertencimento da classe trabalhadora, tornando assim a marginalização o direito trabalhista frente a uma prática fraudulenta e lesiva às relações de emprego.

A Precarização das relações de trabalho significa a mitigação dos direitos e valores trabalhistas, como os princípios da proteção, da irrenunciabilidade de direitos e o da primazia da realidade e, inclusive, de preceitos constitucionais, intrínsecos às pessoas, como o princípio da dignidade da pessoa humana (Magalhães, 2017, p. 7).

Contudo, mesmo sendo presente tantas violações decorrentes dessa prática, a pejotização ainda é aderida pelos trabalhadores, levantando o questionamento de como tal preceito encontra abrigo por parte do trabalhador.

Nesse contexto, Maria Cecília Máximo Teodoro estabelece um conceito de extrema relevância a essa barreira institucional, destacando a curiosa adesão da classe trabalhadora a essa prática em razão principal a uma síndrome emergente das relações de trabalho contemporâneas, onde o trabalhador dotado de ausência de conhecimento legal conciso abre mão dos seus direitos e caminha para a pejotização, pautado na utopia de tornar-se a outra parte da relação trabalhista, o empregador:

A "Síndrome de Patrão" - em analogia à Síndrome de Estocolmo - surge ou na vigência da relação contratual - em que o empregado internaliza a ideia de que "está" empregado, mas que não "será" por muito tempo -; ou nas situações em que empregado considera mais "vantajoso" patrimonialmente pedir sua rescisão contratual e constituir sua própria empresa - se pejotizando em alguns casos - passando assim a ser "chefe" tanto de si mesmo como dos outros - seus futuros empregados; ou ainda através da internalização da ideologia da School of Life, pela qual "quem ama o que faz" acaba se tornando um trabalhador mais dócil e facilmente submetido a condições precárias de trabalho (Teodoro, 2017, p. 1).

A síndrome do patrão, configura-se pela busca por parte dos empregados de pertencimento ao lugar oposto, possuindo a falsa visão da flexibilidade das relações de emprego exemplificado na falsa autonomia, flexibilização de horário, ausência de subordinação, ou seja, tudo que vá contrário aos preceitos estabelecidos pela relação emprego. Essa busca, acarreta ao trabalhador a renúncia a direitos essenciais estabelecidos e contribui fortemente para intensificação da prática da pejotização:

Em síntese, os empregadores formulam proposta a alguns de seus empregados para que constituam empresas e passem a figurar como prestadores de serviços, impondo esta condicionante para que sejam contratados. Esses empregados aceitam a proposta, ou por se seduzirem pelo argumento de que receberiam um salário maior ao se constituírem em pessoa jurídica, ou por se sentirem amedrontados pela inviabilidade de sua contratação, ou ainda pela ilusão de que se tornarão seus próprios patrões e, portanto, livres. A Síndrome de Patrão, neste contexto, apresenta-se fortalecida, pois é um desejo latente do próprio trabalhador querer exibir a condição de empresário ou pessoa jurídica, tendo em vista o aspecto da *capitis diminutio* que, culturalmente, atribuiu-se ao termo empregado (Teodoro, 2017, p. 11).

Conforme construído na presente pesquisa, esses trabalhadores dotados de personalidade jurídica e de um contrato de prestação de serviços, acabam se equiparando aos trabalhadores protegidos pela CLT no sentido da exploração de trabalho, mas sem as garantidas regidas pelas normas trabalhistas, pois conforme mencionado, a pejotização é regida pelo Código Civil de 2002.

Nesse sentido, há a exploração do Empregador, que se abstém de suas obrigações onerosas, permanecendo apenas o "ônus" da relação, principalmente exemplificada pela subordinação.

No entanto, quando práticas como a pejotização emergem, sendo utilizadas para que empregadores se desviem da obrigação da onerosidade, o Direito do trabalho é violado e a presença da dignidade nessas relações torna-se cada vez mais distante.

Assim, torna-se perceptível que as novas relações de trabalho demandam novas configurações de regras. Todavia, ainda há uma acentuada disparidade de conhecimento e poder econômico entre as partes da relação trabalhista, o que impede uma visão clara do trabalhador sobre as verdadeiras vantagens da pejotização, bem evidenciada pela síndrome de patrão presente no texto e a fraude que paira no atual cenário brasileiro, ocasionando violações a direitos constitucionalmente garantidos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho pesquisou sobre a prática da pejotização, os conceitos de relação de emprego e o direito do trabalho e conforme construído nos capítulos anteriores, ficou evidente que a pejotização, entendida como a contratação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas por si só, não configura uma prática ilícita. Pelo contrário, quando aplicada em conformidade com a legislação, ela promove a liberdade econômica e contribui para o crescimento empresarial no país.

No entanto, é fundamental estabelecer um limite para que não haja violações à dignidade do trabalhador, pois a pejotização torna-se nociva aos princípios e à dignidade estabelecida pelo direito do trabalho quando utilizada para fraudar uma autêntica relação de emprego, onde os elementos caracterizadores do vínculo empregatício se fazem presentes.

Nesses casos, a prática visa, muitas vezes, eximir o empregador do pagamento das verbas trabalhistas devidas, desvirtuando a finalidade do instituto.

Nesse contexto, a violação da dignidade do trabalhador, que busca no labor sua subsistência e a de seu núcleo familiar, representa o limite central proposto neste estudo e o desafio reside em conciliar a licitude da prática da pejotização com a preservação do direito do trabalho e suas premissas, em um embate entre a liberdade econômica e a segurança jurídica, de modo a preservar o que já está estabelecido pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diante desse panorama, é atribuída à Justiça do Trabalho a competência para julgar os casos de pejotização que, de fato, contenham os requisitos de uma relação de emprego, visando à proteção dos direitos trabalhistas.

Utilizando-se dessa competência e dos preceitos inerentes a este ramo autônomo e especializado do direito, a Justiça do Trabalho efetivará o princípio da primazia da realidade e da proteção do trabalhador, uma vez que esses preceitos são pilares fundamentais do direito do trabalho.

Necessário, portanto, suprir essa lacuna hoje existente em razão dos entendimentos recentes do Supremo Tribunal Federal de forma a pacificar o entendimento, admitindo a prática da pejotização quando utilizado de forma lícita mas declarando nulo o contrato quando visar a fraude de um contrato de emprego, solucionando as demandas existentes e garantindo a segurança jurídica para casos futuros.

Deste modo, a saída para tal cenário não pode ser outra senão a de atribuir competência à Justiça do Trabalho para aplicar os princípios estabelecidos, pois, quando um contrato de prestação de serviços estiver transmutando de forma ilícita uma relação de emprego, aplicar-se-á ao caso o princípio da primazia da realidade sobre a forma, inerente às relações de trabalho garantindo o cumprimento de todas as obrigações onerosas, conforme estabelecido pelo Artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

ANTUNES, R.; DRUCK, G.. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 783–807, 2020. DOI: 10.12957/rdc.2019.37535. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/rdc/article/view/37535>>. Acesso em: 7 ago. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 16 jul 2025.

**BRASIL.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 9 ago. 2025.

**BRASIL. Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras disposições. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 14 de julho de 2024.

**BRASIL. Supremo Tribunal Federal.** Recurso Extraordinário com Agravo n. 1532603. Relator: Min. Gilmar Mendes, 23 de julho de 2025. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7138684>> Acesso em: 9 ago. 2025.

**BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019.** Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em:< [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm)> Acesso em: 9 ago. 2025.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 10, n. 2, p. 839-859, dez. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/index.php/revistadireito/article/view/20184>> Acesso em: 24 jul. 2025.

**DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho.** 20. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora Juspodivm, 2024.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves. **A nova realidade das relações de trabalho e a necessária releitura das ações trabalhistas.** 2016. Disponível em: <<https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/149>> Acesso em: 31 jul. 2025.

DAHAS, Eduardo Augusto Gonçalves; PEREIRA, Cintia Batista; MARQUES NETO, Ana Beatriz; SANTOS, Patricia Aparecida Mendes dos. **O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E A DESCONEXÃO AO TRABALHO COMO PARADIGMA PARA PRESERVAÇÃO DA SAÚDE**

**MENTAL DO TRABALHADOR.** 2024. XV Congresso Latino-Americano de Direito Material e Processual do Trabalho & II Congresso Internacional de Saúde Mental na Contemporaneidade: Diálogos sobre a saúde mental relacionada ao trabalho. 2024. Belo Horizonte: PUC Minas. ISBN 978-65-01-23010-8. p. 267-277.

FREITAS, Serzedela Facundo Araujo De; CARMO, Valter Moura do; SALES, Rafael Henrique Dias. **Os desafios dos direitos sociais do trabalho frente a decisão de terceirização irrestrita pelo STF:** análise da ADPF 324/DF. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 31., 2024, Brasília. Anais [...]: Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I. Florianópolis: CONPEDI, 2024. p. 103-118. Disponível em: <<https://site.conpedi.org.br/publicacoes/l23282p8/ihsb89n8/WE1e9aKBO90JcFEC.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. 1.184 p. ISBN 978-85-5362-681-6.

GRILLO, Sayonara; ARTUR, Karen; PESSANHA, Eliana. Direito do trabalho e Supremo Tribunal Federal: embates entre a regulação jurídica de mercado e a justiça social. **Revista de Direito do Consumidor**, v. 147, p. 195 – 224, maio/jun. 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego e Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **JLS Maior – Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. X, n. X, 2003. Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/handle/123456789/12345>>. Acesso em: 2 ago. 2025.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA. **Revista Vianna Sapiens**, /S. l.J, v. 5, n. 1, p.1- 28, 2017. Disponível em: <<https://viannasapiens.emnuvens.com.br/revista/article/view/102>>. Acesso em: 31 jul. 2025.

OLIVEIRA, Ana Paula de; ALMEIDA, Cesar Augusto Costa; ROSA, Luísa Helena Bicudo; ALVES, Ana Cristina - Evolução dos modelos de trabalho: um olhar sobre a saúde mental do trabalhador - **Rev. Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT** - 2023 Disponível

PUERTA, William Alexander Stoco. **Pejotização: forma de contratação lícita ou mais uma fraude trabalhista?**. 2023. 33. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Anhanguera de Piracicaba, Piracicaba, 2023. Disponível em:  
<<https://repositorio.pgsscognna.com.br/handle/123456789/61282>>. Acesso em: 30 jul de 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do trabalho, precedentes e autoridades do STF. **Revista de Estudos Institucionais**, [S. l.], 2024. Disponível em:  
<<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/issue/view/24>>. Acesso em: 7 ago. 2025.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A Síndrome de Patrão**. Migalhas, 2017. Disponível em:  
<<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2025