

A Evolução da Terceirização da Atividade-Fim e da Pejotização no Brasil

The Evolution of Outsourcing the end Activity and Pejotization in Brazil

Alex Dylan Freitas Silva^{*a}; Carlos Henrique Soares^{ab}

^aPontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito do Trabalho. MG, Brasil.

^bEscola Dom Helder Câmara. MG, Brasil.

*E-mail alex@pdsc.com.br.

Resumo

A problematização das transformações nas relações de trabalho no Brasil direciona o foco para a evolução da pejotização, terceirização e a noção de subordinação trabalhista. Este artigo explora essas dinâmicas complexas, delineando objetivos claros para compreender as implicações dessas práticas. Os objetivos desta pesquisa são analisar a trajetória histórica da pejotização e terceirização, investigar como esses modelos impactam a subordinação trabalhista e avaliar os resultados dessas mudanças no cenário laboral brasileiro. A metodologia adotada abrange a revisão bibliográfica de fontes variadas, incluindo legislação, jurisprudência, estudos acadêmicos e relatórios institucionais. Além disso, são examinadas as implicações econômicas e sociais dessas práticas por meio de dados quantitativos e análises qualitativas. Os resultados apontam para uma evolução significativa da pejotização e terceirização no Brasil ao longo das décadas, influenciando a noção tradicional de subordinação trabalhista. Essas práticas, embora tenham oferecido flexibilidade às empresas, também geraram preocupações relacionadas à precarização, desproteção dos trabalhadores e aumento da rotatividade. Em conclusão, a evolução da pejotização e terceirização impactou a percepção de subordinação trabalhista, desafiando conceitos arraigados no sistema jurídico. O cenário atual revela uma necessidade de equilíbrio entre flexibilidade empresarial e proteção dos direitos trabalhistas. Portanto, políticas e regulamentações adequadas são cruciais para garantir relações laborais justas e sustentáveis no Brasil.

Palavras-chave: Dependência. Subordinação. Terceirização. Pejotização.

Abstract

The problematization of transformations in labor relations in Brazil directs the focus to the evolution of pejotization, outsourcing and the notion of labor subordination. This article explores these complex dynamics, outlining clear objectives for understanding the implications of these practices. The objectives of this research are to analyze the historical trajectory of pejotization and outsourcing, to investigate how these models impact labor subordination and to evaluate the results of these changes in the Brazilian labor scenario. The adopted methodology covers the bibliographic review of varied sources, including legislation, jurisprudence, academic studies and institutional reports. In addition, the economic and social implications of these practices are examined through quantitative data and qualitative analyses. The results point to a significant evolution of pejotization and outsourcing in Brazil over the decades, influencing the traditional notion of labor subordination. These practices, although offering flexibility to companies, also raised concerns related to precariousness, lack of protection for workers and increased turnover. In conclusion, the evolution of pejotization and outsourcing impacted the perception of labor subordination, challenging concepts rooted in the legal system. The current scenario reveals a need for a balance between business flexibility and the protection of labor rights. Therefore, adequate policies and regulations are crucial to ensure fair and sustainable labor relations in Brazil.

Keywords: *Dependency. Subordination. Outsourcing. Pejotization.*

1 Introdução

O cenário laboral contemporâneo no Brasil tem sido moldado por uma série de transformações que impactaram as relações de trabalho e as estruturas tradicionais de emprego. Entre essas tendências, destacam-se a evolução da pejotização e da terceirização, que têm redefinido os limites e as dinâmicas das relações laborais. Ao mesmo tempo, a noção clássica de subordinação trabalhista, fundamental para determinar o vínculo entre empregado e empregador, tem sido desafiada por essas práticas.

A pejotização, caracterizada pela contratação de profissionais como pessoas jurídicas em vez de empregados

formais, e a terceirização, que envolve a delegação de atividades a empresas terceiras, representam respostas a demandas do mercado por flexibilidade e eficiência empresarial. Essas práticas têm se difundido em diferentes setores, reconfigurando as relações entre empregadores, trabalhadores e intermediários. No entanto, essa evolução não tem ocorrido sem controvérsias e desafios legais e éticos, especialmente em relação aos direitos dos trabalhadores.

A noção de subordinação, que historicamente tem sido o pilar da definição do vínculo empregatício, tem enfrentado reinterpretções diante das nuances trazidas por formas de trabalho menos convencionais. A medida em que a pejotização e a terceirização se expandem, questiona-se a adequação dessa

noção para capturar as complexidades das relações laborais contemporâneas. A subordinação, que tradicionalmente envolve o controle exercido pelo empregador sobre o empregado, pode se tornar difusa em arranjos pejotizados e terceirizados, desafiando os critérios estabelecidos pelas leis trabalhistas.

Neste contexto, este artigo busca examinar a evolução da pejotização, da terceirização e da noção de subordinação trabalhista no Brasil. A análise dessas tendências visa a compreender como elas têm moldado as relações de trabalho, os desafios que elas levantam para os direitos dos trabalhadores e as discussões que têm emergido nos âmbitos jurídico, regulatório e social. Ao explorar esses temas, espera-se lançar luz sobre as complexidades do cenário laboral contemporâneo e contribuir para o entendimento das implicações dessas práticas para os trabalhadores, as empresas e a sociedade em geral.

2 Desenvolvimento

2.1 Metodologia

Quanto aos procedimentos técnicos, optou-se pela utilização da pesquisa bibliográfica como método de investigação científica, baseando-se em material já publicado sobre o tema em estudo. De acordo com Gil (2002), este tipo de pesquisa se baseia exclusivamente em fontes bibliográficas, ou seja, em materiais previamente elaborados. Segundo o autor podem ser consideradas fontes bibliográficas os livros, publicações periódicas em jornais e revistas, assim como os artigos.

A abordagem metodológica empregada neste estudo, quanto ao objetivo, foi a pesquisa exploratória, combinando elementos de pesquisa bibliográfica e legislativa, juntamente com a coleta de dados de fontes governamentais e informações disponíveis em redes públicas e privadas relacionadas ao tema. Os fundamentos teóricos utilizados foram extraídos de livros, teses e artigos encontrados em bases de dados especializadas, como SciELO, Google Acadêmico, entre outras.

Gil (2002) explica que, embora o planejamento da pesquisa exploratória seja altamente flexível, na maioria dos casos assume a forma de pesquisa bibliográfica. E o propósito dessas pesquisas é promover uma maior familiaridade com o problema, visando torná-lo mais evidente ou gerar hipóteses. Pode-se afirmar que o objetivo principal dessas pesquisas é aprimorar ideias ou fazer descobertas intuitivas. Portanto, seu planejamento é bastante maleável, permitindo a consideração de uma ampla gama de aspectos relacionados ao fenômeno estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas englobam: um levantamento bibliográfico.

Para atingir o objetivo proposto, foi adotado o método de abordagem do pensamento dedutivo, que se caracteriza por seguir um raciocínio que parte da análise do geral para o particular. Conforme Gil (2010), o método dedutivo parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e incontestáveis,

permitindo chegar a conclusões de forma puramente formal, ou seja, unicamente por meio de sua lógica.

Este estudo foi delineado como uma pesquisa teórica, e suas bases foram fundamentadas em uma coleta de fontes secundárias, incluindo citações diretas e indiretas de vários autores, bem como dispositivos legais pertinentes ao tema em estudo. Em termos de sua natureza, pode ser classificado como uma pesquisa aplicada, uma vez que gerou conhecimentos com aplicação prática.

A abordagem adotada para o problema é de natureza qualitativa, uma vez que envolve um processo de reflexão e análise da realidade. De acordo com Tuzzo e Braga (2016), como exercício de pesquisa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, permitindo que a imaginação e a criatividade guiem os investigadores na exploração de novos enfoques. Isso sugere que a pesquisa qualitativa oferece ao pesquisador um amplo leque de possibilidades investigativas, permitindo a descrição de momentos e significados cotidianos e desafiadores na vida dos indivíduos. Os pesquisadores nessa área fazem uso de uma variedade abrangente de práticas interpretativas interligadas, na esperança de aprimorar constantemente sua compreensão do assunto em questão.

2.2 A evolução da pejotização no Brasil

A evolução da pejotização no contexto brasileiro é um fenômeno complexo que reflete as transformações ocorridas no mercado de trabalho e nas relações empresariais ao longo das últimas décadas. Originada como uma estratégia para flexibilizar as relações de emprego e reduzir custos, a prática da pejotização tem suscitado debates e preocupações quanto aos direitos trabalhistas e à precarização do trabalho. De acordo com Santos (2009), por meio do processo de “pejotização”, o empregador impõe ao trabalhador a constituição da pessoa jurídica como condição de admissão ou permanência no emprego. Isso resulta na formalização do contrato de natureza comercial ou civil, com o trabalhador emitindo notas fiscais.

Delgado (2019) explica que o termo “pejotização” é um neologismo criado no âmbito do Direito do Trabalho, em referência à sigla P.J. (pessoa jurídica), para descrever situações de fraude à legislação trabalhista. Em outras palavras, o termo é empregado para descrever tentativas ardilosas (simuladas) de evitar o reconhecimento do vínculo de emprego.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Porto e Vieira (2019) argumentam que a “pejotização” se refere à prática de contratar um trabalhador subordinado como sócio ou titular de uma pessoa jurídica, com o objetivo de mascarar o vínculo empregatício através da formalização de um contrato autônomo, caracterizando uma fraude à relação de emprego.

Santos (2009) afirma que no Brasil, as primeiras formas de fraude nas relações trabalhistas se basearam em figuras contratuais tradicionais do Direito Civil e Comercial. Contratos clássicos, como arrendamento, compra e venda, sociedade,

mandato, parceria, entre outros, apresentavam semelhanças com o contrato de trabalho devido ao compromisso de atividade. Essa semelhança permitiu a alguns empregadores evitar o reconhecimento do vínculo empregatício, buscando escapar dos custos associados aos direitos sociais.

Santos (2009) também assevera que a prática ilegal da “pejotização” tem sido mais comum em setores específicos da economia, como saúde, tecnologia da informação, indústria do entretenimento (cinemas, teatros, eventos) e comunicação. Empresas de comunicação, por exemplo, têm recorrido à contratação de jornalistas, apresentadores de TV e artistas por meio de empresas individuais criadas exclusivamente para prestar esses serviços, mantendo os elementos de uma relação de emprego.

Em relação à legislação, Santos (2009) argumenta que o artigo 129 da Lei 11.196/2005 foi criado para conferir legalidade à “pejotização”, embora tenha sido editado por influência de interesses de determinadas entidades. Apesar desse dispositivo, as normas de relação de emprego deveriam prevalecer devido ao princípio da proteção. O autor também considera que esse dispositivo é inconstitucional, violando o princípio de igualdade inscrito na Constituição Federal.

A persistência da relação de subordinação, mesmo em arranjos pejotizados, levou a ações judiciais questionando a legalidade dessa prática. Os tribunais têm sido confrontados com casos que buscam determinar se a pejotização é uma tentativa de contornar os direitos trabalhistas e se representa uma simulação do vínculo empregatício (BRASIL, 2019a).

No Brasil, têm se multiplicado as decisões judiciais que favorecem a terceirização de empresários individuais envolvidos na atividade principal do contratante de serviços, em situações em que a principal questão em debate é o reconhecimento do vínculo empregatício. Um exemplo é a decisão emitida no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004, da Nona Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (BRASIL, 2019b). Nessa mesma direção, também é a decisão proferida no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133, da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019c). Outra decisão pode ser citada, como, por exemplo, a proferida no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136, da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019d).

Em 11 de outubro de 2019, a Confederação Nacional da Comunicação Social (CNCOM) entrou com ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 66 em relação ao artigo 129 da Lei 11.196/2005. O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela constitucionalidade desse artigo, destacando que não há imposição constitucional de um modelo de produção específico, e a terceirização é amparada pelos princípios da livre iniciativa e concorrência (BRASIL, 2021).

Embora haja divergências, algumas decisões do STF, como a da ADPF 324/2018, têm sinalizado um posicionamento favorável à terceirização. A ministra Rosa Weber, no entanto, divergiu desse entendimento majoritário, argumentando que a

terceirização poderia levar à precarização do trabalho e violar a dignidade dos trabalhadores (BRASIL, 2018).

Santos (2009) destaca que a fraude decorrente da “pejotização” possui amplas implicações sociais, econômicas e políticas. Além de prejudicar os direitos trabalhistas, ela reduz as contribuições para a Seguridade Social e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), precariza o ambiente de trabalho e aprofunda a desigualdade social. Essa prática também sobrecarrega o Judiciário Trabalhista com ações judiciais.

Como bem observado por Porto e Vieira (2019), sócios ou titulares das empresas de prestação de serviços terceirizados só podem se envolver diretamente nas atividades dos contratantes quando estiverem exercendo uma atividade empresarial típica, respeitando as diretrizes que emanam de sua definição e características, que claramente distinguem-se da relação de emprego disfarçada na pejotização. Como embasamento, é citado o artigo 966 do Código Civil, que define como empresário apenas aquele que “exerce de forma profissional uma atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços” (BRASIL, 2002).

O artigo 966 do Código Civil (BRASIL, 2002) estabelece cinco elementos essenciais para a identificação de um empresário: a) exercício profissional da atividade: envolve o exercício de uma atividade de forma regular e habitual, constituindo uma fonte de renda permanente (VENOSA, 2020); b) atividade: abrange todos os detalhes e particularidades inerentes a ela, constituindo um conjunto de tarefas organizadas com um propósito específico, o que difere substancialmente de tarefas esporádicas ou indefinidas (KHOURI, 2021); c) atividade econômica: implica em ser voltada para o lucro, ao invés de ser uma atividade de caráter altruísta, benevolente ou filantrópico (THEODORO JÚNIOR, 2021); d) atividade organizada: refere-se à estrutura, planejamento e pré-definição envolvidos na realização da atividade (THEODORO JÚNIOR, 2021); e) produção ou circulação de bens ou serviços: envolve a criação ou a movimentação de bens ou serviços no contexto da atividade empresarial (THEODORO JÚNIOR, 2021).

Na ausência de um desses elementos de natureza fática e jurídica, não se configurará a condição de empresário, e, conseqüentemente, todos os seus efeitos legais serão afastados. Nesse cenário, um exemplo ilustrativo seria a impossibilidade de registrar uma empresa sem a prévia definição e registro da sua atividade econômica. Portanto, uma maneira eficaz de detectar fraude por meio da “pejotização” é comparar a atividade econômica descrita nos documentos constitutivos da empresa (seu objeto social) e também no registro junto à Junta Comercial (no momento da classificação no CNAE) com os serviços efetivamente realizados na prática. Se houver discrepância, a fraude estará configurada. Dessa forma, a personalidade jurídica será desconsiderada para efeitos da aplicação das conseqüências legais da relação de emprego.

2.3 A pejotização no Brasil em dados

É importante analisar os dados relacionados à pejotização e terceirização no Brasil, para ver se são capazes de proporcionar insights para compreensão da extensão e das implicações dessas práticas no contexto laboral. Talvez, ao examinar a evolução dessas tendências, seja possível verificar que elas desempenham um papel significativo nas relações de trabalho do país.

A pejotização tem sido objeto de discussão e debate tanto nos meios acadêmicos quanto nas esferas jurídicas e políticas. De acordo com Amorim (2009), houve aumento na utilização dessa prática por parte das empresas. A contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, em vez de empregados formais, tem se tornado uma abordagem atraente para as empresas que buscam flexibilidade e redução de custos. No entanto, esses dados também revelam as preocupações em relação à precarização do trabalho e à perda de direitos trabalhistas que frequentemente acompanham a pejotização (BAIÃO; SANTOS, 2023).

No ano de 2014, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) conduziu uma análise dos dados provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referente a 2013, revelando que a remuneração dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados era 24,7% inferior àquela dos setores contratantes, mesmo com uma carga horária de trabalho mais extensa (CUT, 2014). A CUT também apontou aumento no número de mortes no trabalho entre os terceirizados em comparação com os contratados diretamente pela Petrobras (CUT, 2014).

Por sua vez, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) apresentou dados que evidenciam uma taxa de rotatividade substancialmente maior nas atividades terceirizadas. Além disso, constatou que a duração média dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas é menor em relação às atividades de contratantes diretos (DIEESE, 2017).

Além desses indicadores que apontam para a precarização, a ministra Rosa Weber ressalta a complexidade da sindicalização e a fragilidade da organização coletiva entre os trabalhadores terceirizados, o que afeta a capacidade de conquistar direitos por meio de negociações coletivas. Ela também destaca a baixa capacidade financeira das empresas terceirizadas em processos trabalhistas, geralmente dificultando a execução de decisões judiciais (BRASIL, 2018).

A CUT tem frequentemente noticiado o aumento da terceirização nos últimos anos, e as manchetes negativas continuam a crescer, conforme documentado em seu site (CUT, 2021). Veja-se, abaixo, o quadro dessas mencionadas manchetes negativas:

Quadro 1 – Manchetes da CUT sobre aumento da terceirização

Data da Notícia	Manchetes
5 de agosto 2021	Sindicatos se unem na luta contra terceirização do Sistema Petrobrás
15 de março de 2021	Serviço funerário: prefeitura recua de terceirização de remoções de corpos
12 de março de 2021	Sindesp denuncia caos provocado por terceirização no Serviço Funerário de SP
08 de janeiro de 2021	Fantasma da terceirização chega na Central de Atendimento Iti
20 de outubro de 2020	Com hora extra e terceirização à frente, cresce número de processos trabalhistas
22 de setembro de 2020	Demissões por telefone, terceirização e desrespeito no Vila Santander
08 de setembro de 2020	Começou mobilização contra a terceirização dos CEUS
20 de agosto de 2020	Trabalhadores da Saúde têm de lutar contra o coronavírus e a terceirização
18 de agosto de 2020	Trabalhadores do Hospital Geral de Taipas (SP) farão protesto contra terceirização

Fonte: Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2021).

Os dados e relatos mencionados acima evidenciam que a terceirização efetivamente leva à precarização dos direitos sociais, especialmente os trabalhistas e previdenciários. Dado que a expansão legal e jurisprudencial dessas práticas é relativamente recente, é plausível que sua tendência de crescimento continue, assim como a “pejotização”. Portanto, o cenário se inclina para um retrocesso social (SANTOS, 2009).

Da mesma forma, a terceirização tem sido uma tendência que impacta vários setores da economia brasileira. Nesse sentido, Druck (1999) afirma que houve aumento das contratações de empresas terceirizadas para executar atividades que antes eram realizadas internamente pelas empresas contratantes. Essa prática, embora possa proporcionar maior eficiência e foco na atividade principal, também suscita preocupações quanto à segurança do emprego e à qualidade das condições de trabalho para os terceirizados (PINHEIRO; MIZIARA, 2020).

Em paralelo a esse movimento, também aumentou o número de casos de fraude trabalhista. Santos (2009) destaca que como a relação de subordinação, um elemento essencial na distinção entre vínculo de emprego e outras formas de contratação, muitas vezes persiste mesmo em situações de pejotização e terceirização. Isso desafia a interpretação das leis trabalhistas e coloca em questão a adequação das definições tradicionais de emprego diante dessas práticas inovadoras.

Desse modo, uma maneira viável de conter o avanço dos impactos adversos da terceirização e da pejotização talvez seja a aplicação judicial do princípio da primazia do

regime jurídico de emprego em relação ao da terceirização (de natureza civil), com base nos princípios da proteção e da dignidade humana. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha determinado que a contratação de pessoa jurídica (conforme o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005) não deve estar “sujeita à avaliação de legalidade e regularidade pela Administração ou pelo Poder Judiciário quando acionado, por inexistirem no ordenamento constitucional garantias ou direitos absolutos” (BRASIL, 2021), a análise detalhada de cada caso concreto deve continuar. Enquanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estiver em vigor, a presença de todos os elementos característicos da relação de emprego deve continuar determinando a aplicação do respectivo regime jurídico.

Em suma, a análise da questão da pejetização e da terceirização no Brasil revela uma complexa relação entre as demandas do mercado, a flexibilidade empresarial e a proteção dos direitos trabalhistas. Embora essas práticas possam oferecer vantagens econômicas para as empresas, há preocupações sociais e jurídicas que precisam ser abordadas para garantir um ambiente de trabalho equitativo e justo para todos os trabalhadores (COUTINHO, 2015). O cenário em constante mudança ressalta a importância de um acompanhamento contínuo do assunto e do diálogo entre diversos atores, incluindo empresas, trabalhadores, sindicatos e autoridades regulatórias.

3 Conclusão

A evolução da pejetização, da terceirização e da noção de subordinação trabalhista no Brasil representa uma manifestação intrincada das transformações contemporâneas nas relações de trabalho. A complexidade desses fenômenos evidencia a interseção entre as demandas empresariais por flexibilidade e eficiência, e a necessidade de proteger os direitos e garantias dos trabalhadores.

A disseminação da pejetização e da terceirização tem ampliado o espectro das configurações de trabalho, apresentando novas oportunidades para profissionais independentes e oferecendo flexibilidade às empresas. No entanto, os riscos de precarização, a vulnerabilidade dos trabalhadores e a erosão dos direitos trabalhistas são questões que não podem ser negligenciadas. As estruturas de poder em tais arranjos muitas vezes desafiam a tradicional noção de subordinação, levantando dúvidas sobre a adequação das definições legais e os critérios de determinação do vínculo empregatício.

Nesse contexto, os debates em torno da pejetização, da terceirização e da subordinação são vitais para a construção de um ambiente de trabalho equitativo e justo. A necessidade de regulamentações claras e atualizadas torna-se evidente para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados e que as empresas possam operar de maneira responsável e ética.

A compreensão dessas tendências e de suas implicações exige uma abordagem multidisciplinar que abarque os aspectos legais, econômicos, sociais e éticos envolvidos. A capacidade de adaptar as regulamentações trabalhistas às novas realidades do mercado de trabalho é um desafio crucial que enfrentamos. A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade empresarial e a segurança do trabalhador é uma meta que demanda cooperação entre governos, empresas, sindicatos e sociedade civil.

Em última análise, a evolução da pejetização, da terceirização e da noção de subordinação reflete a constante transformação das estruturas laborais em resposta às demandas do mundo contemporâneo. A construção de um ambiente de trabalho equitativo e sustentável requer uma abordagem proativa para enfrentar os desafios emergentes, garantindo que a dignidade e os direitos dos trabalhadores sejam preservados enquanto se promove a inovação e a flexibilidade necessárias para a prosperidade econômica.

Referências

- AMORIM, H.S. Terceirização no serviço público. São Paulo: LTr, 2009.
- BAIÃO, R.C.P.; SANTOS, V.P. A pejetização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da Lei 13.467/17 na ótica do Direito do Trabalho no Brasil. *Rev. Ibero-Am. Hum. Ciênc. Educ.*, v.9, n.9, p.4161-4178, 2023.
- BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 8 nov. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324, [2018]. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min. Roberto Barroso, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 05 de setembro de 2019, publicado em 06 de setembro de 2019 no DJe-194. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Quinta Turma). Recurso Ordinário no processo nº. 0011820-14.2017.5.03.0098 - RO, [2019a]. Pejetização - não configuração - inexistência de pessoalidade. Relator: Juiz Conv. Antônio Neves de Freitas, Julgamento em 14 de maio de 2019. Disponibilizado em 24 de maio de 2019, publicado em 25 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2942>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Nona Turma). Recurso Ordinário no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004 (RO), [2019b]. Vínculo de emprego. Ausência de requisitos. A boa-fé como elemento essencial nas relações de trabalho. Relator: Des. João Bosco Pinto Lara, Julgamento em 06 de fevereiro de 2019. Disponibilizado em 07 de fevereiro de 2019, publicado em 08 de fevereiro de 2019 no DEJT. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2194>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). Recurso de Revista no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133 (RR), [2019c]. Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora.

- Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, Julgamento em 29 de maio de 2019. Disponibilizado em 30 de maio de 2019, publicado em 31 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=247982&anoInt=2017>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). Recurso Revista no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136 - RO, [2019d]. Recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, Julgamento em 21 de agosto de 2019. Disponibilizado em 22 de agosto de 2019, publicado em 23 de agosto de 2019 no DEJT. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=228933&anoInt=2018>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 66, [2021]. Direito do Trabalho. Ação declaratória de constitucionalidade. Regime jurídico fiscal e previdenciário aplicável a pessoas jurídicas prestadoras de serviços intelectuais, incluindo os de natureza científica, artística e cultural. Compatibilidade constitucional. Livre iniciativa e valorização do trabalho. Liberdade econômica na definição da organização empresarial. Ação julgada procedente. Relator: Min. Carmen Lúcia, Julgamento em 18 de dezembro de 2020. Divulgado em 18 de março de 2021, publicado em 19 de março de 2021 no DJe-53. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345947467&ext=.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- COUTINHO, G.F. Terceirização: máquina de moer gente. São Paulo: LTr, 2015..
- CUT. Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. (Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos). Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/11/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- CUT. Buscar: terceirização. São Paulo: CUT, 17 ago. 2021. Site: [cut.org](https://www.cut.org.br/busca?busca=terceiriza%C3%A7%C3%A3o). Disponível em: <https://www.cut.org.br/busca?busca=terceiriza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 8 nov. 2023.
- ELGADO, M.G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: Dieese, 2017.
- DRUCK, M.G. Terceirização: (des)fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1999.
- GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2010.
- KHOURI, P.R.R.A. Direito do Consumidor: Contratos, responsabilidade civil e defesa do consumidor em juízo. São Paulo: Atlas, 2021.
- PINHEIRO, I.P.; MIZIARA, R. Manual da terceirização: teoria e prática. Salvador: Juspodivm, 2020.
- PORTO, L.V.; VIEIRA, P.J. A ‘pejotização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Rev. Eletr. Trab. Paraná, v.8, n.80, p.52-77, 2019.
- SANTOS, R.L. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. Revo Trib. Reg. Trab. Segunda Região, n.3, p.71-111, 2009.
- THEODORO JÚNIOR, H. Direitos do Consumidor. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- TUZZO, S.A.; BRAGA, C.F. O processo de triangulação da pesquisa qualitativa: o metafenômeno como gênese. Rev. Pesq. Qualitativa, v.4, n.5, p.140-158, 2016.
- VENOSA, S.S.; RODRIGUES, C. Direito Empresarial. São Paulo: Atlas, 2020.