CENTRO UNIVERSITÁRIO DA ALTA PAULISTA

**Revista Ciências do Unifadap**
ISSN 2674-6158 (online) · v. 1, n. 9, dez. 2026
https://revistas.fadap.br/ciencias

ARTIGO

# RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PUBLICITÁRIO DE UMA EMPRESA DE MARÍLIA-SP: LIMITES JURÍDICOS DA PEJOTIZAÇÃO E DESAFIOS DA CONTRATAÇÃO CELETISTA

## *LABOR RELATIONS IN THE ADVERTISING DEPARTMENT OF A COMPANY IN MARÍLIA, SÃO PAULO, BRAZIL: LEGAL LIMITS OF MISCLASSIFICATION AS SELF-EMPLOYMENT AND CHALLENGES OF FORMAL EMPLOYMENT UNDER BRAZILIAN LABOR LAW*

**Amanda Melli**[1]
[1] Graduada em Direito. Especialista em Marketing Digital. Pós-graduanda no MBA em Administração Estratégica de Pessoas e Liderança da Unimar. E-mail: contato@amandamelli.com.br.

**Edrei Daniel Vieira**[2]
[2] Teólogo. Mestre em Teologia. Docente do Curso de Teologia da Universidade de Marília. E-mail: pastoredrei@gmail.com.

**Adriano Matilha**[3]
[3] Filósofo. Mestre em Agronegócio e Desenvolvimento. Docente do curso de Teologia da Universidade de Marília. E-mail: omatilha@gmail.com.

**Henrique Lacerda Nieddermeyer**[4]
[4] Administrador. Mestre em Gestão do Conhecimento. Doutor em Direito. Docente da Universidade de Marília. E-mail: henriquelacerda@unimar.br.

RESUMO

A contratação de profissionais como pessoa jurídica (pejotização) é comum no setor publicitário e levanta dúvidas sobre o limite entre trabalho autônomo e relação de emprego. Questiona-se em que medida essa prática, em uma agência de Marília-SP, respeita os limites jurídicos da autonomia e quais desafios a contratação celetista apresenta. O objetivo geral é compreender como se configuram as relações de trabalho no setor publicitário de uma empresa de Marília-SP e confrontar as formas de contratação existentes com os critérios que distinguem o trabalho autônomo da relação de emprego. A pesquisa é qualitativa, exploratória e descritiva, e combina revisão bibliográfica e legislativa, análise de decisões judiciais e estudo de caso em uma agência com dois anos de atuação e dez prestadores contratados como pessoa jurídica. Os resultados indicam que a pejotização, isoladamente, não prova ilegalidade, pois a licitude depende da realidade da prestação, e não do rótulo contratual. No caso estudado, as atividades dos prestadores integram o núcleo do negócio e suas demandas, como férias, décimo terceiro salário, FGTS e limites de jornada, aproximam-se das de empregados, o que exige verificar a autonomia efetiva de cada um. Conclui-se que encargos, rigidez da folha e sazonalidade, embora desafiem a contratação celetista, não autorizam a substituição indiscriminada do vínculo, pois há modalidades lícitas de flexibilização que conciliam a viabilidade econômica da empresa e a proteção do trabalhador. O estudo, por tratar de caso único, não permite generalização, e o Tema 1.389 do STF, ainda pendente, pode alterar os parâmetros jurídicos adotados.

**Palavras-chave:** contratação celetista; pejotização; relações de trabalho.

ABSTRACT

The hiring of professionals as legal entities (known in Brazil as pejotização) is common in the advertising industry and raises questions about the boundaries between self-employment and an employment relationship. This study examines the extent to which this practice, within an advertising agency in Marília,

São Paulo, Brazil, complies with the legal limits of independent work and the challenges posed by formal employment under the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT). The general objective is to understand how labor relations are structured in the advertising department of a company in Marília, São Paulo, and to compare the existing forms of hiring with the criteria that distinguish self-employment from an employment relationship. The research adopts a qualitative, exploratory, and descriptive approach, combining a literature and legislative review, an analysis of court decisions, and a case study of an advertising agency that has been operating for two years and has ten service providers hired as legal entities. The findings indicate that hiring professionals as legal entities does not, in itself, establish illegality, since the lawfulness of this arrangement depends on the actual circumstances of the work performed rather than the contractual designation. In the case studied, the service providers' activities are integral to the company's core business, and their demands, such as paid vacation, the thirteenth salary, severance fund (FGTS) contributions, and working-hour limits, resemble those of employees, making it necessary to assess the actual degree of autonomy of each professional. The study concludes that labor costs, payroll rigidity, and seasonal fluctuations, although challenging for formal employment arrangements, do not justify the indiscriminate replacement of employment relationships with service contracts, since lawful forms of flexible hiring can reconcile the company's economic viability with worker protection. As this study examines a single case, its findings cannot be generalized. Furthermore, Brazilian Supreme Federal Court (STF) Theme 1,389, which is still pending judgment, may change the applicable legal framework.

**Keywords:** formal employment under the CLT; hiring professionals as legal entities (pejotização); labor relations.

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações na organização produtiva das últimas décadas ampliaram a busca das empresas por formas de contratação mais flexíveis e menos onerosas. Nesse cenário, a Reforma Trabalhista de 2017 e a expansão da terceirização abriram espaço para a contratação de profissionais por meio de pessoa jurídica, prática conhecida como pejotização. No setor publicitário, ela encontra terreno fértil. O trabalho criativo é demandado por projeto e campanha, com picos sazonais, e há uma cultura de informalidade e de atuação como “freelancer”. Para agências em início de atividade, os encargos e a rigidez do regime celetista aparecem como obstáculos à adaptação a uma demanda variável.

A contratação por pessoa jurídica, contudo, não é ilícita por si só. A legislação admite o trabalho autônomo e o tratamento de serviços intelectuais como pessoa jurídica para fins fiscais e previdenciários. O que define a licitude é a realidade da prestação, e não o rótulo do contrato. Se estão presentes pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, ainda que em sua forma estrutural, a relação de emprego se impõe, e a contratação civil ou comercial pode configurar fraude à legislação trabalhista. O tema permanece em aberto no Supremo Tribunal Federal, que ainda não fixou a tese do Tema 1.389, sobre a validade da contratação de pessoa jurídica, a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova.

Diante desse quadro, a pesquisa parte da seguinte pergunta: em que medida a contratação de profissionais como pessoa jurídica em uma agência de publicidade de Marília-SP respeita os limites jurídicos da autonomia, e quais desafios a contratação celetista apresenta para esse tipo de empresa? A questão se justifica pela escassez de estudos sobre o fenômeno em empresas do interior paulista, pela insegurança jurídica que cerca a matéria e pela necessidade de orientar empresas e profissionais quanto aos riscos e às alternativas lícitas de contratação.

O objetivo geral é compreender como se configuram as relações de trabalho no setor publicitário de uma empresa de Marília-SP e confrontar as formas de contratação existentes com os critérios jurídicos que distinguem o trabalho autônomo da relação de emprego. De modo específico, busca-se: (a) discutir os fundamentos e os limites jurídicos da pejotização; (b) apresentar o entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre o tema; (c) caracterizar a empresa pesquisada e as demandas de seus prestadores; e (d) identificar os desafios da contratação celetista e as alternativas lícitas de flexibilização.

Quanto à metodologia, a pesquisa é qualitativa, exploratória e descritiva. Combina revisão bibliográfica e legislativa, análise de decisões do STF, do TST e do TRT da 15ª Região e estudo de caso em uma agência de publicidade e propaganda que atua em Marília e região há dois anos e conta com dez prestadores contratados como pessoa jurídica. Os dados foram examinados à luz dos elementos que caracterizam a relação de emprego e dos indícios de fraude apontados pela doutrina.

Os resultados indicam que a pejotização, isoladamente, não prova ilegalidade, mas exige verificação da autonomia efetiva de cada prestador, sobretudo porque as atividades desempenhadas integram o núcleo do negócio publicitário e as demandas dos profissionais se aproximam das de empregados. Conclui-se que os desafios da contratação celetista não autorizam a substituição indiscriminada do vínculo, havendo modalidades lícitas de flexibilização que conciliam a viabilidade econômica da empresa e a proteção do trabalhador.

O artigo está organizado em seis seções, incluindo esta introdução. A segunda apresenta o referencial teórico, a terceira os procedimentos metodológicos, a quarta caracteriza a empresa e as demandas de seus prestadores, a quinta [análise dos dados e interpretação dos resultados] e a sexta traz as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Flexibilização, terceirização e reforma trabalhista

Desde as últimas décadas do século XX, o discurso da flexibilização tem pressionado o modelo protetivo. Antunes (2009, 2018) interpreta a reestruturação produtiva, a terceirização e as novas formas de contratação como expressões de uma precarização estrutural do trabalho. Nessa leitura, os custos e riscos do empreendimento são transferidos aos trabalhadores, mostrando que a terceirização opera como estratégia central desse processo no Brasil. Delgado e Amorim (2014) discutem seus limites constitucionais. Souto Maior (2000) lembra que o Direito do Trabalho cumpre uma função de justiça social que não pode ser reduzida à lógica econômica.

No plano legislativo, a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ampliaram a possibilidade de terceirização e criaram novas figuras contratuais (Brasil, 2017a, 2017b). Entre elas estão o contrato intermitente e o dispositivo do art. 442-B da CLT, segundo o qual “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (Brasil, 1943, art. 442-B).

Delgado e Delgado (2017) sustentam que a norma não cria uma presunção absoluta. O afastamento da condição de empregado só ocorre se o trabalhador for realmente autônomo, isto é, se faltarem os elementos do art. 3º. A leitura crítica da reforma encontra respaldo também em Krein, Gimenez e Santos (2018), para quem as mudanças aprofundaram a flexibilização e a insegurança no mercado de trabalho brasileiro.

O Supremo Tribunal Federal validou a terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim, ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725). A condição fixada foi a manutenção da responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Brasil, 2018). Essa decisão ampliou o espaço da divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, mas não eliminou a necessidade de verificar a veracidade da relação. Se a terceirizada é mera fachada e o trabalhador permanece pessoal e subordinadamente inserido na tomadora, a fraude persiste.

### 2.2 Pejotização: conceito, fundamentos e limites jurídicos

A pejotização (de "PJ", pessoa jurídica) designa a prática de contratar, por meio de pessoa jurídica constituída pelo próprio prestador, serviços que na realidade são prestados como emprego. O objetivo é afastar os encargos trabalhistas e previdenciários. Delgado e Delgado (2017) a tratam como forma de fraude à legislação trabalhista. Antunes (2018) a insere no processo mais amplo de transferência de riscos ao trabalhador.

A prática encontra algum respaldo legal. O art. 129 da Lei nº 11.196/2005 admite que a prestação de serviços intelectuais, inclusive de natureza artística ou cultural, seja tratada, para fins fiscais e previdenciários, pela legislação aplicável às pessoas jurídicas (Brasil, 2005). O Código Civil assegura a liberdade contratual (BrasilL, 2002), e a Lei nº 13.874/2019 reforçou a liberdade econômica (Brasil, 2019). A doutrina, porém, ressalta duas limitações. A primeira é que o art. 129 da Lei nº 11.196/2005 se restringe ao plano fiscal e previdenciário, sem eficácia para afastar o vínculo trabalhista se presentes seus elementos (Delgado, 2020). A segunda é que o art. 9º da CLT e o princípio da primazia da realidade permanecem como filtros de validade.

Os limites jurídicos da pejotização podem ser sintetizados em torno de indícios fáticos que revelam a fraude: (a) a pessoa jurídica é constituída por exigência do contratante, sem estrutura empresarial própria; (b) o prestador trabalha com pessoalidade, não podendo se fazer substituir; (c) há habitualidade, exclusividade de fato e cumprimento de horários; (d) há subordinação, ainda que na forma estrutural; (e) a remuneração tem natureza de salário, com valor fixo e periódico. Se tais indícios estiverem presentes, o contrato civil ou comercial cede ao vínculo empregatício. Na ausência deles, a contratação de profissional verdadeiramente autônomo, que assume riscos, tem clientela diversificada e define seus meios de trabalho, é lícita.

### 2.3 Entendimento do STF e o Tema 1.389

A discussão está hoje concentrada no Supremo Tribunal Federal. O STF reconheceu a repercussão geral do Tema 1.389 (ARE 1.532.603) em abril de 2025 e determinou a suspensão nacional dos processos sobre o assunto. As questões em debate são: a validade dos contratos firmados com pessoas jurídicas ou autônomos; a competência da Justiça do Trabalho para julgar alegações de fraude; e o ônus da prova. O caso paradigma envolve um corretor e uma seguradora, em que o TST havia afastado o vínculo diante de contrato de franquia.

A suspensão foi posteriormente flexibilizada. O relator, Ministro Gilmar Mendes, considerou que a paralisação dos processos havia gerado "significativo represamento" e autorizou o prosseguimento das ações na primeira instância e nos TRTs, mantendo a suspensão após o julgamento pelos tribunais regionais até a fixação da tese. Segundo levantamento publicado em agosto de 2026, o julgamento de mérito teve sessões em 2025 e 2026, mas o STF ainda não havia fixado a tese final. Este artigo, portanto, trata o tema como pendente. O pesquisador deve conferir, antes da submissão, o andamento do ARE 1.532.603 no portal do STF.

Parte da doutrina critica o movimento de abstração da controvérsia. Segundo a ABET, o Tema 1.389 reúne tópicos heterogêneos e a pretensão de tese ampla atenta contra a lógica protetiva do Direito do Trabalho. Qualquer que seja o resultado, deve-se esperar que o debate se desloque do rótulo contratual para a prova da realidade da prestação. Esse deslocamento atribui relevo especial aos elementos fáticos e ao ônus probatório.

### 2.4 Contratação celetista e pejotização no setor publicitário

A atividade publicitária está regulada pela Lei nº 4.680/1965 e seu regulamento (Brasil, 1965; Brasil, 1966). A norma disciplina a profissão, a agência e as relações com veículos e anunciantes, mas não estabelece regime próprio de emprego. Incidem, assim, as regras gerais da CLT e eventuais instrumentos coletivos da categoria.

Há particularidades do setor que explicam a tentação da pejotização. O trabalho criativo é frequentemente demandado por projeto e campanha, com picos sazonais. A relação com o profissional pode se dar em formato de colaboração por entrega (redação, design, produção audiovisual, gestão de mídias). Existe também uma cultura de informalidade e de "freelas", reforçada pelas plataformas digitais e pelo trabalho remoto (Kalil, 2020). Na perspectiva do empregador, os encargos e a rigidez da contratação celetista são vistos como um obstáculo à adaptação a essa demanda variável. Esse é o ponto de partida das teorias econômicas da firma que explicam a opção entre contratar no mercado e organizar internamente a atividade por meio de custos de transação (Coase, 1937).

A contratação celetista traz desafios reais para pequenas e médias empresas, entre eles o custo de encargos e verbas rescisórias, a gestão de jornada e a rigidez da folha. Há, porém, instrumentos lícitos de flexibilização que não exigem fraudar o vínculo. A CLT admite o contrato por prazo determinado, o trabalho intermitente, o teletrabalho (Brasil, 1943, arts. 75-A e seguintes, na redação da Lei nº 14.442/2022) e, para demandas específicas, o trabalho temporário e a terceirização de serviços especializados (Brasil, 1974, na redação da Lei nº 13.429/2017). A distinção entre esses mecanismos e a pejotização fraudulenta reside na veracidade da forma contratual escolhida.

Para o setor publicitário, a pergunta central é verificar a autonomia efetiva do profissional contratado como PJ. Deve-se averiguar se ele atende vários clientes, define seus prazos e métodos, assume riscos do resultado e conta com estrutura própria, ou se atua integrado à rotina da empresa, com horários, hierarquia e dependência econômica (Delgado, 2020; Porto, 2009). O trabalho digno, como direito fundamental, impõe que a análise preserve a função protetiva do Direito do Trabalho (Delgado, 2015).

## 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é de natureza qualitativa, exploratória e descritiva buscando compreender como se configuram as relações de trabalho no setor publicitário de uma empresa de Marília-SP. O objetivo é caracterizar as formas de contratação existentes e confrontá-las com os critérios jurídicos que distinguem o trabalho autônomo da relação de emprego.

As informações foram obtidas por três meios: pesquisa bibliográfica e legislativa; pesquisa de decisões do STF, do TST e do TRT da 15ª Região; e estudo de caso na empresa de publicidade, com análise de contratos, documentos e entrevistas.

## 4 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa de publicidade pesquisada, é uma agência de publicidade e propaganda que atua em Marília e região há dois anos. Apesar do pouco tempo de mercado, construiu boa reputação junto à sua carteira de clientes, o que indica uma trajetória de consolidação num segmento marcado por forte concorrência e por demandas criativas constantes.

Seu quadro de pessoal é composto atualmente por dez prestadores de serviços contratados como pessoa jurídica (PJ). Essa configuração chama a atenção para a pesquisa: toda a força de trabalho da agência está vinculada por contratos de natureza civil ou comercial, sem profissionais contratados pelo regime da CLT. A empresa é, portanto, um campo adequado para examinar os limites da pejotização e os desafios da contratação celetista no setor publicitário.

Entre os dez prestadores PJ da empresa de publicidade, as principais demandas giram em torno de cinco eixos: (a) acesso a direitos típicos do regime celetista, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e aviso prévio; (b) cobertura em casos de doença, acidente e afastamento, com apoio como plano de saúde; (c) estabilidade e previsibilidade da renda, diante da sazonalidade das campanhas publicitárias; (d) limites de jornada e prazos de entrega realistas, com respeito ao direito de desconexão; e (e) reconhecimento, formalização e perspectiva de carreira. Essas reivindicações indicam que parte dos profissionais atua em condições próximas à relação de emprego, o que reforça a necessidade de verificar a autonomia efetiva de cada prestador.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo compreender como se configuram as relações de trabalho no setor publicitário de uma empresa de Marília-SP e confrontar as formas de contratação existentes com os critérios jurídicos que distinguem o trabalho autônomo da relação de emprego. A pesquisa, de natureza qualitativa, exploratória e descritiva, combinou revisão bibliográfica e legislativa, análise de decisões judiciais e estudo de caso em uma agência de publicidade e propaganda com dois anos de atuação.

O referencial teórico mostrou que a pejotização não é ilícita por si só. A legislação admite a contratação de profissionais autônomos e o tratamento de serviços intelectuais como pessoa jurídica para fins fiscais e previdenciários. O que define a licitude da contratação é a realidade da prestação, e não a forma adotada no contrato. Quando estão presentes pessoalidade,

habitualidade, onerosidade e subordinação, inclusive em sua dimensão estrutural, a relação de emprego se impõe, ainda que os documentos indiquem outra natureza. A pejotização será legítima apenas se o prestador tiver autonomia efetiva, o que significa atender a diversos clientes, definir seus próprios prazos e métodos, assumir os riscos do resultado e contar com estrutura própria.

No caso estudado, verificou-se que toda a força de trabalho da agência é composta por dez prestadores contratados como pessoa jurídica, sem nenhum empregado regido pela CLT. Essa configuração não comprova fraude, mas exige atenção, pois as atividades de criação, atendimento e gestão de mídias integram o núcleo do negócio publicitário. As demandas apresentadas pelos prestadores reforçam essa preocupação. Eles reivindicam férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e aviso prévio, cobertura em casos de doença e afastamento, previsibilidade de renda, limites de jornada e prazos realistas de entrega e, ainda, reconhecimento e perspectiva de carreira. São reivindicações típicas de quem se encontra em condições próximas às de um empregado, o que indica a necessidade de verificar, caso a caso, a autonomia real de cada profissional.

O estudo também evidenciou que a contratação celetista traz desafios concretos, sobretudo para empresas de pequeno porte e em fase inicial. Encargos trabalhistas, rigidez da folha de pagamento e sazonalidade das campanhas pesam na decisão do empregador. Esses fatores, contudo, não justificam a substituição indiscriminada do vínculo empregatício pela contratação de pessoas jurídicas. O ordenamento oferece alternativas lícitas de flexibilização, como o contrato por prazo determinado, o trabalho intermitente, o teletrabalho e o trabalho temporário, que permitem conciliar a viabilidade econômica da empresa com a proteção social do trabalhador.

Diante disso, recomenda-se que a agência revise seus contratos, documente a autonomia dos prestadores que de fato a possuam e avalie a formalização pela CLT, ou por uma das modalidades flexíveis, nos casos em que houver indícios de subordinação. Essa postura reduz o risco de passivos trabalhistas e previdenciários e contribui para relações de trabalho mais seguras e transparentes. Também beneficia os profissionais, que passam a contar com maior proteção e previsibilidade.

O estudo possui limitações, por tratar-se de um caso único, seus resultados não podem ser generalizados para o conjunto do setor publicitário. Além disso, o Tema 1.389 ainda está pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal, e a tese a ser fixada sobre a validade da contratação de pessoa jurídica, a competência da Justiça do Trabalho e o ônus da prova poderá alterar os parâmetros jurídicos aqui adotados. Sugere-se que pesquisas futuras ampliem a amostra para outras agências da região, incluam a percepção de clientes e de entidades representativas da categoria e reavaliem os resultados após a decisão definitiva do STF.

Nesse sentido, é possível concluir que o debate sobre a pejotização no setor publicitário exige equilíbrio entre a liberdade de contratar e a proteção do trabalho. A análise da realidade de cada prestação de serviços, e não o rótulo do contrato, é o critério que deve orientar empresas, profissionais e operadores do direito.

## REFERÊNCIAS


ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO (ABET). Pejotização: cinco reflexões sobre o tema de repercussão geral nº 1389 do STF. [S. l.]: ABET, 2025. Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/pejotizacao-cinco-reflexoes-sobre-o-tema-de-repercussao-geral-no-1389-do-stf/. Acesso em: 24 out. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto nº 57.690, de 1º de fevereiro de 1966. Aprova o Regulamento para a execução da Lei nº 4.680, de 18 de junho de 1965. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 fev. 1966.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES [...]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 nov. 2005.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017a. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 [...]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica [...]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 set. 2019.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação [...] e altera a CLT quanto ao teletrabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 4.680, de 18 de junho de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Publicitário e de Agenciador de Propaganda. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jun. 1965.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324 e RE 958.252 (Tema 725). Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF: STF, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARE 1.532.603 (Tema 1.389 da repercussão geral). Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: STF, 2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 24 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF retira suspensão de processos sobre "pejotização" na primeira instância e nos TRTs. Brasília, DF: STF, 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-retira-suspensao-de-processos-sobre-pejotizacao-na-primeira-instancia-e-nos-trts/. Acesso em: 24 out. 2026.

COASE, Ronald H. The nature of the firm. Economica, Londres, v. 4, n. 16, p. 386-405, nov. 1937.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luís dos (org.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2000.