



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS ESCOLA DE DIREITO,
NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSOARTIGO CIENTÍFICO

A PJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO
A FLEXIBILIDADE DO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

ORIENTANDO (A): LEONARDO DA SILVA CRUZ
ORIENTADORA PROF^a. MA. CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO
2023

LEONARDO DA SILVA CRUZ

A PJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO
A FLEXIBILIDADE DO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de
Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação
da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Prof^a. Orientadora Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO
2023

LEONARDO DA SILVA CRUZ

A PJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO
A FLEXIBILIDADE DO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Data da Defesa: ___ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Me. Hélio Capel Galhardo Filho Nota

Sumário

INTRODUÇÃO.....	6
1. RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS.....	7
1.1 RELAÇÃO ENTRE AS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO E PESSOA JURÍDICA.....	8
1.2 DA CLASSIFICAÇÃO E NATUREZA JURÍDICA DAS PJ'S	9
2. RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA.....	10
2.1 RISCOS ASSUMIDOS PELO EMPREGADOR: CLT	10
2.2 RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA ASSUMIDOS NA RELAÇÃO PJ.....	12
3. CRÍTICAS AO MODELO ATUAL DE UTILIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO PJ..	12
CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS.....	15

A PJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A FLEXIBILIDADE DO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Leonardo da Silva Cruz¹

Resumo

A "pjotização" refere-se à crescente tendência de empresas substituírem contratos de trabalho tradicionais por prestação de serviços autônomos, muitas vezes em plataformas digitais. Nesse cenário, o princípio da alteridade, que historicamente estabelece que o empregador assume os riscos da atividade econômica e os trabalhadores são protegidos por direitos trabalhistas, é desafiado. O objetivo deste estudo é analisar a prevalência da pjotização no mercado de trabalho e suas implicações no âmbito do direito do trabalho, identificando as práticas e estratégias utilizadas pelas empresas para a pjotização, avaliando os impactos socioeconômicos e legais dessa prática sobre os trabalhadores. Foram utilizadas as seguintes bases de dados: *Scientific Electronic Library Online (SciELO)*, *Google Acadêmico*, *Capes Sucupira* e *Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)*. Serão utilizados os seguintes critérios de inclusão: estudos publicados de 2002 a 2022, artigos publicados em português, inglês e espanhol. O estudo examina como a pjotização afeta os direitos e garantias dos trabalhadores, analisando aspectos como jornada de trabalho, salário, benefícios e segurança no emprego. A pjotização no Direito do Trabalho destaca a importância de equilibrar a flexibilidade necessária para a inovação econômica com a proteção dos direitos dos trabalhadores, reexaminando o princípio da alteridade e adaptando-o às realidades do mundo do trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Legislação trabalhista; Pjotização; Direito do trabalhador e Normas trabalhistas

¹ Leonardo da Silva Cruz

INTRODUÇÃO

A "pjotização" é um termo que pode se referir a diferentes fenômenos ou práticas relacionadas ao direito do trabalho, mas ele não é amplamente conhecido ou utilizado na literatura jurídica ou nos sistemas legais em geral. Pode ser um neologismo ou um termo específico usado em determinado contexto regional ou organizacional. É a constituição de uma pessoa jurídica para prestar serviços nos moldes descritos pelo art. 3º da CLT, com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista e suprimir direitos inerentes ao empregado celetista.

Essa prática ocorre quando uma empresa contrata um trabalhador como uma pessoa jurídica ou autônoma, em vez de contratá-lo como um empregado com todos os direitos trabalhistas garantidos pela legislação. Isso é feito muitas vezes para reduzir os custos trabalhistas e os encargos sociais, uma vez que as empresas não precisam pagar benefícios como férias remuneradas, 13º salário, INSS, FGTS e outros direitos previstos na legislação trabalhista.

A legislação trabalhista em muitos países, incluindo o Brasil, estabelece critérios para determinar se um trabalhador deve ser considerado um empregado ou um trabalhador autônomo, levando em consideração fatores como subordinação, horário de trabalho, exclusividade, entre outros. Quando a relação de trabalho atende aos critérios de empregado, a pjotização pode ser questionada judicialmente, e os trabalhadores podem buscar o reconhecimento de seus direitos trabalhistas, como o pagamento de horas extras, férias, 13º salário, entre outros.

É importante notar que a pjotização é apenas uma das várias práticas que podem ser utilizadas para burlar as leis trabalhistas e reduzir os custos para as empresas. A legislação trabalhista é projetada para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir relações de trabalho justas e equitativas. Portanto, a pjotização e outras formas de precarização do trabalho são temas importantes no debate sobre a reforma trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O objetivo deste estudo é analisar a prevalência da pjotização no mercado de trabalho e suas implicações no âmbito do Direito do Trabalho, identificando as práticas e estratégias utilizadas pelas empresas para a pjotização, avaliando os impactos socioeconômicos e legais dessa prática sobre os trabalhadores. Este artigo científico tem como finalidade relatar a pjotização no direito do trabalho. Os descritores foram os seguintes: legislação trabalhista, pjotização, direito do trabalhador e normas

trabalhistas. Esses foram combinados de diferentes modos pelos operadores booleanos ou utilizados isoladamente.

Foram utilizadas as seguintes bases de dados: *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), *Google Acadêmico*, *Capes Sucupira* e *Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações* (BDTD). Serão utilizados os seguintes critérios de inclusão: estudos publicados de 2002 a 2022, artigos publicados em português, inglês e espanhol. Adotando os seguintes critérios de exclusão: artigos fora do tema, não disponíveis na íntegra e em duplicata.

1. RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS

O Direito do trabalho tem como foco principal proteger o direito dos trabalhadores em suas relações de emprego, para isso há um compilado de leis que determina e rege os deveres e direitos destes. Dentre eles há critérios os quais evidenciam a relação de trabalho celetista, sendo eles a: subordinação; pessoalidade; onerosidade e habitualidade

Importante delimitar os conceitos dos critérios citados acima antes de adentrar a tópico central deste artigo. A subordinação é determinada pelo recebimento de ordens, assim o empregador é quem dita as regras relativas ao trabalho, como por exemplo o horário de execução, como será executado, dentre outros. A pessoalidade está relacionada com a obrigatoriedade de que a pessoa contratada cumpra determinada atividade para a qual foi designada, de maneira a não ser possível que outro a cumpra em seu lugar. A onerosidade se dá pelo pagamento que é efetuado pelo empregador. Por fim a habitualidade, que se trata da prestação de serviço de forma contínua, sendo assim um trabalhador que executa uma atividade de forma eventual não é classificado como empregado. (LGalvão Advogados, 2023, online)

Conforme demonstra o artigo 3 da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Também é importante elucidar as características e funções do empregador, de acordo com o artigo 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Os conceitos acima explicados são importantes para a compreensão dos papéis desempenhados de cada parte. Estes papéis são importantes para analisar o instituto da pjetização, suas delimitações e suas possíveis falhas no processo atual.

1.1 RELAÇÃO ENTRE AS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO E PESSOA JURÍDICA

As normas trabalhistas vêm com o objetivo de proteger os direitos e estabelecer as obrigações dos trabalhadores e empregadores. Quando se trata de uma relação de Pessoa Jurídica (PJ), o Direito do Trabalho vem para padronizar algumas questões tangíveis, mas deixando-se exclusiva quanto à forma normativa dessa relação. Critérios que caracterizam vínculos empregatícios passam a ser impertinentes nesta forma, afinal de contas vem se tratar de uma relação comercial, por este motivo quando é analisado uma contratação PJ os primeiros pontos a serem examinados são os critérios de contratação.

Uma PJ deve ter autonomia patrimonial, ou seja, seu capital/bem é distinto do qual se dá a contratação para a qual ele executará o serviço. Isso indica que os custos e incumbências da pessoa jurídica são de responsabilidade dela própria e não de seus administradores.

As normas pertinentes para analisar a caracterização de uma PJ se passa por várias fontes do Direito. Podendo ser encontrado na Constituição Federal, no art. 5º que se trata a liberdade de associação e o direito de propriedade; no Código Civil, os

artigos 40 a 69 falam sobre disposições gerais às pessoas jurídicas e os artigos 1.045 a 1.092, tratam da regulamentação das sociedades empresárias e simples; já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define os critérios para a caracterização da relação de emprego e a subordinação jurídica; a Legislação Tributária vem trazer normas gerais através das quais as Pessoas Jurídicas tem obrigações fiscais; e as Normas Previdenciárias regulamentam as contribuições e obrigações de Pessoas Jurídicas para com suas previdências (Delgado, 2017).

1.2 DA CLASSIFICAÇÃO E NATUREZA JURÍDICA DAS PJS

Inicialmente a contratação PJ foi delimitada pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Ela regia sobre o instituto de contratação temporária e delimitava à Pessoa Jurídica a se colocar à disposição da empresa contratante, dentre outras definições. Em 2017, a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, veio alterar diversos dispositivos da Lei de 1974 e dispor sobre relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Há diversas classificações no que diz à pessoa jurídica:

- Empreendedor Individual, que é o empresário que atua por conta própria e é dono da corporação; (De acordo com o artigo 966 da Lei nº 10.406/02 do Código Civil)
- Microempreendedor Individual (MEI), que utiliza o Simples Nacional e tem tributos federais limitados a receita bruta anual de no máximo R\$ 81.000,00; (Esse tipo foi criado pela Lei Complementar nº 123/2006, e alterado pela LC 155/2016)

A relação de trabalho para com uma PJ é feita por meio de um contrato onde se acordam todas as minúcias do que se requer seja cumprido e executado por essa empresa que está se contratando, principalmente para que se evite problemas judiciais futuros. Assim, é importante também manter os valores a serem pagos, pactuados previamente, informações sobre exclusividade ou não do trabalho para com a empresa, dentre outras questões que poderiam classificar essa relação como uma relação de emprego.

Quando a contratação PJ não se dá respeitando essas restrições denota-se uma fraude. Ou seja, um empregador que contrata uma pessoa jurídica com a finalidade de obter um resultado determinado, mas com a execução personalíssima,

que cumpra suas ordens e trabalhe em horário inflexível está cometendo um grave delito. Bem como quando o suposto sócio (PJ) exercer um trabalho não eventual, de forma pessoal, com remuneração e subordinação ele está atuando como um empregado e logo sua forma de contratação deveria ser a CLT.

Desde a alteração da Lei, que foi denominado de reforma trabalhista (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017) muitas empresas têm abraçado a causa de contratação PJ como forma de burlar o sistema trabalhista, tributário, previdenciários e até mesmo os direitos constitucionais. E por sempre ser o lado mais frágil dessa relação, o empregado, suposta pessoa jurídica por imposição patronal, acaba se submetendo a este tipo de contratação como forma de assegurar sua subsistência através de um trabalho que lhe provisione o mínimo de dignidade possível.

2. RISCO DA ATIVIDADE ECONÔMICA

O risco de atividade econômica refere-se à possibilidade de ocorrerem eventos em situações adversas que podem afetar os resultados financeiros ou o desempenho de uma empresa, setor ou economia como um todo. O risco é uma parte inerente a qualquer atividade econômica e pode assumir diversas formas (Manus, 2021)

Já o risco de mercado está relacionado às flutuações nos preços de investimentos financeiros, *commodities*, taxas de câmbio e outros indicadores econômicos que afetam os mercados financeiros. Por exemplo, as mudanças nas taxas de juros que podem afetar os preços dos títulos (Muniz;Caixeta, 2023).

Enquanto isso o risco de crédito envolve uma parte em uma transação financeira em não cumprir suas obrigações. Isso é particularmente relevante em empréstimos e investimentos em títulos de dívidas. Tão importante quanto os demais, o risco operacional refere-se a perdas devido a falhas em processos internos, sistemas, pessoais ou eventos externos imprevistos.

2.1 RISCOS ASSUMIDOS PELO EMPREGADOR: CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil estabelece diversos riscos que são reforçados pelos empregadores na relação com seus empregados. Esses riscos estão relacionados à relação de trabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores. O empregador assume o risco econômico da atividade empresarial, o

que significa que ele é responsável pelo pagamento dos benefícios dos trabalhadores, independentemente das mudanças ocorridas em relação as finanças ou dificuldades que a empresa esteja passando (Manus, 2021).

O risco de atividade econômica no direito do trabalho é um conceito importante que envolve a responsabilidade do empregador pelos riscos inerentes à sua atividade empresarial e o impacto disso na relação de trabalho com seus empregados. Esse conceito está relacionado principalmente com a teoria do risco, que é um dos princípios fundamentais do direito do trabalho (Baltar, 2015)

A teoria do risco estabelece que o empregador, como parte mais poderosa na relação de trabalho, deve assumir a responsabilidade pelos riscos econômicos e sociais de sua atividade empresarial, bem como pelos riscos ocupacionais e de saúde a que seus trabalhadores estão expostos no desempenho de suas funções. O empregador é responsável por pagar o trabalho aos seus empregados, independentemente das oscilações econômicas ou financeiras de sua empresa. Mesmo em situações de crise econômica, o empregador não pode deixar de cumprir suas obrigações (Galvão; Júnior, 2019)

O empregador é responsável por criar um ambiente de trabalho seguro e adotar medidas preventivas para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Caso ocorra, ele é responsável por fornecer assistência médica e pagar os benefícios devidos aos trabalhadores acidentados. Em alguns países, a legislação trabalhista estabelece medidas de proteção ao emprego, como a estabilidade no emprego em determinadas situações, como gravidez, doenças ou acidentes relacionados ao trabalho. Isso visa proteger o trabalhador diante dos riscos sociais e econômicos.

Em relação a negociação coletiva é uma ferramenta importante para equilibrar os interesses dos empregados e dos trabalhadores. Por meio de acordos e convenções coletivas, podem ser disposições medidas de proteção aos trabalhadores em relação aos riscos da atividade econômica. Em alguns casos, a legislação trabalhista prevê a responsabilidade solidária de empresas contratantes e subcontratadas, garantindo que os trabalhadores envolvidos em diferentes projetos de cadeia produtiva recebam seus direitos, mesmo em caso de falência ou insolvência de uma das empresas (Peruchetti; Matos, 2019).

O risco da atividade econômica no direito do trabalho refere-se à ideia que o empregador deve assumir a responsabilidade pelos riscos associados a sua atividade empresarial, e garantir uma relação de trabalho mais justa e equilibrada.

2.2 RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA ASSUMIDOS NA RELAÇÃO PJ

Assumir a atividade econômica como Pessoa Jurídica (PJ) pode oferecer várias vantagens, porém muitos riscos. Embora a responsabilidade pessoal seja geralmente limitada ao patrimônio PJ, em alguns casos, os empreendedores podem ser pessoalmente responsabilizados por dívidas e obrigações da empresa, especialmente se houver negligência ou fraudes.

A criação e a manutenção de um PJ podem ser complexas e exigir conformidade com regulamentos governamentais, contabilidade e relatórios fiscais. Registrar e manter um PJ envolve taxas de registro, taxas anuais e outros custos que podem ser substanciais. As empresas podem enfrentar variações sazonais ou flutuações no fluxo de caixa, o que pode ser um desafio, especialmente para pequenas empresas.

Pj está sujeito a impostos corporativos, que podem ser mais altos do que os impostos pessoais. Gerenciar as obrigações fiscais é crucial. Dependendo do tipo de negócio, pode haver riscos associados à concessão de crédito a clientes e fornecedores. É importante ressaltar que os riscos variam dependendo do tipo de empresa, do setor e do local em que ela opera. Antes de assumir uma atividade econômica como PJ, é fundamental realizar uma análise de riscos detalhada e buscar orientação de profissionais, como contadores e advogados, para tomar decisões informadas e mitigar esses riscos da melhor forma possível.

3. CRÍTICAS AO MODELO ATUAL DE UTILIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO PJ

O modelo de contratação PJ (Pessoa Jurídica) tem sido alvo de críticas em vários países devido a preocupações sobre questões trabalhistas, fiscais e sociais. Uma das principais críticas ao modelo de contratação PJ é que ele pode levar à precarização do trabalho. Os trabalhadores contratados como PJ muitas vezes não têm os mesmos direitos e benefícios que os trabalhadores contratados como empregados CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Isso pode incluir a ausência de seguro-desemprego, FGTS, férias remunerada, 13º salário e outros direitos trabalhistas (Oliveira, 2022).

A contratação PJ também é criticada por ser utilizada para a evasão fiscal. Algumas empresas optam por contratar trabalhadores como PJ para evitar o pagamento de encargos sociais e trabalhistas, bem como para reduzir a carga

tributária. Isso pode resultar em perda de arrecadação para o governo e em desequilíbrios no sistema tributário (Gomes, 2018).

Os trabalhadores contratados como PJ geralmente não têm acesso aos mesmos benefícios de seguridade social que os trabalhadores contratados como CLT. Isso inclui a falta de cobertura previdenciária, que pode deixar esses trabalhadores desprotegidos em caso de doença, acidente ou aposentadoria. Muitas vezes estão em uma posição de vulnerabilidade em relação aos seus empregadores. Eles podem ter menos poder de negociação e estar sujeitos a condições de trabalho precárias, pois têm menos proteção legal em comparação com os trabalhadores CLT (Baltar, 2015).

O modelo de contratação PJ também pode agravar a discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho. Estudos têm mostrado que mulheres e minorias étnicas são mais propensas a serem contratadas como PJ, o que pode resultar em desigualdades salariais e de oportunidades. A falta de contribuição previdenciária por parte dos trabalhadores contratados como PJ pode ter um impacto negativo no sistema previdenciário, tornando-o menos sustentável no longo prazo (Lafs, 2019).

Os trabalhadores PJ também podem enfrentar dificuldades em acessar crédito bancário, empréstimos e outros benefícios financeiros devido à falta de comprovação de renda estável. Muitos países têm regras estritas sobre quem pode ser contratado como PJ e sob quais condições. Empresas que abusam desse modelo de contratação estão sujeitas a ações judiciais e multas por parte das autoridades fiscais e trabalhistas (Gomes, 2018).

Em resposta a essas críticas, alguns países têm adotado medidas para regulamentar e restringir o uso da contratação PJ, garantindo mais direitos e proteções para os trabalhadores. No entanto, a discussão sobre o modelo de contratação PJ continua sendo um tópico controverso em muitas jurisdições.

CONCLUSÃO

A precarização do trabalho é um fenômeno complexo e desafiador que tem suscitado debates acalorados nas esferas jurídicas, sociais e econômicas. Esta conclusão busca resumir as principais constatações e reflexões abordadas ao longo deste trabalho de conclusão de curso. A crescente substituição dos empregados formais por prestadores de serviços como pessoa jurídica é um fenômeno que afeta profundamente o mercado de trabalho. Tal prática tem sido justificada pelas empresas

como uma forma de redução de custos e flexibilização das relações de trabalho. No entanto, é observado que essa realidade frequentemente desencadeia uma série de consequências negativas para os trabalhadores, tais como a perda de direitos trabalhistas, falta de proteção social, insegurança financeira e precarização das condições laborais.

A legislação trabalhista, por sua vez, nem sempre se mostra eficaz em coibir os abusos da precarização, muitas vezes enfrentando dificuldades em determinar se um trabalhador é um autônomo legítimo ou um empregado disfarçado de pessoa jurídica. A reforma trabalhista, implementada em alguns países, pode ter contribuído para acentuar essa tendência, criando brechas legais que favorecem a precarização do trabalho. É importante ressaltar que a "precarização" também apresenta impactos significativos no sistema previdenciário e na arrecadação tributária, uma vez que os trabalhadores autônomos geralmente não contribuem de forma adequada para a previdência social e podem evadir impostos de maneira mais fácil.

Diante desse cenário, torna-se urgente a necessidade de revisitar e adaptar a legislação trabalhista para enfrentar os desafios trazidos pela precarização. Isso implica em aprimorar os critérios que definem a relação de emprego, garantindo que os trabalhadores recebam os direitos e proteções devidos, independentemente de sua forma de contratação. Além disso, é crucial promover a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e fomentar a negociação coletiva para assegurar condições dignas de trabalho.

REFERÊNCIAS

Baltar, P. Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil. <http://www.ipea.gov.br>, 2015.

Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 04/06/2023.

Delgado, M. G. Direito do Trabalho. **Editora Jus PODIVM**, 2017.

Galvão, A. F., Júnior, R. L. M. A transferência do risco da atividade econômica ao empregado no contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista de 2017. In **online Revista Desenvolvimento Social**, v. 25, n. 2, 2019. <http://www.periodicos.unimontes.br/rds>

Gomes, C. C. D. F. Os riscos relacionados na contratação de PJ-eventos de risco que surgem no meio das dúvidas de PJ e outsourcing, 2018.

Lafs. Modelo de contratação: é melhor usar a CLT ou pessoas jurídicas (PJ)?, 2019.

Manus, P. P. T. A responsabilidade civil do empregador. **Conjur**, 2021.

Muniz, M. K. de C. B., Caixeta, F. D. Responsabilidade civil do empregador na esfera trabalhista. **Revista Eletrônica de Direito**, 2023.

Oliveira, A. A. de. Os impactos da pejetização nas relações de trabalho, 2022.

Peruchetti, P., Matos, S. Atividade econômica fraca impede melhora do mercado de trabalho. **Blog Do IBRE**, 2019.