

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**HUMBERTO FERREIRA VIEIRA**

***A PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO DAS DIARISTAS***

VITÓRIA  
2023

HUMBERTO FERREIRA VIEIRA

**A PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO DAS DIARISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.  
Orientador: Profº Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca.

VITÓRIA

2023

HUMBERTO FERREIRA VIEIRA

## **A PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO DAS DIARISTAS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ julho de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Profº Dr. Bruno Gomes Borges da  
Fonseca.

---

Profº

## RESUMO

Este estudo bibliográfico discute a precarização do trabalho na pós-modernidade, especialmente nas plataformas digitais, que muitas vezes resultam em formas de trabalho escravo contemporâneo, com a eiva da *pejotização*, considerada uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária. Mulheres desempregadas e com pouca instrução estabelecem relações laborais com essas empresas como forma de sobrevivência, mas acabam duplamente vitimizadas. O texto argumenta que é necessário mudar a legislação trabalhista existente para garantir a valorização do trabalho e do emprego e a justiça social. O Supremo Tribunal Federal tem decidido que, exceto nos casos de fraude, é lícita a *pejotização* e outras formas de contratos de terceirização. O texto também discute a Lei do Trabalho Doméstico (Lei Complementar n. 150 de 2015), que estendeu a maioria dos direitos trabalhistas às trabalhadoras domésticas, mas não às diaristas. Além disso, aborda-se a *plataformização* do trabalho, especialmente no setor de serviços gerais de limpeza, e como esse fenômeno resulta em uma prestação de serviços precarizada.

**Palavras-chaves:** trabalho doméstico; aplicativo; precarização.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>1 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NOS TEMPOS MODERNOS.....</b>	<b>7</b>
1.1 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, TRANSFORMADAS EM PEJOTIZAÇÃO, POR MEIO DE PLATAFORMAS DE APLICATIVOS .....	8
<b>2 TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM, SUBEMPREGO E PLATAFORMIZAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
2.1 DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM À <i>PEJOTIZAÇÃO</i> .....	13
2.2 A NEGATIVA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO SUBEMPREGO.....	16
2.3 <i>PLATAFORMIZAÇÃO</i> OU <i>UBERIZAÇÃO</i> .....	18
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>26</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu para atender às demandas sociais devido aos abusos cometidos pelos empregadores contra os trabalhadores. No Brasil, durante o Estado Novo, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 (BRASIL), que regulamenta o trabalho, direito essencial para a realização material e espiritual do homem, que deve ser livre e criativo, em oposição ao trabalho forçado.

Este estudo aborda a *pejotização* no trabalho das diaristas, que tem sido amplamente praticada por empresas de pequeno porte no Brasil, que firmam contratos com essas profissionais pelo Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ). Muitas dessas trabalhadoras são migrantes advindos dos países latino-americanos que vêm, com sua família, em busca de melhores condições de vida e acabam aderindo ao trabalho informal. Apesar de algumas pessoas defenderem a inexistência de liame de emprego nesses casos, a relação funciona como um contrato de adesão.

Essa prática tem consequências negativas para a parte mais vulnerável. Embora muitas dessas trabalhadoras pretendam trabalhar por um curto período até se estabelecerem financeiramente, a *pejotização* é uma estratégia de sobrevivência na *modernidade líquida*.

Em consequência da *pejotização*, que é uma fraude trabalhista, previdenciária e tributária, o trabalho acaba sendo *precarizado*, por meio de uma plataforma digital. A pesquisa se concentra nas diaristas *pejotizadas*, que prestam serviços de limpeza a terceiros, e que têm seus direitos sociais tolhidos. É necessário remexer o arcabouço trabalhista existente para que o princípio da valorização do trabalho e do emprego e o princípio da justiça social se façam presentes na prática.

Os contratos, por intermédio da *pejotização*, no trabalho das diaristas têm ocorrido em larga escala pelo Brasil (com empresas como a *Mary Help*, *Parafuzo*, *Getninjas* e outras do gênero). As empresas, geralmente de pequeno porte, têm se espalhado por

franquias, o que tem estimulado o mercado e atraído mais investidores. Elas firmam contratos com as diaristas de serviços de limpeza, por meio de um CNPJ (por isso, o nome *pejotização*), para que essas profissionais trabalhem nas residências e/ou empresas, nos escritórios dos patrões, de uma a duas vezes na semana, sem que seja configurado vínculo trabalhista.

Pode-se defender a inexistência de relação de emprego, porque, a depender do ponto de vista, não se afiguram presentes todos os seus elementos constitutivos, como a pessoalidade, a habitualidade ou não eventualidade, a onerosidade, a subordinação/dependência econômica. Funciona nos moldes de um contrato de adesão, em que a parte vulnerável dessa relação jurídica não pode estabelecer ou alterar suas cláusulas, senão aderir a ele. A obreira que se submete a essa condição, geralmente, é pessoa de baixa renda e pouca ou nenhuma instrução, tornando-se duplamente vitimizada por seus empregadores e clientes.

Dessa forma, as trabalhadoras (ditas pela empresa franqueada *profissionais*) fazem isso como estratégia de sobrevivência, na *modernidade líquida*, época caracterizada pela rápida mudança social e tecnológica, o declínio do Estado-nação, o enfraquecimento das instituições tradicionais, a fragmentação das identidades pessoais e coletivas, e a prevalência do individualismo e da busca pela felicidade pessoal (BAUMAN, 2020). Está presente aí a dependência econômica, num labor do qual elas não conseguem se desvencilhar, pois a maioria tem baixo nível escolar, contribui com o orçamento familiar e, ainda, possuem filhos para sustentar. Inexiste para elas outra opção viável e, aparentemente, estão cientes de que não desejam exercer essa atividade por muito tempo.

Nesse sentido, uma parcela delas pretende trabalhar para a empresa pelo menor tempo possível, até se estabelecer para pagar as contas de casa e, em seguida, começar a trabalhar por conta própria; ou mesmo concluir os estudos, formar-se e melhorar de vida. São pessoas, geralmente, que acordam cedo e dependem de transporte público para chegar à casa/estabelecimento do cliente para trabalhar uniformizadas.

O primeiro vínculo de trabalho é estabelecido entre o tomador de serviço e a *empregada*, recrutada por meio de um processo seletivo e minucioso escrutínio pessoal quanto aos critérios de probidade, ou seja, seu nome fora das listas de inadimplentes do mercado. A relação contratual é formada entre os CNPJs das duas pessoas jurídicas, a da contratante e a da contratada - que já foi orientada a abrir uma microempresa individual, do tipo microempreendedor individual (MEI), como um contrato de adesão, de forma prática e sem muitas formalidades (basta a assinatura). Depois de efetuada a contratação da profissional, ocorre o segundo vínculo de prestação de serviço, entre a empresa contratante das diaristas e o cliente usuário do serviço de limpeza, por meio de outro contrato.

Por sua vez, a empresa agenciadora, franqueada, coopta um cliente, pessoa física, no mercado de trabalho alvo, que precisa dos serviços de limpeza (de seis até oito horas) em sua residência (lavar, passar roupas ou fazer de tudo) ou mesmo no seu escritório, onde trabalha, a depender do tamanho do espaço. Ao final do documento que ratifica esse acordo, costuma haver uma cláusula de fidelidade, segundo a qual o cliente não poderá contratar ou estabelecer contato diretamente com a profissional, durante um período determinado (que pode variar, conforme as regras da franquia).

Como resultado direto da reestruturação produtiva, consubstanciada nos aplicativos digitais, a precarização do trabalho, no sentido de perda dos direitos conquistados, fundada em princípios como o da flexibilidade, implica modelos de contratação atípica - como contratos com trabalho flexível, em que se questiona a presença do elemento subordinação - resultando na precarização do emprego e das condições de trabalho (MAEDA, 2017, p. 134).

Ademais, tenciona-se avaliar essa prática em comparação com a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre *pejotização*, a fim de obter as conclusões possíveis, dentro do cenário da ordem jurídica. Como se verá no item 2.1 deste documento, A RCL n. 56.499/RJ (BRASIL, 2022), com respaldo na jurisprudência das decisões contidas na ADPF n. 324 (BRASIL, 2018) e no RE n.

958.252 (Tema 725) (BRASIL, 2018), decidiu serem lícitos os contratos de terceirização, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa.

Portanto, o objetivo deste trabalho é avaliar a situação vivenciada pelas trabalhadoras do ramo das diaristas que fazem contratos de *pejotização* com empresas agenciadoras, levantar os pontos que conflitam com os princípios constitucionais fundamentais e trabalhistas, por meio de revisão bibliográfica, em face dos mais recentes posicionamentos jurisprudenciais do STF.

## 1 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NOS TEMPOS MODERNOS

O Direito do Trabalho surgiu com o escopo de atender aos reclamos sociais - as elites, desde tempos idos, têm cometido abusos contra os trabalhadores. Da abolição dos escravos, com a migração europeia e a vinda de, principalmente, italianos que trouxeram ideias anarquistas da Europa, o Estado brasileiro empenhou-se em resistir.

Havia surgido na Europa os governos duros (fascistas). No Brasil, criou-se, com o Estado Novo (1937-1945), uma estrutura corporativista que editou a CLT de 1943 (BRASIL), respaldada pelo Estado capitalista que subsiste até hoje, com o vigor do neoliberalismo.

A mais condigna forma de idealizar o trabalho, foi descrita por Fabriz:

O trabalho constitui um desses elementos essenciais da condição humana, da realização material e espiritual. Sem o trabalho o homem não se alcança, porque o homem é obreiro da sua própria existência. Por intermédio do trabalho o homem interage com a natureza, transforma-a, moldando-a a sua imagem e semelhança. É nesse interagir que tangencia as dimensões da possibilidade-necessidade de um agir ético-moral. Mas o trabalho nessa perspectiva deve ser compreendido como o trabalho livre e criativo em oposição ao trabalho forçado, necessário. Trabalho e lazer (expressão lúdica) são complementares (2006, p. 17).

No sentido aduzido acima, o trabalho deveria existir como dignificante à condição humana, não apenas como um meio de subsistência para si e sua família, mas também que seu exercício livre e criativo cause proveito e satisfação ao obreiro.

## 1.1 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, TRANSFORMADAS EM PEJOTIZAÇÃO, POR MEIO DE PLATAFORMAS DE APLICATIVOS

Esta maneira de contratação de serviços, seja o doméstico ou de qualquer outra espécie, por meio de uma plataforma digital, tem gerado a precarização do trabalho na pós-modernidade, amparada por cláusulas que impõem ao obreiro condições inumanas.

O trabalho doméstico realizado por intermédio de aplicativo — plataformas digitais — resvala numa forma de *pejotização*, neologismo criado a partir da substantivação do acrônimo *PJ*, referente à pessoa jurídica. Em linhas gerais, o trabalhador acaba criando uma MEI, na maioria dos casos, ou mesmo uma Sociedade Unipessoal. Pereira aduz o conceito de *pejotização*:

O fenômeno da pejotização constitui uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária, devendo haver a desconsideração da pessoa jurídica e a configuração do vínculo empregatício do trabalhador com o tomador, com fulcro no princípio da primazia da realidade, resultando no adimplemento de todos os haveres trabalhistas do período de prestação de serviços, bem como os respectivos reflexos previdenciários e tributários (PEREIRA, 2013, p. 11).

Nesse compasso, o obreiro acaba por restar beneficiado, porquanto terá uma gama maior de possíveis tomadores de serviço, sem despesas com essa intermediação e realizando sua atividade com maior segurança, pois os contratantes são cadastrados no aplicativo, com as informações pessoais que permitem a sua identificação e ainda com liberdade de escolha para o trabalhador de quanto, quanto, a quem e como prestar seu serviço, o que atrai a nota da autonomia para essa relação de trabalho entabulada [...] Os desenvolvedores do aplicativo argumentam que se trata de um investimento e que irão atingir lucro com a realização de propagandas comerciais a serem realizadas na plataforma virtual, o que reforça o entendimento pela autonomia do trabalho prestado, tendo em vista que não há intermediação de mão de obra com auferição de lucro direto sobre o trabalho humano, mas indiretamente por meio da comercialização de produtos, o que, em princípio, não traz nenhuma ofensa ao espectro de proteção do ramo juslaboral. (MELO *Apud* LEME, 2017, p. 223).

Ainda, sob a lição de Pereira (2013), o trabalho constitui direito social do homem que expressa novos valores, como os de bem-estar e igualdade, não apenas formal e que poderíamos chamar de liberdade por meio do Estado.

Leciona Patrícia Maeda (2017, p. 134) que:

Essa racionalidade de curto prazo desconsidera a saúde do trabalhador, extraindo de seu trabalho todo o mais-valor, o mais rápido possível; corrói a lealdade e o compromisso nas relações de trabalho; e degrada o ambiente [...] cria o contexto propício para o assédio moral nas relações de trabalho [...] como forma de gestão. A luta, portanto, deve ser pela promoção de todo direito social como forma de prevenção do assédio moral, e não apenas por sua responsabilização e indenização, que nada mais é que a monetarização do ilícito.

No sistema capitalista em que se vive, havia uma promessa de que o trabalhador fosse livre em relação a seu trabalho, podendo escolher aquele que seria o melhor patrão para comprar sua força de trabalho. Mas não é o que ocorre.

No mesmo sentido, de acordo com Delgado *et. al.*,

[...] o grande trauma causado pelo liberalismo foram as tragédias criadas pela exploração desmedida da força de trabalho na Revolução Industrial, o que deixou claro que a plena liberdade contratual, a colocação da mão-de-obra humana como mera engrenagem do sistema, bem como a implantação de métodos desumanos de trabalho - pelo afã da produtividade - desencadearam situações de arbítrio pelos empregadores e pelo próprio Estado (2019, p. 18).

Ademais, segundo Fonseca:

[...] países de menor desenvolvimento econômico, os quais sofrem de questões socioeconômicas preexistentes, e a proteção legal ao trabalhador é reduzida [...] a classe trabalhadora, menos especializada e menos protegida, é *precarizada* e possui menor percepção de seus direitos, em razão da necessidade visceral de subsistência (2020, p. 179).

Trata-se de um grave problema social que afronta as bases do Direito do Trabalho e requer uma solução para que não fique somente nas leis o direito ao exercício digno do labor, CLT (BRASIL, 1943) e Constituição Federal de 1988 (CF/1988) (BRASIL, 1988).

É necessário remexer o arcabouço trabalhista existente para que o princípio da valorização do trabalho e do emprego e o princípio da justiça social se façam presentes na prática. E que a pessoa, o trabalhador, possa se regozijar de seu trabalho, que é o mais relevante aspecto do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988) (BRASIL, 1988).

## 1.2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO TRABALHO DAS DIARISTAS

O objetivo desta pesquisa foi estabelecido a partir de um problema enfrentado pelas diaristas *pejotizadas*, prestadoras de serviços de limpeza para terceiros. A forma de trabalho delas viola princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, tolhe a liberdade e os direitos sociais do ser humano.

As empresas que prestam serviço, do tipo agenciadoras, detêm cerca de 35% do numerário que é pago às contratadas. Além do mais, esse valor já contém a fração destinada a pagar o transporte. O restante é depositado na conta bancária da profissional, que recebe cerca de metade do valor contratado.

Não obstante, é fácil perceber que essa cláusula contratual é juridicamente inválida, pois afronta uma série de princípios trabalhistas, como o do valor social do trabalho (arts. 1º, IV, 6º, 7º e 8º da CF/1988) (BRASIL, 1988), da razoabilidade (BARROSO, 1996, p. 162), o princípio da proibição da força de trabalho como mercadoria (Organização Internacional do Trabalho - OIT) (BRASIL, 1930), o princípio da proteção (art. 7º, I, da CF/1988) (BRASIL, 1988) e o da proteção ao mercado de trabalho da

mulher (art. 7º, XX, da CF/1988) (BRASIL, 1988) — não se pode afirmar ao certo, mas quase a totalidade (92% de 6 milhões de diaristas) são do gênero feminino (PAIVA, 2021).

E, ainda, o contrato referido anteriormente, entre a empresa tomadora e a profissional, viola o princípio da primazia da realidade, pois ao desnudá-lo, vê-se que está ali o fenômeno da *pejotização*.

O contrato entre o agenciador e o cliente é feito pelo sítio eletrônico da franquia, em que se pode selecionar a cidade que deseja a prestação do serviço e os detalhes podem ser acordados por telefone ou mensagens de *WhatsApp*, inclusive o pagamento é facilitado (à vista, mensal, por meio de *pix* ou cartão de crédito), de acordo com a preferência do cliente.

Funciona assim: a parte vulnerável dessa relação jurídica não pode estabelecer ou alterar as cláusulas do contrato, senão aderir a ele. A obreira que se submete a essa condição tem no trabalho por aplicativo sua principal fonte de renda e, geralmente, pouca instrução, tornando-se duplamente vitimizada por seus empregadores e clientes.

A grande maioria de mulheres desempregadas, da informalidade crescente a cada dia, estabelecem relações laborais com essas empresas de tecnologia (aplicativos), por meio da criação de um CNPJ próprio, e são recrutadas num contrato de adesão, de forma prática e sem muitas exigências, como forma de sobrevivência, para garantir o seu mínimo existencial. Esse trabalho é a uma alternativa para levar dinheiro para casa, embora quase nunca seja suficiente, pois, muitas vezes, elas respondem sozinhas pelo orçamento familiar.

O Brasil, país periférico de industrialização tardia, está repleto de formas de autoemprego (*pejotização*), em que sobeja a proliferação da informalidade (MARINHO, 2022, p. 582). Por aqui, competem no mercado de trabalho de serviços domésticos (reparo, *maridos de aluguel* e outros) empresas como a *Getninjas*, *Mary*

*Help, Parafuso, Maria Brasileira, etc.* Essas plataformas estão em constante atualização, fusão, criando regras para participar em seus sistemas.

## 2 TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM, SUBEMPREGO E PLATAFORMIZAÇÃO

A princípio, esta seção trata de dois julgamentos do STF: a ADPF n. 324 (BRASIL, 2018) e o recurso extraordinário (RE) n. 958.252 (BRASIL, 2018), que tiveram como objeto comum a discussão acerca da constitucionalidade da terceirização de atividade-fim.

Em seguida, há a explicação do porquê as formas de trabalho *pejotizadas* se caracterizam como subemprego, no contexto da sociedade hipermoderna, em correlação com as diversas nomenclaturas empregadas na atualidade para designar sinônimos, como a metonímia *uberização*, trabalho *on demand*, etc.

Por fim, no quarto e último tópico, faz-se uma relação entre a situação das diaristas no Brasil com todas essas espécies de trabalho terceirizado, que estão em progressivo crescimento.

### 2.1 DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM À PEJOTIZAÇÃO

A RCL n. 56.499/RJ (BRASIL, 2022), com respaldo na jurisprudência das decisões contidas na ADPF n. 324 (BRASIL, 2018) e no RE n. 958.252 (Tema 725) (BRASIL, 2018), decidiu serem lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (*pejotização*), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

Essa decisão concluiu que a *pejotização*, salvo nas hipóteses de fraude, é legal. Logo, o trabalhador pode exercer sua opção, com base na autonomia da vontade, que é um conceito do direito que se refere à liberdade individual de tomar decisões e agir de acordo com a própria vontade, sem coerção externa.

Essa autonomia é considerada um princípio fundamental do direito privado, pois reconhece a capacidade das pessoas de exercer controle sobre seus próprios interesses e escolhas. Em outras palavras, significa que as pessoas têm o direito de escolher o que é melhor para elas, desde que não violem as leis e direitos de terceiros.

À vista disso, o STF declarou a constitucionalidade do art. 129 da Lei n. 11.196/2005, por meio da ADC n. 66/DF (BRASIL, 2020), para o exercício de serviços intelectuais por pessoas jurídicas. Segue redação do aludido dispositivo:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Essa prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica está bastante presente no Brasil e possui algumas vantagens, como a flexibilidade na contratação e a redução dos tributos. Com o reconhecimento da legalidade pelo STF dos trabalhos intelectuais por pessoa jurídica, desde 2020, essas empresas deixarão de ser desconstituídas em ações judiciais.

No julgamento da reclamação (Rcl) n. 47.843-AgR/BA (BRASIL, 2022), o STF fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

A Primeira Turma do STF já decidiu, em caso análogo, por meio da Rcl n. 39.351 AgR, ser lícita a terceirização por *pejotização*, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (BRASIL, 2020).

Embora grande parte dos autores trabalhistas repudiem a *pejotização*, o STF defendeu, pelo voto da relatora Min. Carmen Lúcia, que se existir qualquer ilícito na relação contratual, deve ser coibido, pelos meios próprios.

Na ADPF n. 324, prevaleceu a tese segundo a qual:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993 (BRASIL, 2018).

No RE n. 958.252, fixou-se tese ligeiramente mais ampla, no seguinte sentido: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, 2018).

O STF, na RCL n. 56.499/RJ (BRASIL, 2022), tratou apenas da questão da *terceirização* lícita, envolvendo profissionais bem remunerados e capazes de fazer escolhas, sem levar em conta a situação das diaristas, desconsiderando o princípio da primazia da realidade:

Da leitura da decisão reclamada, observa-se, em primeiro lugar, que não estamos diante de trabalhador hipossuficiente, cuja tutela estatal é justificada para garantir a proteção dos direitos trabalhistas materialmente fundamentais. Trata-se de profissional com remuneração expressiva, capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação (BRASIL, 2022).

A decisão reclamada não tratou de trabalhador hipossuficiente a demandar a tutela do Estado, mas sim de trabalhadores com elevado padrão remuneratório, capazes de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Ao revés, às diaristas sobra baixa remuneração, descontados os impostos e o percentual cabível à empresa tomadora. Elas são, portanto, grupo indiscutivelmente hipossuficiente.

## 2.2 A NEGATIVA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO SUBEMPREGO

Dada a ascensão das tecnologias e a uma cultura globalizada nas democracias modernas, o filósofo francês Gilles Lipovetsky (2004, p. 54) cunhou o termo *hipermodernidade* para remeter o leitor a um mundo exageradamente moderno, em que "[...] nem todos os elementos pré-modernos se volatilizaram, mas mesmo eles funcionam segundo uma lógica moderna, desinstitucionalizada, sem regulação."

Essas mudanças do mercado de trabalho têm ocorrido desde a crise econômica de 2015, quando se percebeu o fortalecimento do discurso neoliberal, com o crescimento da pressão para flexibilizar a legislação trabalhista de modo a tornar o país *market friendly* e superar a recessão e o desemprego [...]. Houve a incorporação de diversas modalidades empregatícias estratificadas, voltadas a precarizar a relação de emprego clássica (ROCHA; VIEGAS, 2020, p. 1).

A Lei do Trabalho Doméstico (POBLETE, 2021, p. 229), acompanha formas históricas de dominação e exploração, ancoradas no passado colonial e escravagista, e se traduz no presente por traços específicos (como a raça, a etnia e a classe social), inscritas nos próprios corpos das trabalhadoras domésticas (Convenção n. 189 da OIT) (BRASIL, 2017).

No entanto, a fim de sanar esse estigma do subemprego, o Congresso Nacional, em junho de 2015, aprovou a Lei Complementar (LC) n. 150 (BRASIL, 2015) que estende a maioria dos direitos trabalhistas à categoria das trabalhadoras domésticas, um grupo historicamente estigmatizado como “não trabalhadoras” e excluído da CLT. Ainda assim, Geraldo Magela Melo esclarece o seguinte:

Cumprе ressaltar que, de acordo com a Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015 (BRASIL), se o contratante acionar mais de duas vezes por semana idêntico prestador de serviços poderá caracterizar o vínculo doméstico entre o obrador e o tomador de serviços, ainda que o faça por meio do aplicativo, em razão do caráter cogente da norma que fixou um parâmetro temporal de no máximo dois dias por semana para um mesmo tomador de serviços, como requisito excludente da relação de emprego doméstico. Vale ressaltar que se forem contratados trabalhadores diferentes não haveria empecilho legal no ordenamento jurídico brasileiro (MELO *Apud* LEME, 2017).

A legislação de 2015, embora não contemple as diaristas, que são consideradas autônomas, portanto, as disposições da LC n. 150 (BRASIL, 2015) e seus atrelados benefícios sociais não se aplicam, é um reconhecimento simbólico de que o trabalho doméstico é um trabalho e merece direitos (PINTO; ACCIARI, 2020).

Ao subsumir o art. 1º dessa LC ao caso concreto, falta considerar que a empresa tomadora de serviço (agenciadora) poderia substituir a mesma trabalhadora todos os dias na casa do mesmo cliente, para que este se livre dos ônus da relação empregatícia — e deixe de assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social. Ou seja, já nasceu desatualizada a lei frente à ebulição de ofertas e serviços, por meio de aplicativos, que se tem hodiernamente.

Segundo Patrícia Maeda (2017, p. 223), cumprе ressaltar que, de acordo com a Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015<sup>13</sup> (BRASIL), se o contratante acionar mais de duas vezes por semana idêntico prestador de serviços poderá caracterizar o vínculo doméstico entre o obrador e o tomador de serviços, ainda que o faça por meio do aplicativo, em razão do caráter cogente da norma que fixou um parâmetro temporal de no máximo dois dias por semana para um mesmo tomador de serviços, como

requisito excludente da relação de emprego doméstico. Vale ressaltar que se forem contratados trabalhadores diferentes não haveria empecilho legal no ordenamento jurídico brasileiro.

Esse cenário favorece que a maioria das contratações, seja para o serviço doméstico ou dentro de empresas e escritórios, ocorre na forma terceirizada. Isso quer dizer que as profissionais não têm carteira assinada, logo, é uma forma de subemprego em que prevalece a exploração do trabalhador.

### 2.3 PLATAFORMIZAÇÃO OU UBERIZAÇÃO

O fenômeno da *plataformização* tem crescido no mundo todo. J. Fish, (*Apud* POBLETE, 2021, p. 231), estima cerca de 60 a 100 milhões de trabalhadores domésticos (a maioria feminina) pelo mundo. Na Espanha, por exemplo, há a *Clintu*, que incorporou sua concorrente *GetYourHero*. E, no restante da Europa, predomina a empresa *Helping*, todas elas oferecem serviços gerais de limpeza, no formato de diaristas.

Na Europa, pesquisas evidenciam uma participação pequena, mas em rápido crescimento, da chamada *gig economy* na economia (ABÍLIO, 2020). Os estudos do trabalho veem-se desafiados a estabelecer novas categorias de análise, tais como o *crowdwork* e o trabalho *on demand*, o *platform labour*, a *plataformização do trabalho* - termos que buscam categorizar por diferentes perspectivas as relações de trabalho que hoje são mediadas pelas plataformas digitais.

A tecnologia por meio do aplicativo (ou *App*), apesar dos seus enormes benefícios, quando bem utilizada, termina por distinguir ainda mais a relação de subordinação dos empregados subalternizados às plataformas digitais. É bem verdade que traz

comodidade ao cliente, rapidamente, por meio de toques em seu *smartphone*<sup>1</sup> (celular inteligente), consegue agendar o trabalho doméstico em sua casa, chamar um motorista autônomo, pedir comida até seu endereço ou qualquer outra forma de prestação de serviço customizada.

Consoante afirma Geraldo Magela Melo (*Apud* LEME, 2017, p. 225), “esse tipo de atuação mercadológica desloca o risco da empresa para o trabalhador, desconsidera as proteções fundamentais sociais [...] sem que a empresa cumpra sua função social, nos termos da Constituição. Tal ilação pode caracterizar ainda concorrência desleal para com as demais instituições que cumprem a lei e admitem regularmente seus trabalhadores como empregados, no sentido formal do termo, a título de Carteira Assinada”.

Conforme define Ludmila Costhek Abílio:

[...] a *uberização* se refere à materialização de décadas de transformações políticas do mundo do trabalho, apresentando-se como tendência que permeia generalizadamente o mundo do trabalho, possibilitando-nos pensar em termos de consolidação do trabalhador como trabalhador *just-in-time* [...]. É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal [...]. Opera com um novo meio de monopolização de atividades econômicas e de centralização do controle sobre o trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 111 e 112).

É bem verdade que há decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconhece o vínculo de emprego entre motorista e o aplicativo do Uber. A Terceira Turma do TST reconheceu que estão presentes nessa forma de contratação os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (TST, 2022).

---

<sup>1</sup> Celular com conectividade e funcionalidades semelhantes às de um computador pessoal, notadamente com um sistema operacional capaz de correr vários aplicativos (Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, 2008-2021).

Em sentido contrário, não é difícil encontrar decisões que afastam o vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte por aplicativo. O Tribunal, nessa hipótese, geralmente considera que o motorista é livre para exercer outra atividade profissional, pois não tem exclusividade; além disso, possui ampla flexibilidade para determinar sua rotina de trabalho (TST, 2021).

Por essas razões, a *uberização* entrega uma prestação de serviços precarizada que envolve, necessariamente, a uma *espécie* terceirização da atividade-fim do empregador ao próprio trabalhador. Em muitas dessas relações de emprego, encontra-se a *pejotização*, pois ali presente existe um CNPJ, como no caso das diaristas, com o único propósito de se firmar um contrato de aparências entre a profissional e a empresa agenciadora, uma formalidade para ser apresentada às autoridades fiscais e tributárias.

No entanto, entre a empresa agenciadora de serviço e a profissional, prevalecem os elementos caracterizadores da relação de emprego, como subordinação, horário para cumprir, cada dia na casa de um cliente diferente (a fim de descaracterizar o trabalho de empregada doméstica), de maneira a burlar a contratação.

Num país em que o desemprego é crescente, as contratações irregulares (*pejotização* ou *uberização*) só têm aumentado. A fim de corroborar os dados, colaciona-se excerto de Carvalho: “A *pejotização*, embora muitas vezes tida como uma prática consideravelmente consentida [...] e legitimada pelo trabalhador, vem se tornando cada vez mais frequente nas estatísticas processuais” (2019, p. 130).

Pode-se inferir e ser observado na prática, que os trabalhadores digitais, em geral, de todos os aplicativos para celular mencionados, são avaliados pelo cliente, ao final de sua jornada laboral. Nesse ponto, está reiterada a presença do caráter de subordinação. Ou seja, o obreiro é oferecido na tela do celular do cliente, com sua foto cadastrada pela empresa de aplicativo, para que lhe seja dada uma nota (ou qualificação). Depois, o cliente ainda recebe via *e-mail* uma pesquisa de satisfação.

Aquele mal avaliado é eliminado do negócio - assim, eles detêm o controle de seus empregados.

## 2.4 A SITUAÇÃO DAS DIARISTAS

O cenário brasileiro, tema deste trabalho, é uma conjunção dos problemas anteriormente citados: diaristas, hipossuficientes, forçadas a entrar num contrato por adesão fraudulento, ou seja, sem ter poder de alterar cláusulas, como partes hipossuficientes, fadadas a um subemprego, mal remuneradas, em condições subumanas, em plataformas digitais que tentam flexibilizar o vínculo com o único fim de mascarar a relação de emprego.

A ocorrência da "[...] *pejotização* brasileira tem sido mais reprimida que acalentada, especialmente nas hipóteses de afetação coletiva" (ANAMATRA, 2008), o que pode ser ilustrado a partir de algumas decisões fixadas pelo TST a esse respeito:

A contratação irregular de trabalhadores por intermédio da constituição de pessoa jurídica é denominada pela doutrina trabalhista de 'pejotização', que constitui um neologismo originado da sigla PJ, a qual é utilizada para designar a expressão pessoa jurídica. Por meio do processo de pejotização, o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, encobrando, assim, a prestação efetiva de serviços pela pessoa física e descaracterizando a relação de emprego existente a fim de desonerar-se de encargos sociais e direitos trabalhistas (TST, 2016).

Em específico, Pinto e Acciari (2020, p. 73) afirmam haver, em 2013, no Brasil, um contingente de, aproximadamente, 6,4 milhões de trabalhadoras domésticas, sendo 93% mulheres e 61% mulheres negras, e a ocupação ainda representa o maior setor de emprego para as mulheres negras. Disso, se deduz que a grande maioria das trabalhadoras domésticas, de forma geral, são racializadas. Claro que, no Brasil são

negras ou mestiças, país onde essa população representa a maioria, de baixa renda, que não possui vínculo formal de emprego ou, mesmo, imigrantes latinas.

Esse cenário crescente de informalidade é resultado de uma leva de trabalhadores desempregados no Brasil de 11,1%, no 1º trimestre de 2022. Esse percentual representa uma queda de 3,8 pontos em comparação com o mesmo trimestre de 2021, quando atingiu 14,9%. Isso sem contar o número de desalentados (aqueles que não buscaram trabalho, mas estavam disponíveis), que soma 4,6 milhões de pessoas (2,15%). Os dados estão incluídos no resultado trimestral da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022).

A partir dessa lógica, é comum que os sujeitos subalternos dos tempos coloniais, discriminados pelos agentes dominadores, ocupem os lugares de menor poder na pirâmide social, perpetuando uma desigualdade de matriz colonial. Pode-se perceber esse padrão nos níveis local (nacionais *versus* migrantes e refugiados), interpessoal (homens *versus* mulheres, brancos *versus* negros etc.), quanto global (centro e periferia) (TEODORO, 2020, p. 570).

O cultivo dessas operações foi possível graças ao que se denomina “[...] colonialidade do poder” (MENACHO; BELTRAMELLI, 2021, p. 406).

Ademais, de acordo com Patrícia Maeda (2017, p. 69 e 70) [...] o trabalho degradante tem sido diuturnamente denunciado, envolvendo inclusive trabalhadores migrantes. Neste cenário, é possível concluir que, diante da grande extensão geográfica do Brasil, tornando-o um dos países sul-americanos com maior número de vizinhos, existe alta permeabilidade de migrantes pelas fronteiras, os quais vêm em busca de melhores condições de vida e acabam assumindo empregos de baixa remuneração; e por que não de diaristas.

Segundo Melo (*Apud* LEME, 2017, p. 224), as empresas desse ramo de prestação de serviços constituem negócio econômico, com finalidade lucrativa, que extraem seu

lucro da intermediação de mão de obra, ao se apropriar de trabalho humano com o objetivo de produzir riqueza.

Neste contexto, surgem as novas formas de exploração do trabalho humano [...] devem ser objeto de reflexão e de impulsão ao desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial [...]. O Direito do Trabalho não pode deixar à margem de sua aplicabilidade o trabalhador hipossuficiente que figura em um dos polos da relação trabalhista, em desequilíbrio, situação que só pode ser corrigida por normas protetivas ínsitas ao modelo de relação empregatícia (RODRIGUES *Apud* LEME, 2017, p. 219).

Com base em um paralelo com a construção filosófica de Avishai Margalit, a jurista Patrícia Maeda (2017, p. 79 e 80), entende que:

[...] o trabalho decente como aquele que não precariza a condição social do trabalhador, não permitindo sua humilhação [...]. Nesse sentido, é possível a construção de que a não humilhação no trabalho decente corresponda à não precarização do trabalho.

O trabalho por intermédio das plataformas digitais, disponibilizado às trabalhadoras domésticas, se assemelha a outras formas de *uberização*, como o próprio aplicativo *Uber*, de agendamento de transporte veicular pelas cidades, e ao *iFood*, aplicativo para pedir refeições. Outrossim, o App *Getninjas*, sobredito, presta serviços gerais e domésticos, como "marido de aluguel". Nenhum desses trabalhadores, de segmentos diversos, conta com Direitos Fundamentais trabalhistas assegurados, sendo, pois, vítimas do subemprego.

Em síntese, há que se atentar à problemática rotina dos(as) trabalhadores(as) do ramo *diarista*, caracterizado por árdua labuta, baixa remuneração e enfraquecimento dos Direitos Fundamentais insculpidos no art. 7º da CF/1988 (BRASIL, 1988). Ao estabelecer direitos como salário mínimo, jornada de trabalho limitada, férias remuneradas e benefícios sociais, esse artigo garante a dignidade e a justiça nas relações de emprego, desempenhando um papel crucial na proteção dos trabalhadores.

Tal como o conceito de trabalho decente, portanto, o de dignidade também se refere a um mínimo existencial, sobretudo no meio jurídico. Isso se deve, em grande parte, à influência do pensamento kantiano acerca do justo como imperativo categórico [...]. Esse raciocínio reflete seu pensamento liberal, plenamente acatado pela burguesia em ascensão na Europa do século XVIII. [...] Portanto, para Immanuel Kant, trabalhadores assalariados são pessoas cujas existências constituem meras inerências [...] são cidadãos passivos [...] pessoas aptas a dispor de sua força de trabalho. (MAEDA, 2017, p. 71).

Além disso, ao reconhecer a igualdade de gênero e a proibição de discriminação, promove a equidade e a inclusão no mercado de trabalho. É fundamental que esses direitos sejam respeitados e promovidos, para que todos os trabalhadores possam desfrutar de condições de trabalho justas e seguras, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Assegurar os direitos previstos no art. 7º da CF/1988 (BRASIL, 1988) é essencial para promover o bem-estar e o progresso de todos os cidadãos brasileiros, fortalecendo os alicerces da democracia e do desenvolvimento socioeconômico do país.

A partir dessa premissa, avaliou-se o caso específico das diaristas, numa fundamentação teórica, que permite, em geral, alcançar um nível de compreensão sobre a que se refere esse tipo de labor e suas consequências sociais. No mesmo sentido em que Kaplan nos leciona abaixo, como explicar o trabalho doméstico, do interior dos lares brasileiros, à luz da legislação e da Carta Maior, isto é, do particular para o mais geral.

[...] ponto importante a ser assinalado no método dedutivo é a questão de se saber se a explicação de leis (não somente de fatos particulares) também consiste unicamente em subordiná-las a algum princípio mais geral, de forma que “a explicação de leis seja extensão do processo presente em sua formulação, progresso do menos para o mais geral (KAPLAN, Apud MARCONI; LAKATOS, 2022, p. 61).

Portanto, dizer que a teoria explica as leis significa algo mais do que mera dedução lógica: a dedução é necessária à verdade da teoria, mas não é suficiente. Para que

uma teoria explique, é preciso que acrescente algo a nossas ideias e este algo seja aceitável logicamente (MARCONI; LAKATOS, 2022, p. 61).

Com a sobrevivência da modernização, que tocou a sociedade como uma avalanche, não há mais caminho contrário, ou seja, é sem regresso. Então, deve-se empregar a famigerada *plataformização* para praticar o bem no mercado de trabalho, e não para acirrar as desigualdades e prover injustiças sociais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foram tomadas como ponto focal desta pesquisa algumas experiências, vivenciadas pelo próprio autor, ao realizar a contratação de trabalhos domésticos, via aplicativos de uma das citadas empresas que oferecem serviço de diaristas. Ora, como referenciar a legalidade dessa espécie moderna de trabalho que, por suas características intrínsecas, desrespeitam as leis trabalhistas? Pois, como já explicado, elas não têm carteira de trabalho assinada, tampouco garantidos os seus Direitos Fundamentais trabalhistas, previstos na CLT e na Constituição.

Expôs-se a realidade de mulheres desempregadas e com pouca instrução que estabelecem relações laborais com as empresas dos aplicativos digitais como a única forma de sobrevivência encontrada, mas acabam duplamente vitimizadas, tanto pela labuta diária quanto pela ausência de direitos trabalhistas.

No que tange à regulamentação, o STF tem decidido que os contratos de terceirização e *pejotização* são lícitos desde que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, mas não considerou a situação das diaristas, que trabalham por meio da *pejotização* (ilícita), e são consideradas um grupo hipossuficiente, incapazes de fazer escolhas, alterar os seus contratos, senão aderir a eles. A *pejotização* tem sido utilizada em vários setores, resultando em precarização do trabalho e perpetuando a desigualdade social.

Trabalhadores mal remunerados, que se submetem a condições subumanas por necessidade visceral, realizando trabalho de baixo valor social e nada satisfatórios, com poucos direitos, precisam de proteção jurídica para mudar essa situação; é um trabalho compulsório que precisa ser compatibilizado com trabalho dignificante e produtivo. As plataformas digitais tentam flexibilizar a legislação, caracterizando-se como empresas de informática, com o intuito de disfarçar a relação de emprego e se livrarem de diversas obrigações, transferindo todos os riscos para os trabalhadores.

Embora os empresários de plataformas digitais aleguem ser necessária essa forma de contratação *pejotizada*, pois o que eles fazem seria somente a nobre ação de aproximar o trabalhador de seu empregador natural, ou seja, um facilitador de contratos, essa forma de *pejotização* não se coaduna com a nova interpretação do STF, pois se configura relação de emprego, com todos os seus elementos.

À luz das análises aqui debatidas, pode-se concluir que a precarização do trabalho na pós-modernidade ainda persiste, especialmente nas plataformas digitais. Tais formas de trabalho aparecem disfarçadas de *pejotização*, considerada uma fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C. **Uberização**: a era do trabalhador *just-in-time*? Periódico: Estudos Avançados 34 (98), 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170465>. Acesso em: 5 abr. 2022.

ANAMATRA – Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **A máscara da PJ**. Ano XXVII, Nº 55. 2º semestre de 2018, p. 14. Autor: juiz Guilherme Feliciano. Disponível em: <https://dokumen.tips/documents/arta-ao-leitor-a-revista-anamatra-chega-ltima-edio-de-2008-em-uma-poca.html?page=17>. Acesso em: 15 maio 2023.

ANDRADE, Daphne de E. C. V.; TEODORO, Maria C. M. A colonialidade do poder na perspectiva da interseccionalidade de raça e gênero: análise do caso das empregadas domésticas no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2 p.564-585, 2020.

BARROSO, L. R., Os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade no direito constitucional. **Revista de Direito do Ministério Público**, Rio de Janeiro, RJ (4), 1996, p. 162. Disponível em: [https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2856472/Luis\\_Roberto\\_Barroso.pdf](https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2856472/Luis_Roberto_Barroso.pdf). Acesso em: 1º abr. 2023.

BRASIL, **IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 5 abr. 2022.

BRASIL, Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#art96adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art96adct). Acesso em: 5 maio 2022.

BRASIL, Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm#art473](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art473). Acesso em: 5 abr. 2022.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação direta de constitucionalidade (ADC) n. 66/DF**. Rel. Min. Cármen Lúcia, de 21/12/2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380>. Acesso em: 15 mai. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal (STF). **Reclamação (RCL) n. 56.499 / RJ**. Rel. Min. Roberto Barroso, de 19/12/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15355422582&ext=.pdf> Acesso em: 1º abr. 2023.

BRASIL, Congresso Nacional. **Decreto Legislativo n. 172, de 2017**. Aprova a Convenção n. 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>. Acesso em: 1º abr. 2023.

BRASIL, Congresso Nacional. **Decreto Legislativo n. 24, de 29 de maio de 1956**. Aprova a Convenção n. 29 (C029) sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm). Acesso em: 1º abr. 2023.

BRASIL, Poder Judiciário. **Tribunal Superior do Trabalho (TST)**. Processo: RR n. 100353-02.2017.5.01.0066. Acesso em: 1º abr. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CARVALHO, André Luís de. **Pejotização**: a empresa individual como força de trabalho. 1. ed. Curitiba: CRV, 2019, p. 130.

DELGADO, G. M.; ALVARENGA, R. Z.; GUIMARÃES, T. M. Notas sobre a arquitetura principiológica humanista e social da Constituição da República de 1988 e a concretização dos direitos fundamentais no constitucionalismo contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais e sociais trabalhistas. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 20, n. 2, p. 18-, maio/ago. 2019). Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1801/pdf>. Acesso em: 1º abr. 2023.

FABRIZ, D. C. A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 1, FDV, p. 17- 2006. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/59/56>. Acesso em: 1º abr. 2023.

FONSECA, B. G. B. da.; LOUREIRO, U. P. *Crowdwork* e o trabalho on demand: A morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, n. 32, p.

179, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/1797/pdf>. Acesso em: 1º abr. 2023.

LEME, Ana C. Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 219.

LIPOVETSKY, G. **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Ed. Barcarolla, 2004.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos, trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. 1. ed. São Paulo: Editora LTr, 2017.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia científica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 4 nov. 2022.

MARINHO, Maiara. As contradições e ambiguidades do ser flexível. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. FGV EAESP. São Paulo, v. 58, n. 6, nov.-dez. 2018, p. 581-582. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/77594/74360>. Acesso em: 4 mai. 2022.

MENACHO, Bianca B.; BELTRAMELLI, Silvio N. **A concepção de trabalho decente é suscetível à apropriação decolonial?** Reflexões a Partir das Críticas ao Conceito Moderno de Desenvolvimento (2021). Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/27270/17115>. Acesso em: 4 mai. 2022.

PAIVA, V. **Assédio: como é a rotina de um homem que trabalha como diarista: 'Não sou garoto de programa'**. Reportagem de Vitor Paiva. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2021/08/assedio-como-e-a-rotina-de-um-homem-que-trabalha-como-diarista-nao-sou-garoto-de-programa/> Acesso em: 4 mai. 2022.

PEREIRA, Leone. **Pejotização**. O trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.

PINTO, Tatiane; ACCIARI, Louisa. **Praticando a equidade**: estratégias de efetivação de direitos no trabalho doméstico. *Estudos Avançados* 34 (98), 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/SPzW9K9TGXmfT4QDJSzP43b/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 4 mai. 2022.

POBLETE, Lorena; MUÑAGORRI, Rafael E. Une mobilisation juridique transnationale réussie: les travailleuses domestiques à l'Organisation Internationale du Travail. (Uma Mobilização Jurídica Transnacional Bem-sucedida: Trabalhadores Domésticos na Organização Internacional do Trabalho). Periódico: **Droit et société**, 2021. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe-2021-1-page-227.htm>. Acesso em: 4 mai. 2022.

ROCHA, Cláudio J.; VIEGAS, Cláudia, M. A. R. A Reforma trabalhista e as modalidades empregatícias estratificadas: Autônomo e fenômeno da pejotização. **Revista dos Tribunais**, v. 1016/2020, p. 117-136, jun. 2020.