



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**BEATRIZ BATISTA DE MONLEVADE**

**ENTRE A PESSOA HUMANA E A PESSOA JURÍDICA:  
Análise da Pejotização à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**

**BRASÍLIA**  
**2025**

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**BEATRIZ BATISTA DE MONLEVADE**

**ENTRE A PESSOA HUMANA E A PESSOA JURÍDICA:  
Análise da Pejotização à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à obtenção do título de Bacharela em Direito  
pelo Programa de Graduação da Faculdade de  
Direito da Universidade de Brasília

Orientadora: Profa. Dra. Gabriela Neves  
Delgado

**BRASÍLIA**

**2025**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Me Monlevade, Beatriz Batista de.  
ENTRE A PESSOA HUMANA E A PESSOA JURÍDICA: Análise da  
Pejotização à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno /  
Beatriz Batista de Monlevade;

Orientador: Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2025.  
73 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Direito)  
Universidade de Brasília, 2025.

1. Direito do Trabalho. 2. Direitos Humanos. 3.  
Princípios Constitucionais. I. Delgado, Gabriela Neves,  
orient. II. Título.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

MONLEVADE, Beatriz Batista de. (2025). Entre a Pessoa Humana e a Pessoa Jurídica: Análise da Pejotização à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Monografia Final de Curso, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2025, 73 p.

BEATRIZ BATISTA DE MONLEVADE

**ENTRE A PESSOA HUMANA E A PESSOA JURÍDICA:  
Análise da Pejotização à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à obtenção do título de Bacharela em Direito  
pelo Programa de Graduação da Faculdade de  
Direito da Universidade de Brasília.

Orientadora: Profa. Dra. Gabriela Neves  
Delgado

**BANCA EXAMINADORA**

---

Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado  
(Orientadora – Universidade de Brasília)

---

Profa. Dra. Renata Queiroz Dutra  
(Examinadora – Universidade de Brasília)

---

Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho  
(Examinador – Universidade de Brasília)

## AGRADECIMENTOS

Sempre sonhei com a Universidade de Brasília. Filha de professores, a educação sempre foi incentivada e priorizada em casa. Ao finalizar um ciclo em uma Universidade que carrega tanto significado e memória, sei que só posso celebrar se for ao lado das pessoas que estiveram comigo durante a trajetória e contribuíram para minha formação pessoal, acadêmica e profissional.

À minha mãe, por tudo e por tanto. Agradeço por me dar condições para sonhar e por sonhar junto comigo. Por todos os abraços, consolos e discursos de motivação durante o caminho, e pela valorização da educação, que herdei da senhora. Sua força, resiliência e ternura me guiam todos os dias. Obrigada por ser minha maior fã e minha maior inspiração. Obrigada, ainda, por me ensinar a construir a coragem que a vida nos cobra. Sei, por conta da senhora, que pra tudo tem um jeito – e se não teve jeito ainda não chegou ao fim.

Ao meu pai, por todos os ensinamentos e por me amar à sua maneira. Sua dedicação e amor à pesquisa, e, em especial, à pesquisa que dá luz e reconhecimento aos membros que muitas vezes são negligenciados pela sociedade, me inspira e me guia.

À minha família, por toda a torcida e carinho que sempre recebi. Aos meus irmãos, que mesmo de longe, se fazem presente. À Ana Paula, que sempre esteve disposta a me ouvir e me acalentar. À vó Maria, *in memoriam*, cujo amor e dedicação com todos seus netos foi indispensável para o nosso desenvolvimento. Sei que a senhora segue comigo, de onde estiver.

Às minhas amigas que ultrapassaram as barreiras do tempo, das mudanças e da rotina. À Ana Bárbara, que me conhece como ninguém, por me acolher, me ouvir e dividir sua sabedoria comigo. Crescer juntas e compartilhar momentos que confabulávamos na escola tem sido uma experiência linda. Agradeço à Ana Luisa e à Agatha, por me mostrarem que, não importa quanto tempo passe, tenho um lugar no mundo para voltar. À Sophia e à Nathália, pelo carinho, amor e disposição de sempre.

Às amigas que a Universidade, tão gentilmente, me presenteou. À Amanda, que com seu jeito único e contagiate, alegrou os dias de graduação e me acolheu nos momentos de dificuldade. Sua presença é sinônimo de amor e felicidade. À Luiza, amiga que tanto admiro. Obrigada por enfeitar a vida com seu bom humor e seu carinho.

À Fernanda, minha companheira da graduação. Espero que essas palavras sejam capazes de demonstrar toda gratidão que tenho pela sua escuta tão atenciosa e amorosa. Sua presença calorosa e instigante foi essencial no caminho de escrita deste trabalho. Sou muito grata pelo nosso quarteto, que tornou essa caminhada mais leve, mais bonita e mais humana.

Ao Eduardo e aos nossos finais de semana na BCE. Seu senso de humor aguçado e seu apoio constante tornaram essa jornada mais leve. Nosso apoio mútuo foi essencial nessa caminhada. Obrigada por trazer luz e cor aos dias difíceis.

Ao escritório LBS Advogadas e Advogados que me ensinou, para além do Direito Material e Processual do Trabalho, a força da construção conjunta de um projeto profissional que busca a efetivação de uma sociedade justa e democrática. Agradeço, em especial, aos membros do Grupo de Trabalho Plataformas, cujas discussões enriquecedoras me auxiliaram a aprofundar o tema de pesquisa deste trabalho. Também sou grata pela sorte de ter encontrado amizades tão acolhedoras e preciosas neste ambiente, que compartilharam comigo, além de conhecimentos jurídicos, momentos de carinho, escuta e compreensão: Ana Luysa, Andrey, Iara, Isabela Gilberti, Isabella Gomes, João Pedro, Maryana, Laís e Tawany.

Ao João Victor, grande presente da faculdade e do escritório. Agradeço por me ouvir, me tranquilizar e por ser fonte inesgotável de solidariedade. Nossas trocas me inspiram e sua presença torna minha vida mais plena. Sou grata pelo nosso encontro.

À professora Gabriela Neves Delgado, pela orientação cuidadosa e compreensiva e por ser referência desde o início da minha trajetória acadêmica. Sua dedicação e seu carinho evidente pela pesquisa e pelo Direito do Trabalho sempre me inspiraram e me aproximaram deste campo jurídico tão essencial para a efetivação da democracia. Agradeço por me acolher em sua monitoria, onde pude aprender, além da disciplina tão bem ministrada, a importância do tratamento humano e amoroso a quem escuta. Obrigada pelo incentivo e apoio durante a elaboração deste trabalho.

Aos docentes da Universidade de Brasília. A dedicação, o rigor científico e o compromisso com a educação pública de qualidade não apenas ampliaram meu horizonte intelectual, mas também afloraram em mim o senso de responsabilidade social que levarei para toda a minha trajetória profissional. Agradeço em especial, à Professora Renata Dutra e ao Professor Wilson Roberto, que tão gentilmente aceitaram compor a banca examinadora desta monografia. Tenho certeza de que todos os apontamentos me engrandecerão como profissional.

A todas as trabalhadoras e trabalhadores da Universidade de Brasília, em especial aos que se dedicam à manutenção da Faculdade de Direito, do Restaurante Universitário e da Biblioteca Central, ambientes em que me desenvolvi academicamente e como cidadã. Com a conclusão dessa etapa, me sinto satisfeita e agradecida por integrar a história da universidade-semente, tão amorosamente apelidada por Darcy Ribeiro.

*O correr da vida embrulha tudo,  
a vida é assim: esquenta e esfria,  
aperta e daí afrouxa,  
sossega e depois desinquieta.*

*O que ela quer da gente é coragem  
O que Deus quer é ver a gente aprendendo a ser  
capaz de ficar alegre a mais, no meio da alegria,  
e inda mais alegre ainda no meio da tristeza!  
Só assim de repente, na horinha em que se quer,  
de propósito — por coragem.*

(João Guimarães Rosa)

## RESUMO

A monografia investiga a pejotização como fenômeno contemporâneo de precarização das relações laborais e seus impactos sobre o direito fundamental ao trabalho digno no Brasil. Partindo da contextualização histórica da formação do Direito do Trabalho e da institucionalização do trabalho digno no plano internacional, especialmente a partir da atuação da OIT e da centralidade da dignidade humana na Constituição de 1988, o estudo analisa em que medida a pejotização compromete o patamar civilizatório mínimo assegurado aos trabalhadores. O objetivo central consiste em examinar como a substituição fraudulenta da relação de emprego por contratos de pessoa jurídica fragiliza direitos constitucionais, reduz a proteção social e reatualiza formas de exploração incompatíveis com os fundamentos da ordem constitucional brasileira. A pesquisa adota metodologia composta por revisão bibliográfica especializada e análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. Constata-se que a pejotização tende a esvaziar garantias essenciais dos trabalhadores, violar a primazia da realidade, intensificar desigualdades socioeconômicas e promover a mercantilização da força de trabalho, em tensão com o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Conclui-se que a prática da pejotização, quando utilizada como forma de dissimular vínculos empregatícios, constitui afronta ao direito fundamental ao trabalho digno e exige resposta jurídica firme orientada pela proteção do trabalhador e pela vedação ao retrocesso social.

**Palavras-chave:** pejotização, trabalho digno, precarização, flexibilização, dignidade da pessoa humana.

## ABSTRACT

This monograph examines *pejotização* as a contemporary form of labor precarization and analyzes its impacts on the fundamental right to decent work in Brazil. Drawing on the historical development of Labor Law and the international consolidation of the decent work paradigm—especially through the International Labour Organization and the centrality of human dignity in the 1988 Brazilian Constitution—the study investigates how the replacement of employment relationships by fraudulent corporate arrangements undermines constitutional guarantees and reconfigures mechanisms of exploitation. The research aims to determine to what extent *pejotização* compromises the minimum civilizational standards of worker protection. Methodologically, the study combines a comprehensive literature review with the analysis of decisions issued by the Brazilian Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF). The findings show that *pejotização* erodes essential labor rights, weakens social protections, exacerbates socioeconomic inequalities, and reinforces the commodification of labor, contradicting the principles of human dignity, the social value of work, and Brazil's international commitments. The study concludes that *pejotização*, when used to disguise genuine employment relations, constitutes a violation of the fundamental right to decent work and calls for a firm juridical response grounded in social protection and the prohibition of social regression.

**Keywords:** pejotização, decent work, precarization, flexibility, human dignity.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADC	Ação Direta de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Lei do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MEI	Microempreendedor Individual
MEMP	Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PJ	Pessoa Jurídica
RE	Recurso Extraordinário
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1. O Valor Social do Trabalho: dimensões do direito fundamental ao trabalho digno ...</b>	<b>15</b>
<b>1.1. A Origem Histórica do Direito do Trabalho Digno.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. OIT, Trabalho Decente e Justiça Social.....</b>	<b>17</b>
<b>1.3. A Constituição de 1988: Institucionalização do Direito Fundamental ao Trabalho Digno .....</b>	<b>24</b>
<b>2. A Subversão dos Conceitos: fraude na relação de emprego e pejotização.....</b>	<b>30</b>
<b>2.1. A Relação de Emprego e seus Elementos Configuradores.....</b>	<b>30</b>
<b>2.2. Pejotização: Conceito e a Simulação da Autonomia.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.1. <i>A crise do Direito do Trabalho .....</i></b>	<b>35</b>
<b>2.2.2. <i>O subproletariado, a precarização e o discurso do empreendedorismo .....</i></b>	<b>39</b>
<b>2.2.3. <i>A institucionalização da pejotização: a introdução do art. 442-B da CLT .....</i></b>	<b>43</b>
<b>2.3. A Pejotização e o Debate Atual.....</b>	<b>45</b>
<b>3. A Violação ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno: Os Efeitos da Pejotização...<b>47</b></b>	
<b>3.1. Mercantilização e Precarização do Trabalho.....</b>	<b>47</b>
<b>3.1.1. <i>Efeitos da Pejotização no Direito Individual do Trabalho à luz do Princípio da Proteção .....</i></b>	<b>48</b>
<b>3.1.2. <i>A Dimensão Coletiva da Pejotização: Esvaziamento da Organização Sindical e da Negociação Coletiva .....</i></b>	<b>50</b>
<b>3.2. Os Prejuízos à Ordem Econômica e Social.....</b>	<b>53</b>
<b>3.3. Posicionamento do Poder Judiciário e os Efeitos Jurídicos da Pejotização .....</b>	<b>56</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>67</b>

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está em constante transformação. Nos últimos séculos, as nações vivenciaram revoluções que alteraram profundamente os meios de produção e de se administrar e viver as relações de trabalho. A transição dos modelos de exploração servis para as estruturas industriais fomentou a formação de uma classe trabalhadora que, mediante mobilização coletiva, reivindicou o reconhecimento de sua condição como sujeitos de direitos. Assim, entre lutas e insurgências, formou-se ramo jurídico dedicado exclusivamente a regulamentar as tensões e as especificidades das relações laborais: o Direito do Trabalho. A área, que tem como alguns de seus princípios basilares a proteção do trabalhador, a dignidade humana e a valorização social do trabalho, introduziu na ordem normativa a noção do trabalho como direito e dever (DELGADO, 2023).

Com efeito, os novos regimes de acumulação e produção, demarcados pela ascensão do neoliberalismo e pelo toyotismo, seguido pelo crescimento do setor de serviços, transformaram as relações laborais, resultando em novas formas de inserção dos obreiros nos espaços de trabalho (ANTUNES, 2015). O regime de acumulação flexível renova-se continuamente, utilizando a flexibilização como mecanismo para ocultar a permanência de seu núcleo exploratório. Somado a isso, a globalização econômica impôs uma mobilidade desenfreada ao capital, enquanto a força de trabalho se tornou crescentemente descartável e imobilizada, o que gerou um ambiente de incerteza existencial e liquefação das proteções sociais. É neste contexto de reestruturação produtiva que a precarização social do trabalho se manifesta com maior vigor, caracterizada pela intensificação laboral e pela fragilização dos vínculos de emprego (COSTA, 2019).

Considerando a evolução das relações de trabalho e o impacto das novas formas de organização produtiva, a presente monografia se dedica a analisar o fenômeno da ‘pejotização’ e como ele se insere no movimento de precarização estrutural do trabalho, desafiando o princípio basilar do direito fundamental ao trabalho digno, institucionalizado pela Constituição Federal de 1988. A análise parte do reconhecimento de que a dignidade humana, consagrada como fundamento da República, somente se concretiza plenamente quando o trabalho é realizado em condições que respeitem a integridade física, psíquica, social e econômica do trabalhador (DELGADO, 2023). Busca-se, assim, demonstrar que a pejotização não representa uma modernização das relações laborais, mas sim uma estratégia deliberada de desmonte da proteção social, violando frontalmente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

A escolha do tema se deu a partir da análise da conjectura atual do mercado de trabalho brasileiro e da preocupação em entender como as novas formas contratuais interagem com o Direito do Trabalho, especialmente com seu eixo protetivo. A pejotização não é um fenômeno novo, no entanto, sua expansão se deu de maneira significativa nos últimos anos. Dados colhidos pelo Ministério Público do Trabalho e divulgados pela Folha de São Paulo constatam que, entre 2022 e julho de 2025, 5,5 milhões de brasileiros migraram do regime de trabalho celetista para regimes de PJs (MTE, 2025). A relevância do tema se faz presente diante da dimensão do fenômeno e das recentes alterações legislativas que facilitaram a prática, contribuindo para a heterogeneidade das relações de trabalho.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa adota abordagem qualitativa de revisão bibliográfica, com base na análise sistemática de doutrina especializada, documentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), jurisprudência e legislação brasileira. A investigação também articula referenciais históricos e sociológicos, que permitem compreender a evolução das relações produtivas, o surgimento da classe trabalhadora, o papel dos movimentos sociais e a consolidação dos direitos humanos trabalhistas no cenário global. A metodologia empregada, assim, busca integrar o plano jurídico-normativo ao plano socioeconômico, possibilitando interpretação crítica das dinâmicas que moldam o trabalho no século XXI.

A presente monografia se estrutura em três capítulos. No primeiro, busca-se delinear a extensão jurídica do direito fundamental ao trabalho digno, a partir das dimensões que compõem esse princípio. Para tanto, é traçada a construção histórica do Direito do Trabalho como campo jurídico que tem como objeto principal o trabalho protegido e regulamentado, de modo que não é possível conceber juridicamente nenhuma dimensão de trabalho baseado na exploração do ser humano em sua dimensão subjetiva e pessoal. Assim, tomando como base a construção histórica dos direitos humanos, procura-se demonstrar como a proteção ao trabalho se consolidou não apenas como uma necessidade econômica, mas como um imperativo de dignidade humana. Desse modo, as dimensões do direito fundamental ao trabalho digno são analisadas a partir de duas fontes: as normas internacionais consagradas pela OIT e pela ONU; e os princípios traçados pela Constituição Federal de 1988, que, conforme sua matriz humanista social, institucionalizou os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais.

No segundo capítulo, o fenômeno da pejotização é conceituado e problematizado como fraude ao contrato de trabalho. São expostos, para isso, os pressupostos da relação de emprego, com ênfase na conceituação e na evolução do elemento da “subordinação”. Procura-se, com isso, evidenciar a simulação de autonomia presente na prática, influenciada pelo contexto

socioeconômico que propaga o discurso do empreendedorismo como solução para as crises vivenciadas. A partir dessa análise, busca-se demonstrar como a pejotização pode ser encarada como forma de mercantilização do trabalho, desafiando a estrutura normativa internacional de proteção e valorização do trabalho humano.

Por fim, no último capítulo são analisadas as consequências concretas da pejotização na estrutura social e laboral, a partir da exposição de seus efeitos na esfera individual e coletiva dos trabalhadores, bem como na ordem socioeconômica. São traçadas, nesse sentido, as maneiras pelas quais o trabalhador em pejotização é afastado da tutela protetiva do Direito do Trabalho e inserido na cultura de precarização estrutural do trabalho, conforme delineada por Graça Druck (2007). Além disso, também é analisado o tratamento atribuído pelo Poder Judiciário em relação ao tema, com especial enfoque na atuação do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista, que, nos últimos anos, tem contribuído para a flexibilização das normas trabalhistas, de modo a adaptá-las à exigência do capital. Nesse cenário, é demonstrado o impacto que o julgamento do tema, pelo Supremo, terá na regulamentação do trabalho e nas relações laborais.

## **1. O Valor Social do Trabalho: dimensões do direito fundamental ao trabalho digno**

### **1.1. A Origem Histórica do Direito do Trabalho Digno**

O elemento ‘trabalho’ sempre se fez presente na construção social da humanidade. Desde a Idade Antiga, os seres humanos se organizaram em estruturas produtivas, baseadas, essencialmente, na exploração da força de trabalho de um grupo por outro. Tais estruturas, no curso da história, evoluíram de relações servis, concentradas no campo, como os regimes feudais, para se tornarem juridicamente complexas e sistematizadas, com o advento das estruturas urbanas industriais. Nesse contexto, o período da Revolução Industrial Inglesa, situado em meados do século XVII, estabeleceu um marco nas relações de trabalho por ter impulsionado a movimentação coletiva rumo à formação de uma classe operária organizada (HOBSBAWM, 1996).

É válido destacar que, apesar de ter sido fator estimulante para a formação de uma classe de trabalhadores organizada, a Revolução Industrial não foi responsável inteiramente pelo surgimento do ‘movimento trabalhista’ na Inglaterra. Pelo contrário, Thompson (1987), ao estudar a formação da classe operária inglesa, demonstra que muitas das ideias e formas de organização de classe já circulavam entre trabalhadores domésticos, como sapateiros e tecelões, antes do final da década de 1840 (THOMPSON, 1987). Apesar do referido autor focar na formação da classe operária no contexto Inglaterra, é possível denotar que o movimento trabalhista se concretizou de maneira ativa, a partir do contexto social e político daquela era, para além de uma consequência do contexto econômico estabelecido (THOMPSON, 1987). Por essa razão, alguns autores, como Ricardo Antunes e Marcio Pochmann, trabalham com a ideia de “classes de trabalhadores, em contraponto a uma classe operária hegemônica.

Em se tratando da regulamentação do bem jurídico ‘trabalho’, é de se destacar que a construção do ramo jurídico especializado está intrinsecamente ligada à evolução do sistema capitalista e de seus pressupostos sociais, políticos e econômicos. O campo do Direito do Trabalho, entendido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos direcionados a tutelar, protegendo mediante direitos e garantias, as relações de trabalho de pessoas humanas e seus tomadores de serviço” (DELGADO, 2023, p. 94), tem como categoria base o trabalho juridicamente livre, ou seja, aquele que pauta na subordinação do trabalhador ao seu empregador, ao contrário de sua sujeição pessoal. Nesse contexto, é possível conceber o

trabalho como forma de concretização da identidade humana, considerando sua formação socioeconômica e filosófica, que possibilita ao homem a construção de sua essência, o autoconhecimento e novas formas de socialização (DELGADO, 2023).

Sob essa ótica, só é possível pensar em uma articulação jurídica de regulamentação do trabalho a partir do trabalho livre, não baseado em superexploração (DELGADO, 2023). O surgimento da relação do trabalho juridicamente livre, base da relação empregatícia, como se viu, apesar de ter despontado com o fim das relações feudais, na Idade Moderna, teve sua construção hegemônica durante a Era da Revolução Industrial, período em que se estruturou o capitalismo industrial (HOBSBAWM, 1996).

Cumpre ressaltar, neste ponto, que a condição de trabalho juridicamente livre não deve ser confundida com a ausência de dinâmicas de exploração. O que se denota, para fins de regulamentação pelo Direito do Trabalho, é o elemento da subordinação jurídica, na qual o trabalhador se obriga a acolher ordens sobre o modo de realização da atividade produtiva, ao contrário de sua sujeição pessoal ou exploração da sua própria condição humana (DELGADO, 2023). Essa distinção é importante, pois o “movimento trabalhista” surge a partir da formação de consciência de classe de trabalhadores livres, que se viram em contraponto aos interesses do capital. Tal consciência se deu, por sua vez, no contexto de nítido desenvolvimento econômico e social, em contraponto a condição de exploração nas fábricas, com a “redução do homem ao status de instrumento” (THOMPSON, 1987, p. 27).

Nesse cenário, a origem do ramo jurídico especializado se dá pela compreensão da insuficiência do Direito Civil, vigente à época, para regulamentar os contratos de trabalho. O que se notou é que, partindo do pressuposto da subordinação jurídica inerente às relações laborais, não é possível tratar o contrato de trabalho como uma pura relação bilateral equilibrada, uma vez que não se pode dimensionar nelas o elemento da autonomia da vontade tal qual presente nos contratos civis (DELGADO, 2023). Aliado a esse entendimento, os segmentos sociais dos trabalhadores, no espírito da consciência de classe, começaram a se identificar como sujeito coletivo, razão pela qual suas demandas não se justificariam sob a ótica civilista individual. É nesse contexto que a classe trabalhadora iniciou um processo de “normatização de caráter coletivo”, que, posteriormente, foi incorporado à estrutura jurídica da sociedade (DELGADO, 2023, p. 97).

A formação do ramo jurídico voltado exclusivamente para demandas relacionadas à relação de trabalho constitui marco civilizatório de grande relevância, na medida em que impõe na estrutura normativa das sociedades modernas o elemento ‘trabalho’ como direito e dever. Sendo assim, o trabalho legitimado pela ordem legal é aquele “reconhecido como uma

vantagem protegida juridicamente, e não como sujeição pessoal, exploração ou superexploração da condição humana” (DELGADO, 2023, p. 39). Com base nesse panorama, é possível pensar a fundamentação do direito fundamental ao trabalho digno, ou seja, aquele que tem a dignidade da pessoa humana como elemento central para a validade jurídica das relações de trabalho (DELGADO, 2023).

## **1.2. OIT, Trabalho Decente e Justiça Social**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi concebida em 1919, com previsão na Parte XIII do Tratado de Versalhes, que demarcou o fim da 1<sup>a</sup> Guerra mundial. A criação desse órgão se insere, portanto, no contexto do pós-guerra, estando assentado na busca pela paz universal. Nesse sentido, o Tratado de Versalhes, apesar de focar na pactuação de regras operacionais no pós-guerra, inovou no campo dos Direitos Humanos, ao reconhecer a justiça social como pressuposto para a conquista da paz universal e permanente (DELGADO e DELGADO, 2019). Desde então, a OIT toma o princípio da justiça social como norteador de sua atuação, como explicitamente destacado no preâmbulo da Parte XIII do Tratado<sup>1</sup>.

A criação da OIT, como foi dito, se deu no contexto de reestruturação da sociedade após o colapso ocasionado pela 1<sup>a</sup> Guerra Mundial, ocasião que gerou movimento de sufrágio universal e do estabelecimento do constitucionalismo social no Ocidente (PIMENTA, PIMENTA e RENAULT, 2019). Percebe-se, portanto, que a institucionalização da OIT também é fruto dos eventos sociais, econômicos e culturais do século XIX e do início do século XX. Arnaldo Süsskind destaca alguns dos eventos históricos que contribuíram para o espírito social que levou à constituição da organização pelo Tratado de Versalhes:

“(...) a revolução francesa e a revolução industrial, a pregação de Owen e a afirmação do movimento sindical, a tese da internacionalização das normas de proteção ao trabalho (1838-1889), a Conferência de Berlim de 1890, a ação elogável da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, as conferências de Berna e a ação sindical de 1914 a 1919” (SÜSSEKIND *apud* PIMENTA, PIMENTA e RENAULT, 2019, p. 64)

---

<sup>1</sup> A Parte XVIII do Tratado de Versalhes, em seu preâmbulo, dispõe que "Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; (...), tendo presente que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencionaram o que segue". A respeito, consultar: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

Os autores José Roberto Freire Pimenta, Raquel Betty de Castro Pimenta e Luiz Otávio Linhares Renault, pontuam, também, além dos elementos supracitados e do contexto pós-guerra, a Revolução Bolchevique de 1917 como fator marcante desse fato histórico. Os Estados capitalistas, no contexto do constitucionalismo social, buscaram, por meio da criação de um organismo internacional que busca proteger o trabalho humano, dar resposta menos radical às insurgências dos trabalhadores e dos movimentos sociais sobre as condições precárias de trabalho e à preocupação sobre a prática de dumping social<sup>2</sup> em face à globalização econômica. A disputa ideológica que se iniciou após a revolução, assim, foi marcante para “impulsionar a criação de um organismo internacional destinado a tratar do embate entre capital e trabalho” (PIMENTA, PIMENTA, RENAULT, 2019, p. 66).

Partindo da premissa histórica, a criação da Organização Internacional do Trabalho, bem como a da Liga das Nações e do Direito Humanitário, representam um marco por simbolizar o início do processo de internacionalização dos direitos humanos (PIOVESAN, 2021). Flávia Piovesan defende a teoria de que os direitos humanos são marcados pela historicidade, ou seja, não são direitos naturais, e sim uma construção humana, concebidos a partir de luta e ação social. Nesses termos, a autora destaca que “o Direito Internacional dos Direitos Humanos ergue-se no sentido de resguardar o valor da dignidade humana, concebida como fundamento dos direitos humanos” (PIOVESAN, 2021, p.173).

A OIT, desde sua concepção, portanto, se pautou no princípio da dignidade humana para regulamentar, em escala internacional, os direitos humanos dos trabalhadores. No contexto do Direito Internacional, a organização foi pioneira por representar a quebra do padrão normativo centrado nos interesses dos Estados (PIOVESAN, 2021). Essa disruptão é notada, pois a Organização Internacional do Trabalho utilizou seu poder normativo para regulamentar obrigações ligadas aos direitos coletivos, promovendo padrões internacionais de condições de trabalho que ultrapassam os direitos exclusivos das relações entre Estados, além de identificar os trabalhadores como sujeitos de Direito Internacional (PIOVESAN, 2021).

Como dito, a OIT se pauta no princípio da justiça social. Tal princípio, que dita que a realização material depende de fatores externos ao indivíduo, para além de sua aptidão individual, e que esses fatores devem ser instigados por normas jurídicas (DELGADO, 2017), influenciou, para além da sua ação normativa, a própria composição do órgão.

---

<sup>2</sup> Dumping social se define como uma prática de concorrência desleal, na qual empresas precarizam as relações de trabalho e sonegam direitos fundamentais trabalhistas para reduzir os custos de mão de obra. No cenário globalizado, a preocupação da OIT é a atração de capital para países com legislações trabalhistas mais enfraquecidas, com o objetivo de baratear o custo da mão de obra. Sobre o tema, consultar: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. Dumping social nas relações de trabalho.

A OIT é um órgão tripartite formado por representantes dos governos, de organizações de empregadores e de organizações de trabalhadores. Essa composição leva ao campo do Direito Internacional o caráter de normatividade coletiva construído pelo Direito do Trabalho, de modo que a atividade da Organização é realizada por meio do debate e da participação civil (CARDOSO, 2003). Apesar de haver críticas quanto à efetividade da equiparação democrática buscada pelo sistema tripartite (BELTRAMELLI NETO, BONAMIM, e VOLTANI, 2019), é fato que o desenho institucional da OIT, comparado a outros órgãos internacionais, dá destaque especial para o debate.

A atividade normativa da OIT, nesse sentido, é pensada no âmbito do diálogo social e tem como objetivo definir um patamar mínimo civilizatório na regulação do Direito Internacional do Trabalho, universalizando, com isso, o princípio da justiça social (SÜSSEKIND, 2000).

Desde sua fase de institucionalização, a OIT representou figura de impacto no imaginário cultural, tendo expandido a noção de proteção social do trabalho significativamente no cenário internacional, com a adoção de 67 Convenções e 66 Recomendações até o ano de 1939 (DELGADO e DELGADO, 2019). Apesar de ter tido grande parte de suas atividades interrompidas durante a Segunda Guerra Mundial, o papel político e social da instituição não foi esquecido, fato que se evidencia pelas palavras do então presidente dos Estados Unidos, Franklin Roosevelt, durante a Conferência Internacional do Trabalho de 1941, como destacadas por Arnaldo Süsskind:

“Temos compreendido muito bem que, tanto no campo internacional como no nacional, os problemas sociais não estão separados das questões econômicas por barreiras estreitas. Na vida internacional, como em cada país, a política econômica deixou de ser um fim em si: só pode ser um meio para alcançar os objetivos sociais. (...) a OIT estava chamada a desempenhar um papel essencial na criação de um sistema internacional estável de justiça social, para todos os povos do mundo inteiro” (SÜSSEKIND, 1983, p. 95)

No contexto pós-2<sup>a</sup> Guerra Mundial, assim, a OIT retomou suas atividades, com a produção de documentos normativos de alta relevância política e social, se consagrando a referência mais duradoura do Tratado de Paz de Versalhes (DELGADO e DELGADO, 2019). Em 1945, na Conferência de São Francisco, foi aprovada a Carta das Nações Unidas, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), que representa o fortalecimento do processo de internacionalização dos direitos humanos, a partir da ideia de cooperação internacional (PIOSEVAN, 2021). A OIT, desde 1946, é um organismo especial da ONU, dedicado aos direitos humanos dos trabalhadores. No entanto, a fase de expansão da OIT e de seu princípio

de justiça social iniciou-se alguns meses antes, a partir da Declaração de Filadélfia de 1944 (DELGADO e DELGADO, 2019).

A Declaração de Filadélfia, documento anexado à Constituição da OIT, delimita os princípios nucleares da OIT, e dita os direitos fundamentais dos trabalhadores. O documento se insere no cenário de busca pela paz mundial e visa obter da Segunda Guerra Mundial “uma nova ordem internacional que não fosse mais baseada na força, mas no Direito e na Justiça” (SUPOIT, *apud* DELGADO e DELGADO, 2019).

O preâmbulo da Declaração já fixa parâmetros em relação aos requisitos das relações de trabalho que devem ser regulamentados quando se busca pela paz e harmonia ao nível internacional, definindo alguns termos necessários para que se atinja a dignidade no trabalho. Chama atenção, nesse sentido, a preocupação em regulamentar, com vistas a assegurar a dignidade na relação laboral, as três áreas do trabalho: sujeito, objeto e meio ambiente (DELGADO, 2021).

Vale destacar algumas das condições básicas citadas como elementos que devem estar uniformizados internacionalmente para se atingir a paz, como a regulamentação de horas de trabalho, a fixação de duração máxima do dia e da semana de trabalho, a garantia de um salário compatível com as condições de existência convenientes, a proteção dos trabalhadores contra acidentes de trabalho, a proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres e a afirmação do princípio da liberdade sindical (OIT, 1944). Estas, entre outras medidas, foram elencadas para se garantir a civilidade nos contratos de trabalho, tendo como paradigma a dignidade e a justiça social.

Sob essa ótica, uma das premissas fundadoras da OIT, que ganhou força e projeção a partir da promulgação da Declaração de Filadélfia, é que o trabalho não é mercadoria. Essa afirmativa pode parecer simples, mas carrega significado valoroso na teoria do Direito do Trabalho. A tratativa de desmercantilização do trabalho representa o reconhecimento do ser humano como protagonista de relação laboral, e, acima de tudo, como sujeito titular de direitos, em especial, pela afirmação do direito fundamental ao trabalho digno (DELGADO, 2015). O reconhecimento do trabalho como atividade que parte do ser humano e é centrada na atividade humana se insere na perspectiva da dignidade humana como pré-requisito para o trabalho juridicamente reconhecido e protegido.

Além dessa premissa, a Declaração fixou outros parâmetros importantes para a concretude da justiça social, considerados direitos fundamentais trabalhistas. O segundo parâmetro diz respeito à liberdade de expressão e de associação como condições indispensáveis ao progresso, premissa indispensável no campo do Direito Coletivo do Trabalho, em relação à

representação classista, e para o próprio funcionamento do Estado Democrático de Direito (ARANTES e LEMOS, 2020).

O terceiro princípio trata do combate à pobreza, ao dispor que “a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade em geral” (OIT, 1944, p. 19). Essa disposição se direciona à dimensão socioeconômica do direito fundamental ao trabalho digno, uma vez que a OIT, ao adotar compromisso de combate à penúria, se posiciona contra a condição de desigualdade e exclusão social, acentuadas pelo modo de produção acumulativo capitalista, que viola a dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2015).

A quarta premissa une a luta contra a pobreza com o princípio do diálogo social, ao reforçar que a luta contra a carência deve ser conduzida por um “esforço internacional contínuo e conjugado” no qual representantes de empregadores, empregados e governos tomem decisões em conjunto e em igualdade, buscando a paz universal (OIT, 1944, p. 19). Embora o mecanismo tripartite seja alicerce da OIT, há críticas na doutrina em relação à sua função democrática, principalmente considerado o contexto neoliberal e das novas formas de acumulação flexível, em que o Estado tende a se diminuir e corroborar com a atuação das empresas, que pode causar desequilíbrio na dinâmica de discussão entre os três representantes (BELTRAMELLI NETO, BONAMIM, e VOLTANI, 2019). Ainda assim, é notável o esforço da Organização em inovar no modo de trabalho, pensando na inclusão da sociedade civil na elaboração de sua atividade normativa, e promovendo, desse modo, a justiça social.

A Declaração de Filadélfia de 1944, nesses termos, serviu de referência para a elaboração de importantes documentos internacionais que moldaram a concepção contemporânea dos direitos humanos. Suas premissas, que concretizam os princípios da dignidade da pessoa humana na esfera trabalhista, da justiça social e da obrigação jurídica dos Estados de cumprirem uma agenda social internacional, se fortaleceram após a publicação da Carta das Nações Unidas de 1945 e da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1984, que absorveram e expandiram tais prerrogativas. Portanto, o movimento de concretização da internacionalização dos direitos humanos tem como um dos pontos focais a criação e atuação da OIT (PIMENTA; PIMENTA e REUNAULT, 2019).

A fase de diversificação da OIT se dá no contexto da globalização deflagrada entre as décadas de 1970 e 1980, no qual se disseminou o modelo neoliberal da intervenção mínima do Estado, a reestruturação produtiva e a flexibilização de normas trabalhistas, cenário que desafiou o objetivo de proteção social almejado pela instituição. Como resposta às mudanças nas formas de produção e acumulação de capital, a OIT trabalhou na elaboração de novas

políticas normativas, buscando obter maior efetividade em seu conteúdo humanista já normatizado (DELGADO e DELGADO, 2019).

A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998, caracterizou-se como um dos principais marcos regulatório da OIT, representando um giro estratégico em sua atuação institucional (DELGADO e DELGADO, 2019). O documento assenta os Direitos Humanos Trabalhistas, organizados em quatro eixos: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998). O documento ainda concretiza a universalidade desses direitos, ressaltando que todos os Estados-Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções, devem agir de modo a efetivar esses direitos, formando um verdadeiro patamar mínimo internacional.

No mesmo esforço, na 87<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, o então Diretor Geral da organização, Juan Somavia, apresentou o conceito de “Trabalho Decente”, que representou a atualização dos objetivos centrais da OIT, expandindo o interesse de proteção social para todos os trabalhadores, para além da relação de emprego. Somavia, assim, institucionalizou o trabalho decente, independentemente do tipo de vínculo, como objeto de proteção pela OIT, colocando em foco trabalhadores informais, “à margem do mercado”, como sujeitos de direito e cujas ocupações devem se pautar no trabalho decente (OIT, 1999).

O Trabalho Decente, adotado pela OIT como ponto focal de sua atividade, transcende o local e o momento da prestação de serviços, e diz respeito às aspirações dos trabalhadores em seus ofícios, envolvendo direitos à remuneração justa, segurança do ambiente de trabalho, proteção social e desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, o trabalho decente representa ponto de convergência entre objetivos já delineados pela OIT, que devem ser considerados na busca pela sua efetivação: respeito aos direitos fundamentais do trabalho, delineados na Declaração de 1988, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999).

Vale destacar que, na prática, o conceito de “trabalho decente” tem sido objeto de discussão pela organização e seus Estados-membros, uma vez que representa, no contexto tripartite da OIT, um conceito em disputa na tensão capital *versus* trabalho (BELTRAMELLI NETO, BONAMIM, e VOLTANI, 2019). O conceito traduz, assim, construção dinâmica que se fundamenta na reinterpretação do trabalho como dimensão essencial da pessoa humana, buscando afastar a visão puramente economicista da relação laboral. Hugo Barretti Ghione (2001) sintetiza que a noção busca resgatar o trabalho para o mundo das ações, para além de

um mero ato linguístico, representando o trabalho necessário para o desenvolvimento cultural e ético, que contribui para a construção social (GHIONE, 2001). O autor destaca que o trabalho decente transcende a definição estrita de emprego subordinado, não admitindo “zonas cinzentas” de aplicação (GHIONE, 2001). Trata-se de meta móvel da OIT, que sintetiza o compromisso com a justiça social (BELTRAMELLI NETO, BONAMIM, e VOLTANI, 2019).

Nas últimas décadas, a Organização Internacional do Trabalho seguiu em sua atividade normativa com vistas ao trabalho decente e à justiça social, apresentando Relatórios, Convenções e Declarações que atualizam seus objetivos aos desafios do contexto atual. Alguns instrumentos que merecem destaque são a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (revista em 2000 e 2006), a Conferência da OIT sobre Trabalho Digno para o Desenvolvimento Sustentável de 2007, a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008, e, em comemoração ao seu centenário, o Relatório Global Trabalho para um Futuro Melhor de 2019, que busca combater as novas formas de mercantilização do trabalho no século XXI, no cenário de precarização e automação da força de trabalho.

Ainda, um marco institucional no desenvolvimento dos direitos humanos trabalhistas foi a elaboração da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, lançada em 2015 na Assembleia Geral da ONU. A Agenda, que faz parte de um trabalho da Organização das Nações Unidas em estabelecer compromissos éticos de direitos humanos, elegeu 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável que devem ser observados pelos Estados, dentre eles, o “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, elencado como ODS nº 8. A adoção do referencial do Trabalho Decente no âmbito da Agenda 2030 representou uma convergência conceitual, institucional e temática entre a ONU e a OIT, integrando o conceito com o significado e a densidade propostos pela Organização (DELGADO, ROCHA e PARANHOS, 2023). Nesses termos, a OIT também tem concentrado esforços para integrar os objetivos da Agenda 2030 em sua atuação.

Sob essa ótica, a proteção dos direitos humanos, sobretudo a partir da Era dos Direitos (BOBBIO, 2004), consolidou-se como um tema de interesse global, de modo a transcender a soberania estatal para estabelecer um marco mínimo civilizatório. O direito ao trabalho digno, nesse panorama, integra o rol de direitos humanos fundamentais de segunda dimensão, em que se inserem os direitos sociais, sustentados por princípios que orientam o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Nesses termos, tem-se que os direitos humanos dos trabalhadores se fundam no princípio da dignidade da pessoa humana, que demarca o fundamento e o fim de toda a ordem jurídica (CARDOSO, 2003).

Além disso, os direitos de segunda geração, estabelecidos no Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, se destacam por exigirem postura ativa e progressiva dos Estados para sua efetivação. O princípio da proibição do retrocesso social merece consideração especial, desse modo, por determinar a proibição de supressão ou esvaziamento, pelos Estados, de conquistas sociais já alcançadas. Piovesan (2001), nesse sentido, destaca que:

a sistemática internacional de proteção dos direitos humanos, ao constituir uma garantia adicional de proteção, invoca dupla dimensão, enquanto: a) parâmetro protetivo mínimo a ser observado pelos Estados, propiciando avanços e evitando retrocessos no sistema nacional de direitos humanos; e b) instância de proteção dos direitos humanos, quando as instituições nacionais se mostram falhas ou omissas no dever de proteção desses direitos (PIOVESAN, 2021).

A Organização Internacional do Trabalho, nesse sentido, se concretizou como marco da internalização dos Direitos Humanos, e representa uma agenda forte e consistente, pela promoção da justiça social e, principalmente, do trabalho decente (ou digno) em todos os seus Estados-membros.

### **1.3. A Constituição de 1988: Institucionalização do Direito Fundamental ao Trabalho Digno**

Após a devastação dos padrões humanitários e sociais experienciada na Segunda Guerra Mundial, despontou-se, na Europa, um novo movimento constitucional que buscou refinar e concretizar a concepção de Estado Democrático de Direito, alcancando a pessoa humana como figura central do sistema constitucional, e consequentemente, da ordem jurídica e social. O Constitucionalismo Humanista e Social, para tanto, arquiteta uma nova estrutura constitucional, atribuindo especial importância para os princípios constitucionais, que assumem a natureza de norma jurídica, com força normativa plena, e norteiam a elaboração das normas infraconstitucionais, bem como sua interpretação (DELGADO, 2023). Os princípios são entendidos, nesse contexto, como “proposições fundamentais induzidas e indutoras do Direito (...) que consubstanciam comandos jurídicos instigadores do universo do Direito” (DELGADO, 2017, p. 18).

Como dito, o Constitucionalismo Humanista Social se manifestou no contexto pós-Guerra europeu, nas constituições do século XX, especificamente nas disposições constitucionais produzidas na França, Itália, Alemanha, Portugal e Espanha, entre as décadas de 1940 e 1970 (DELGADO e DELGADO, 2020). No Brasil, esse movimento foi absorvido e executado na Constituição Federal de 1988, elaborada no contexto de redemocratização do país.

Nesses termos, Bernardo Gonçalves Fernandes (2025) define a Constituição de 1988 como uma Constituição aberta, eclética e plural, típica de um Estado Democrático de Direito, que estabelece, já no início do texto, um sistema de direitos e garantias fundamentais, que, para grande parte da doutrina, têm como ponto fulcral o princípio da dignidade humana (FERNANDES, 2025, p. 219).

Cabe ressaltar que o Estado Democrático de Direito consagrado no novo paradigma constitucional, como definido por Godinho Delgado (2023), se fundamenta sobre a tríplice da pessoa humana em sua dignidade, a sociedade política democrática e a sociedade civil inclusiva (DELGADO, 2023, p. 149). Assim, o Constitucionalismo Humanista e Social, apesar de ter como objetivo a centralidade do ser humano, dialoga com as outras dimensões do conceito, levando em consideração a ordem política e econômica em que se insere. O que se busca por meio das disposições fundamentais das constituições humanistas, portanto, é o estabelecimento de um patamar civilizatório que afaste as formas de exploração mais selvagens, promovendo, na sociedade moderna, uma pauta de direitos humanos fundamentais. Sob essa ótica, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado dissertam que:

(...) o Constitucionalismo Humanista e Social determina ao capitalismo que seja inclusivo, democrático, social, ambiental (ou ecológico) e, antes de tudo, humanizado. Ou seja, essa convivência, no mesmo constitucionalismo, de largo número de princípios humanistas e sociais ao lado de princípios mercadológicos apenas demonstra que existe, enfaticamente, um conjunto lógico e coerente de determinações constitucionais que firmam clara distância perante o capitalismo sem peias, ultroliberalismo, seja antigo, seja recente, que campeia em território de desrespeito e negligenciamento ao Constitucionalismo Humanista e Social (DELGADO e DELGADO, 2020, p. 33)

Tem-se, assim, que os princípios constitucionais podem ser contrários sem serem contraditórios, devendo ser interpretados em conjunto, harmonizados e balanceados entre si (FERNANDES, 2025). É possível observar essa relação na estrutura da Constituição Federal de 1988. Ao mesmo tempo que são reconhecidos princípios dedicados à manutenção do sistema econômico capitalista, como o princípio da livre iniciativa, da propriedade privada e da livre concorrência, o Texto Constitucional elenca enunciados que protegem a pessoa humana em face do sistema, com os princípios da função social da propriedade, da justiça social, do bem-estar social, entre outros (DELGADO e DELGADO, 2020). Essa conjuntura se forma a partir da disposição do princípio da dignidade da pessoa humana como princípio estruturante da ordem social, de modo que as demais disposições constitucionais devem ser interpretadas à luz dele.

O princípio da dignidade humana remonta à ideia da centralidade da pessoa humana como elemento de principal valor da sociedade, independentemente de seu *status* econômico

ou social, devendo ser protegido pelo Estado. Nesse panorama, a Constituição de 1988 inova ao consagrar a dignidade humana como princípio fundamental do sistema jurídico e, ainda, garantindo amplitude temática e reconhecimento do seu *status multidimensional*, com dispositivos que abrangem o ser humano em uma perspectiva individual, e outros que atribuem dimensão social e coletiva à dignidade (DELGADO, 2017). Cita-se, a título de exemplo, o artigo 1º, III, que estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil; o artigo 3º, I, que dispõe que a construção de uma “sociedade livre, justa e solidária” constitui objetivo fundamental da República; e, ainda, o artigo 170, que, ao tratar da ordem econômica, estabelece como preceitos a valorização do trabalho humano e a dignidade (BRASIL, 1988).

A partir desse quadro, Delgado (2017) destaca que uma das principais maneiras de se valorizar o ser humano se dá pela valorização do próprio trabalho humano, considerando que a atividade laborativa representa o principal meio de subsistência da maior parte dos brasileiros. O autor enfatiza o papel do trabalho humano na construção de uma sociedade verdadeiramente democrática, na medida em que é por meio da relação laboral que se estabelece o mínimo de poder social à grande massa (DELGADO, 2017). Nesses termos, a valorização normativa do trabalho humano como ferramenta social edificante é essencial para a garantia da preservação do Estado Democrático de Direito.

Consequentemente, é possível verificar que o constituinte deu posição de destaque e prestígio ao trabalho, especificamente ao trabalho protegido e regulamentado, como forma de se atingir a dignidade humana na ordem constitucional. A escolha de se eleger o valor social do trabalho como um dos princípios fundamentais da República, destacado logo no primeiro artigo da constituição, representa o compromisso do legislador com a construção de uma sociedade democrática e civilizada, que reconhece a centralidade do ser humano em sua concepção (GOMES, 2020). Nesse sentido, o valor social do trabalho opera como pré-requisito e elemento integrante do conceito de dignidade humana, uma vez que sua fusão normativa conduz ao reconhecimento do “trabalho humano socialmente dignificante” pela Constituição (GOMES, 2020).

Assim, o quadro civilizatório estabelecido pelos princípios estruturantes da Constituição é sintetizado, no campo do Direito do Trabalho, pela institucionalização do direito fundamental ao trabalho digno, ou trabalho socialmente dignificante, que, conforme já citado, é o único juridicamente reconhecido. O trabalho constitucionalmente protegido ultrapassa a dimensão econômica, nesse sentido, uma vez que no Título VII, destinado a tratar da Ordem Econômica e Financeira do país, o valor social do trabalho é realçado como fundador da ordem econômica,

que deve visar à promoção da existência digna. Gomes (2020), nesse sentido, destaca que a constituição não atribui proteção à vertente puramente econômica do trabalho, quando desacompanhada de seu valor social, de modo que qualquer regulamentação infraconstitucional que proceda à valorização do aspecto econômico e mercadológico do trabalho, sem se ater à dignidade da pessoa humana, não é legítima (GOMES, 2020, p. 93).

Como forma de dar mais especificidade ao princípio do direito fundamental ao trabalho digno, os artigos 7º e 8º da Constituição de 1988 estabelecem os direitos constitucionais do trabalho, marco civilizatório inegociável e intransponível. Alguns dos principais direitos assegurados pela Constituição como forma de garantir a dignidade no trabalho humano são a proteção contra a dispensa arbitrária, a instituição do salário mínimo e a irredutibilidade salarial, a fixação de jornada máxima de trabalho, o direito ao repouso salarial remunerado, a liberdade sindical, o direito a férias, a proteção da maternidade, entre outros (BRASIL, 1988). Como se vê, todos partem do esforço de impedir a mercantilização do trabalho, reconhecendo o trabalhador como sujeito detentor de direitos que zelam pela sua integridade e dignidade.

Os direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente atendem, nesse sentido, à multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno, abordando a esfera do sujeito, objeto e meio ambiente do trabalho (DELGADO, 2021). No que tange ao sujeito, o artigo 7º, *caput*, da Constituição direciona como detentores dos direitos elencados, os trabalhadores urbanos e rurais em sua totalidade, ao que se acrescentam, pelo parágrafo único, os trabalhadores domésticos (BRASIL, 1988). Com isso, é estabelecido patamar mínimo civilizatório entre todos os trabalhadores do país, e não só aqueles inseridos no mercado formal de trabalho a partir da relação de emprego. Verifica-se, assim, uma aproximação do Texto Constitucional com a construção do conceito de “trabalho decente” da OIT, na medida em que estabelece direitos humanos trabalhistas para trabalhadores que estariam à margem da sociedade e das relações produtivas.

Em relação ao objeto trabalho, conforme destacado, a constituição elege o valor social do trabalho como princípio estruturante de sua ordem social, de modo que o trabalho socialmente significante é considerado elemento fundamental na concretização do bem-estar social e dos objetivos da República (GOMES, 2020). Assim, os esforços constitucionais para diminuição da desigualdade e valorização do trabalho, como direito e dever, demonstram o compromisso do legislador com uma estrutura constitucional centrada na dignidade humana.

Para além disso, a Constituição elegeu o princípio da justiça social como norteador da regulamentação da atividade econômica. Esse princípio também perpassa os dispositivos do Título I, “Dos Princípios Fundamentais”, especificamente na ideia de construção de uma

sociedade justa e solidária (art. 3º, I), mas é explicitamente adotado no art. 170, que dispõe que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, 1988).

O princípio da justiça social se soma à ideia de valorização da dignidade da pessoa humana por meio da realização social do trabalho, consignando a ideia de que independentemente de suas aptidões individuais - que não são o fator determinante para a realização material no sistema capitalista - as pessoas têm direito ao acesso a utilidades essenciais que garantam sua inserção plena no sistema democrático (DELGADO, 2007).

Destaca-se, outrossim, que o constituinte elencou implicitamente o princípio da vedação ao retrocesso social, que, como já abordado, corresponde à proibição de que o Estado pratique qualquer ato que flexibilize ou vulnere um direito fundamental já usufruído pelos cidadãos. Benizete Ramos de Medeiros (2023) cita que o *caput* do artigo 7º da Constituição, ao fixar os direitos fundamentais dos trabalhadores, frisando a ideia de “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, fixa o conceito da proibição do retrocesso social, na medida em que delineia a meta de melhoria constante da condição social dos trabalhadores (MEDEIROS, 2023). Tem-se que os direitos elencados neste artigo, além de patamar mínimo, não poderão ser suprimidos na prática trabalhista.

Ainda é possível avaliar a institucionalização do direito fundamental ao trabalho digno a partir dos influxos do Direito Internacional e da sua internalização na ordem constitucional brasileira. A Constituição Federal de 1988 promoveu a abertura do sistema de direitos fundamentais (NETTO *apud* GOMES, 2020). Essa abertura, consubstanciada no art. 5º, § 2º, da CF, alinhada com o entendimento jurisprudencial consignado pelo STF, permite que os tratados internacionais de direitos humanos, mesmo aqueles que não alcançam *status* de emenda constitucional, ingressem no ordenamento com hierarquia supralegal, densificando o conteúdo dos direitos fundamentais já previstos (GOMES, 2020). Na seara laboral, essa internalização representa mais um marco regulatório, uma vez que as Convenções e Tratados da OIT devem, necessariamente, ser observados na elaboração de legislação infraconstitucional, de modo que a legislação interna se alinhe às normas globais de proteção social e laboral (GOMES, 2020).

Essa convergência normativa encontra seu ponto de tensão mais sensível na necessidade de o Direito pátrio proteger o trabalhador contra a precarização. O valor social do trabalho, como pilar da República, não é um mero enunciado programático, mas um imperativo de realização da Dignidade Humana (GOMES, 2020). A internalização de tratados e convenções atua como reforço hermenêutico, fortalecendo a aplicação do Princípio *Pro Homine*, que impõe ao intérprete a escolha da norma mais favorável ao indivíduo. Assim, as normas internacionais

de direitos humanos, ao serem internalizadas, reforçam a noção de patamar civilizatório inegociável, vedando qualquer retrocesso em direitos sociais já conquistados e devendo ser norte para a proteção do trabalhador contra modelos de fraude na prática laboral (GOMES, 2020).

Nota-se, a partir dessa exposição, que o Direito do Trabalho brasileiro, em sintonia com o Direito Internacional dos Direitos Humanos, e com o constitucionalismo social, consagra a dignidade da pessoa humana como princípio orientador. Ao alçar esse princípio, em conjunto ao valor social do trabalho à categoria de princípios fundamentais, a ordem constitucional estabelece um patamar civilizatório que veda o retrocesso social e consagra o trabalho digno como imperativo de justiça (GOMES, 2020). Assim, a síntese normativa formada pela interação entre a Constituição e os instrumentos internacionais de direitos humanos do trabalho configura a base estruturante para a defesa de relações laborais fundadas na dignidade, constituindo referência indispensável para compreender e enfrentar os fenômenos contemporâneos de precarização que ameaçam esse legado histórico, como se demonstrará.

## 2. A Subversão dos Conceitos: fraude na relação de emprego e pejotização

### 2.1. A Relação de Emprego e seus Elementos Configuradores

O Direito do Trabalho, como abordado, surgiu na Europa a partir da movimentação coletiva dos trabalhadores pela regulamentação do trabalho subordinado, tendo em vista a dinâmica capital *versus* trabalho. No Brasil, a formação da regulamentação justrabalhista se deu de modo distinto, em razão das peculiaridades da construção histórica do país. Em meio à economia predominantemente rural, baseada principalmente na exploração da mão de obra escravizada, a formação de uma classe coletiva de trabalhadores não ocorreu de forma uniforme, e a reivindicação por direitos trabalhistas e pela construção de um campo jurídico que regulamentasse o trabalho também foi fragmentada (DELGADO, 2023).

Como se viu, não é possível conceber juridicamente as formas de trabalho servis, baseadas na exploração e sujeição pessoal, uma vez que o Direito do Trabalho corresponde à construção de complexo de princípios e regras que tutelam as relações de trabalho mediante um sistema de proteção e garantias (DELGADO, 2023). Nesses termos, entende-se que não há presença do Direito do Trabalho como ramo jurídico especializado no período colonial escravagista, no entanto, os processos de lutas e resistências das pessoas escravizadas contra o sistema de opressão são parte da construção social desse campo jurídico, considerando que se tratam de formas de resistência da superexploração humana consequente da exploração da força de trabalho (DELGADO, 2023).

O período pós-abolição da escravidão e o início da República caracterizaram-se, inicialmente, por uma vigência do liberalismo econômico no campo das relações de trabalho. Com efeito, o período entre o final do século XIX e o início do século XX foi marcado pela irresignação dos trabalhadores urbanos, que se manifestava em greves e mobilizações pela conquista de direitos básicos, como a luta pela redução da jornada de trabalho e o aumento salarial (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014). Magda Biavaschi (2005), nesse contexto, ressalta que muitas das inquietações sociais surgidas ainda no período colonial, como a definição do sujeito moderno de direitos que se busca constituir, acompanharam os trabalhadores e pensadores durante os anos seguintes, refletindo-se nos pensadores influentes da Era Vargas, que, a partir das manifestações sociais, construíram grande base da legislação justrabalhista no Brasil (BIAVASCHI, 2005).

A intervenção estatal, que culminou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, cumpriu um papel dual e simultâneo, essencial ao projeto desenvolvimentista do período. Por um lado, a legislação justrabalhista visava a atender às insurgências dos trabalhadores, institucionalizando suas demandas e canalizando o conflito social para o campo jurídico, o que funcionou como um instrumento de controle social e de pacificação. Por outro lado, a CLT se alinhava intrinsecamente ao projeto nacional de industrialização (BIAVASCHI, 2005), fornecendo um quadro legal uniforme e previsível que era fundamental para a transição de um modelo agrário para um modelo industrial centralizado. Desse modo, a criação de um sistema de leis robusto e estatizado objetivou a institucionalização da classe trabalhadora, garantindo a construção do sujeito de direitos trabalhistas sob a égide do Estado, em uma clara sinergia entre o controle político e a necessidade econômica do desenvolvimento nacional (BIAVASCHI, 2005).

Nesse contexto, em que pese a universalização dos direitos fundamentais trabalhistas trazidos pela Constituição, sabe-se que a efetivação de tais direitos requer a regulamentação do Poder Público, de modo que a CLT, ao regulamentar a relação de emprego, visa a garantir efetividade dos princípios constitucionais, bem como a delimitar as formas de proteção ao trabalhador no sistema capitalista. Elegeu-se, assim, a relação de emprego como objeto de proteção do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2023). A Consolidação das Leis Trabalhistas, nesse sentido, estabelece “elementos fático-jurídicos” para a configuração da relação de emprego, que será protegida pela legislação especial, delineados em seus artigos 2º e 3º. São eles: prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

Tais elementos, conforme destacado por Delgado (2023), ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente da regulamentação jurídica, razão pela qual a prática do Direito do Trabalho se guia pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma (DELGADO, 2023). São fático-jurídicos, assim, por se inserirem na seara da regulamentação e não representarem criação jurídica, mas sim o reconhecimento de pressupostos fáticos relevantes, que deverão ser analisados sob a ótica da legislação e da instrução processual, a partir do real do trabalho (DELGADO, 2023).

Os elementos da não-eventualidade e da onerosidade ditam, basicamente, que o trabalho deve ser realizado de maneira não-eventual e de modo a gerar contraprestação em valor. A onerosidade representa o teor econômico da relação de emprego, de modo que o valor econômico da força de trabalho deve corresponder à contraprestação pelo empregador (DELGADO, 2023). Já o pressuposto da não-eventualidade remete à ideia de permanência ao

longo do tempo de contrato, no entanto, a legislação não determina parâmetros objetivos para a sua avaliação, deixando esta tarefa para o intérprete (DELGADO, 2023).

Gaspar (2011), a partir da avaliação da CLT em conjunto com outros instrumentos jurídicos, como a Lei nº 5.759/72, discorre sobre a diferença da relação da não-eventualidade e da continuidade, e destaca a teoria dos fins do empreendimento como maneira hábil para avaliar esse pressuposto:

A não-eventualidade, desta forma, é marcada pela prestação de um serviço necessário à atividade normal do empregador, mesmo que este serviço seja intermitente, descontínuo, o que ocorre, por exemplo, com um trabalhador que presta serviços somente duas ou três vezes na semana, mas de forma habitual. (GASPAR, 2011, p. 107)

O elemento da pessoalidade demarca o caráter subjetivo da relação empregatícia, de modo que o trabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado, não podendo se fazer substituir, a não ser nas hipóteses previstas por lei. Aqui se destaca que a CLT também prevê, expressamente, que o trabalho deverá ser prestado por pessoa física. Tal exigência se explica na medida que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, guiados pelos princípios da proteção e da centralidade da pessoa humana, tais quais a saúde, integridade física, segurança, dentre outros, são direcionados à pessoa natural (DELGADO, 2023).

No entanto, destaque-se que o Direito do Trabalho é orientado pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, que dita que se deve priorizar a análise do contexto prático em que foi realizada a prestação de serviços, independentemente dos dispostos contratuais (DELGADO, 2017). Logo, é possível o reconhecimento da relação de emprego, mesmo em relações contratuais firmadas por pessoas jurídicas, caso comprovado que o contrato firmado representa situação simulatória e a prestação de serviços é realizada por pessoa física individualmente, em conjunto com os demais pressupostos (GASPAR, 2011).

O último elemento caracterizador da relação de emprego é a subordinação, que, para Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, é o ponto central do direito individual do trabalho (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014). Conforme já citado, a subordinação é o elemento que demarca o surgimento do Direito do Trabalho e o seu objeto, uma vez que representa a superação do trabalho baseado na sujeição pessoal do trabalhador, como nos regimes servis. É a subordinação, no contexto atual, que demarca a diferenciação da relação de emprego de outras formas de trabalho e prestação de serviço no mundo contemporâneo, como, por exemplo, as diversas modalidades de trabalho autônomo (DELGADO, 2023).

O elemento da subordinação, por ser o marco distintivo e caracterizador da relação de emprego, foi amplamente debatido pela doutrina. Já no início do século XX, o autor italiano Ludovico Barassi se debruçou sobre o tema, individualizando na subordinação o critério definidor da relação de emprego, e abordou o conceito a partir do sentido jurídico, como fator ligado ao poder diretivo do empregador (PORTO, 2008). Na doutrina brasileira, houve uma evolução a partir da teoria da dependência para a teoria da subordinação, considerando, inclusive, a utilização da palavra “dependência” pela legislação. Nesse sentido, a subordinação já foi vista, a partir de ótica de matiz pessoal, como uma relação de dependência econômica ou técnica do empregado em relação ao empregador. Com a evolução das relações produtivas, contudo, essas interpretações foram superadas e a subordinação como elemento de natureza jurídica, conforme já delineada por Barassi, se consolidou na literatura como subordinação clássica (DELGADO, 2023).

A subordinação clássica, portanto, pode ser entendida como elemento de natureza jurídica, por derivar do contrato de trabalho, pelo qual o empregado se compromete a prestar serviços sob a direção do empregador (DELGADO, 2023). A identificação de relação direta entre a subordinação e o contrato de trabalho representa avanço no entendimento do conceito, se comparado à noção de dependência pessoal, pois significa que o poder diretivo do empregador será limitado ao objeto do contrato de trabalho, consolidando o prisma objetivo da subordinação (GASPAR, 2011). Em sua origem, no contexto fabril, a subordinação representava o cumprimento de ordens patronais precisas e vinculantes, com o controle contínuo das atividades exercidas, com aplicação de sanções em casos de descumprimento (PORTO, 2008). Com a evolução das legislações trabalhistas, bem como das formas de produção e de administração da força de trabalho, novas dimensões foram atribuídas ao conceito de subordinação, mas o conceito clássico ainda é presente nas relações socioeconômicas empregatícias contemporâneas (DELGADO, 2023).

Cabe aqui tecer breve consideração sobre o poder empregatício. Tal forma de poder, inerente à relação de emprego, se exterioriza em dimensões, quais sejam, poder regulamentar, poder fiscalizatório, poder disciplinar e poder diretivo (DELGADO, 2023). O poder empregatício está vinculado à alteridade, ou seja, à prerrogativa de assunção de riscos do empregador em relação ao empreendimento, considerando que a força de trabalho representa um dos fatores de produção, associado ao próprio direito de propriedade (GASPAR, 2011). Nesse contexto, Lorena Vasconcelos Porto (2008) afirma que o poder na relação de emprego é exercido a partir da provocação intencional do comportamento do outro, que é dotado de voluntariedade - que não deve se confundir com liberdade (PORTO, 2008, p. 43). Nesses

termos, o poder diretivo, tido como a “contraface da subordinação”, é definido como o “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos” (DELGADO, 2023, p. 765).

Assim, conforme as estruturas produtivas se modificaram e transformaram o mundo do trabalho, principalmente em atenção às profundas transformações trazidas pelo modelo neoliberal de Estado, o poder diretivo também assumiu novas facetas, acompanhando esse movimento. E com ele, as dinâmicas de subordinação. Na era do aprimoramento técnico da estrutura produtiva, em que se preza pela especialização e qualificação dos trabalhadores, em face às evoluções tecnológicas, o empregador busca desenvolver no trabalhador a ideia de integração emocional com a empresa, de modo a incentivar a cooperação do empregado em atingir resultados úteis na empresa (OLIVEIRA, 2010). Desse modo, é possível conceber a dimensão objetiva da subordinação, dada pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento a qual se vincula pela relação empregatícia (DELGADO, 2023). Nessa dinâmica, não é necessário que o poder diretivo seja exercido a partir de ordens diretas e sanções por descumprimentos, mas ele se aloja na própria integração coordenada do trabalhador em relação aos objetivos de produção da empresa.

Ainda, é possível destacar mais uma dimensão do elemento subordinação, quando se encara a empresa pelo aspecto estrutural. A subordinação estrutural, nesse contexto, é conceituada como aquela em que o trabalhador se insere na organização dinâmica da atividade econômica do tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas e diárias do empregador, ou de se harmonizar com a cultura e os objetivos da empresa (DELGADO, 2023). Trata-se de uma subordinação integrativa, na qual a força de trabalho do indivíduo é indispensável ou, pelo menos, estruturalmente determinante para o cumprimento dos fins e objetivos da atividade econômica. Assim, o vínculo empregatício é reconhecido quando a prestação de serviços se encaixa na estrutura da empresa, revelando que o trabalhador não atua de forma autônoma ou alheia, mas sim cooperando de modo essencial para a execução do empreendimento (GASPAR, 2011). Este critério transcende a mera subordinação jurídica vertical, voltando-se para o contexto produtivo e para a organização do capital.

Cumpre ressaltar, no debate atual, a insurgência de mais uma dimensão da subordinação, a subordinação algorítmica, que se insere no contexto da plataformação das relações de trabalho, no contexto da Quarta Revolução Industrial. O controle exercido pelo empregador não é mais físico, direto e oral, mas por meio da programação e de condutas pré-definidas pelas plataformas. A escolha, ao contrário do que indica a autonomia, passa longe do trabalhador. Isso porque não lhe cabe determinar preços, algoritmos de escolha de clientes e sequer o modo

como age e desempenha suas funções (DELGADO, 2023). É possível perceber, nesse sentido, a abstração atual do conceito de subordinação nas relações de trabalho que, não obstante, representa elemento definidor da hierarquia típica da relação de emprego.

Compreendidos, portanto, os elementos caracterizadores da relação de emprego, que ensejam o reconhecimento do vínculo empregatício para fins de proteção aos direitos trabalhistas constitucionalmente constituídos, é possível abordar com melhor embasamento como esse contrato é flexibilizado, precarizado e fraudado no atual contexto socioeconômico.

## **2.2. Pejotização: Conceito e a Simulação da Autonomia**

### *2.2.1. A crise do Direito do Trabalho*

O século XX foi palco de intensas transformações socioeconômicas e políticas, tanto no cenário nacional, como no global, que, naturalmente, tiveram repercussões no mundo do trabalho. Nota-se a disparidade política e ideológica do período ao se comparar o cenário mundial do início do século XX, marcado por uma revolução em 1917 de caráter crítico em prol da classe proletária, aos seus anos finais, caracterizados pela mundialização do capital<sup>3</sup>, pela acumulação flexível e pela globalização de um sistema político que visa à redução da regulamentação estatal das formas de produção (ANTUNES, 2008). Com efeito, o sistema político neoliberal, pensado para atualizar a ideologia liberal frente à nova dinâmica de acumulação do capital e de divisão internacional do trabalho, influenciada pelas crises no sistema, se difundiu na segunda metade do século e apresenta dois direcionamentos gerais: a privatização de serviços estatais e a desregulamentação dos empreendimentos privados, de modo a minimizar a interferência do Poder Público sobre eles (MORAES, 2001).

De fato, a crise socioeconômica da década de 1970, em que os países centrais experienciavam dificuldade de manter os níveis de produção e consumo, intensificada pela crise do petróleo, vivida naquele período, demonstrou expressão do sistema metabólico do capital em suas contradições produtivas (COSTA, 2019). Os críticos ao sistema do Estado de Bem Estar social até então vigente - instaurado, inclusive, a partir da crise do liberalismo generalizado em 1929 -, afirmavam que o Estado intervencionista, ao priorizar práticas

---

<sup>3</sup> A mundialização é entendida como fase específica da internacionalização do capital, resultado de dois movimentos conjuntos: o primeiro, uma longa fase de acumulação ininterrupta de capital, vivida a partir dos anos 1970; e o segundo, a política consciente e planejada “de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas, que foram aplicadas desde o início da década de 1980, sob o impulso dos governos Thatcher e Reagan” (CHESNAIS, 1996).

redistributivas, acabaria por produzir um clientelismo que prejudicava os próprios indivíduos a quem se buscava proteger (MORAES, 2001). Nesse contexto, propagaram-se os ideais de privatização, de enxugamento dos gastos estatais, da perspectiva governamental mercadológica individualista e de resistência à regulamentação dos contratos particulares - dentre eles, os contratos de trabalho. A política neoliberal busca decidir, portanto, em que instâncias o Estado deverá intervir, moldado pelo interesse do capital (COSTA, 2019).

O neoliberalismo representa um modo de capitalização da própria governabilidade. Assim, o novo modo de “não intervencionismo” se caracteriza não pela ausência total de regulamentação do Estado nas relações econômicas, como no liberalismo clássico, mas sim pela criação de um aparato estatal que dê aval e crie condições para as empresas se desenvolverem em um sistema de “livre concorrência”. Trata-se da propositura de uma agenda neoliberal, em que se constrói uma ordem legal na qual a iniciativa privada possa se desenvolver em liberdade, apartada de controles e fiscalizações sociais (DARDOT e LAVAL, 2016). Essa dinâmica representa o deslocamento da legitimidade e soberania do Estado para uma soberania do capital. Ainda, a própria noção de produtividade é alterada por essa nova fase do capitalismo. Conforme trabalhado, em razão do consumo individualista do mercado, a produção em massa de mercadorias não configura mais o meio principal de produção, substituída pela especulação financeira, a partir do objetivo de “fazer mais dinheiro do dinheiro” (DRUCK *et al*, 2017, p. 43)

Sob esse prisma, a partir das crises cíclicas presentes no sistema capitalista, especificamente da crise estrutural do capital, aliada às inovações tecnológicas, busca-se uma reestruturação do capital, que atenda às novas tendências globais, acarretando a reestruturação da forma produtiva, antes marcada pelo binômio taylorismo-fordismo (ANTUNES, 2000). Cumpre ressaltar, nesse ponto, que apesar do fordismo se inserir em um processo de acumulação de capital e exploração da mão de obra, por traduzir a realidade de uma sociedade em que se visava o aumento do consumo, era necessário que os trabalhadores, como maior classe populacional, detivessem poder de compra. Nesse sentido, Christiana Oliveira destaca que o taylorismo-fordismo fortaleceu o Direito do Trabalho clássico, pois “à medida que o trabalhador fosse conquistando mais direitos, seja por meio da própria lei, seja mediante acordos e convenções coletivas, seria viável que ele pudesse comprar mais” (OLIVEIRA, 2010, p. 32). Ainda sob essa ótica, Costa (2019), ao descrever a dinâmica de regulamentação das relações produtivas no modelo fordista, destaca que:

Assim, a regulamentação das relações de emprego (a partir das negociações coletivas) e o amplo reconhecimento dos sindicatos como interlocutores sociais traduziam-se em características tipicamente fordistas que visavam a um equilíbrio geral entre salários

e lucros, alcançado por meio de acordos coletivos supervisionados pelo Estado. (COSTA, 2019, p. 51)

Nesses termos, em razão da crise supracitada, os padrões de consumo foram modificados, e o mercado assumiu postura individualista, de modo a induzir a disseminação de um novo modelo produtivo, apoiado na flexibilização de produção, na política do estoque mínimo - produção conduzida diretamente pela demanda -, no enxugamento da empresa com a consequente redução de seu quadro de empregados e da integração do trabalhador na empresa que gera, na verdade, a intensificação da exploração. A empresa apropria-se, dessa forma, do saber e do fazer do trabalho (ANTUNES, 2008).

O modelo toyotista, incorporando tais prerrogativas, é demarcado pela flexibilização na produção, que gera, consequentemente, a flexibilização da atuação dos trabalhadores. Os operários, que antes se atinham a uma função específica dentro da fábrica, para atender aos novos padrões da empresa, devem manejar mais máquinas e desempenhar mais funções, visando a atender a demanda de consumo. Tal movimento, visto pelas lentes do capital como “polivalência” ou “qualificação” do trabalhador, representa real flexibilização do modo de trabalho. A redução do tamanho da empresa, logo, importa necessariamente em ampliação da jornada de trabalho em horas extras ou em adoção de outras modalidades de contrato de trabalho, como os terceirizados ou subcontratados (ANTUNES, 2008). Nesse sentido, Antunes (2008) destaca que as novas técnicas de produção trazidas pelo toyotismo não devem ser concebidas como um avanço em relação ao capitalismo cru vivido na era taylorista-fordista, uma vez que o modelo se alinha com a lógica neoliberal de governabilidade (ANTUNES, 2008).

Os avanços tecnológicos vividos nessa era também desempenharam papel fundamental na formação do novo agir do trabalho. Ao passo que a Segunda Revolução Industrial, que marcou o desenvolvimento da indústria taylorista-fordista com grandes maquinários que integram a linha de montagem, alavancou a produtividade por meio da administração científica do trabalho e busca da maior eficiência a partir da intensa divisão do trabalho, a Terceira Revolução Industrial, que trouxe à baila padrões mais sofisticados de tecnologias, como a robótica e a internet, demarcou no contexto social a mecanização dos processos produtivos, com a redução dos postos de trabalho (DUTRA e MELLO FILHO, 2020). Tal redução intensifica o panorama de desemprego estrutural, causado, entre outros fatores, pela substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto a partir das inovações tecnológicas (ANTUNES, 2000). No entanto, Mello Filho e Renata Dutra chamam atenção para o papel ativo do capital nessa interação: o avanço tecnológico não está ligado inherentemente com o padrão de produção exploratório, mas, na verdade, também é apropriado pela lógica do capital para

precarizar relações de trabalho, sob a retórica ilusória de que os dois fenômenos se dão como relação de causa e consequência (DUTRA e MELLO FILHO, 2020).

Todo esse cenário foi agravado pela internacionalização do comércio, e pela mundialização do capital, no contexto da globalização, funcionando como vetor para a hegemonia do neoliberalismo. O sociólogo Zygmunt Bauman (1999) ressalta que a desterritorialização do capital e a facilidade de mobilidade dos mercados, em contraste com a crescente imobilidade da força de trabalho, geraram a liquefação das proteções sociais e a incerteza existencial dos trabalhadores (BAUMAN, 1999). O autor, no aspecto da flexibilidade do mercado, destaca que

Flexibilidade do lado da procura significa liberdade de ir aonde os pastos são verdes, deixando o lixo espalhado em volta do último acampamento para os moradores locais limparem; acima de tudo, significa liberdade de desprezar todas as considerações que “não fazem sentido economicamente”. O que no entanto parece flexibilidade do lado da procura vem a ser para todos aqueles jogados no lado da oferta um destino duro, cruel, inexpugnável: os empregos surgem e somem assim que aparecem, são fragmentados e eliminados sem aviso prévio, como as mudanças nas regras do jogo de contratação e demissão — e pouco podem fazer os empregados ou os que buscam emprego para parar essa gangorra (BAUMAN, 1999, p. 111-112).

No Brasil, a institucionalização administrativa de ideias neoliberais iniciou-se durante a Ditadura Militar, durante as décadas de 1970 e 1980, mas ganhou força a partir da Reforma de Estado promovida em 1995, que estabeleceu as diretrizes de um Estado gerencial, no qual a privatização e a terceirização assumem lugar privilegiado (DRUCK et al, 2017). A adesão a uma política econômica de cunho neoliberal, aliada ao avanço da financeirização impulsionaram a adoção de novos modelos de gestão e organização da produção (COSTA, 2019), que demandavam flexibilidade para aumentar a competitividade e a agilidade organizacional, na qual são privilegiados os novos modelos contratuais. Assim, a precarização das relações de trabalho deixa de ser figura periférica e se institucionaliza na atuação do Estado e das empresas brasileiras, seguindo os padrões da globalização (DRUCK et al, 2017).

Esses elementos demarcaram a crise do Direito do Trabalho clássico, a partir da flexibilização da legislação trabalhista e da inserção, no ordenamento jurídico, de novos modos de contratos atípicos que escapam a proteção dada pelas normas até então. O Direito do Trabalho passa a ocupar posição singular frente à nova racionalidade, uma vez que, como abordado, se tem nele o principal instrumento de inserção do trabalhador na esfera pública e de valorização desse trabalhador, por meio da regulação das desigualdades inerentes à relação de trabalho no sistema capitalista. Assim, é essencial que o Direito do Trabalho se fortaleça e se

atualize, sob o viés da proteção e regulamentação das novas formas de trabalho e produção, de modo a promover o direito fundamental ao trabalho digno.

### *2.2.2. O subproletariado, a precarização e o discurso do empreendedorismo*

Os fenômenos de reestruturação produtiva, aliados à globalização e à mundialização do capital, transformaram de maneira estrutural as dinâmicas de trabalho. Alguns autores, como Habermas, Offe, e André Gorz, frente a essas mudanças, sinalizam para o “fim do trabalho”, ou pelo, menos, o fim da centralidade do elemento trabalho nas relações sociais (COSTA, 2019). Em outra perspectiva, o sociólogo Ricardo Antunes alerta para uma metamorfose no trabalho, que afetou o proletariado para além de sua materialidade, em sua própria forma de ser (ANTUNES, 2008). O sociólogo, nesse sentido, adota a expressão *classe-que-vive-do-trabalho* como forma de enxergar a nova amplitude da classe trabalhadora, para além do operariado industrial, a fim de atribuir valor às novas formas laborais, concepção que se adota neste trabalho (ANTUNES, 2000).

A reestruturação produtiva, desse modo, foi acompanhada por uma múltipla processualidade no mundo do trabalho, caracterizada, por um lado, pela desproletarização da indústria, com a diminuição da classe operária industrial clássica, e por outro, pela expansão do assalariamento do setor de serviços (ANTUNES, 2008). O autor destaca que a *classe-que-vive-do-trabalho* abrange todos os trabalhadores assalariados, incluindo os “trabalhos improdutivos” na perspectiva marxista, ou seja, aqueles que não geram valor direto na lógica industrial, cujo trabalho é utilizado como serviço (ANTUNES, 2000). O assalariamento dos trabalhadores em setor de serviços supracitado faz parte das transformações socioeconômicas vivenciadas no século XX, e não se dá sem a aproximação da lógica de produção e de sua racionalidade às relações de trabalho contemporâneas. Assim, tem-se a lógica da subproletariação intensificada, frente à tendência de expansão do desemprego estrutural (ANTUNES, 2008).

Antunes destaca que há “um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora”, marcado pela subproletariação (ANTUNES, 2008, p. 62). O capitalismo avançado e as relações de trabalho experienciadas em seu contexto, mesmo no setor de serviços, seguem lógica similar à vivenciada no toyotismo, marcada pela expansão de contratos atípicos e desprotegidos, como o trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado e terceirizado. A dialética neoliberal promove uma agenda de interligação entre o desemprego estrutural e as práticas de proteção e promoção ao trabalho digno, disseminando a ideia de que somente a partir da flexibilização dos contratos de trabalho seria possível

combater a crise econômica e gerar empregos (DUTRA e MELLO FILHO, 2020). Esses modos de contratação, então, são utilizados pelos empregadores na tentativa de reduzir os gastos com encargos fiscais e tributários e de previdência, consagrados pelas leis trabalhistas, se caracterizando como formas desprotegidas de trabalho, vinculadas à economia informal. A saber,

essas diversas categorias de trabalhadores têm em comum a precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial (ANTUNES, 2008, p. 64)

No Brasil, a adoção do modelo neoliberal de governabilidade, associada à elevação da produtividade dos capitais desencadeou um movimento pendular na nova morfologia do trabalho: de um lado, mais homens e mulheres encontram menos trabalho, em razão da valorização do trabalho morto em detrimento do trabalho vivo e a consequente redução dos postos de trabalho, pressionados a aceitar qualquer labor; por outro lado, um número menor de homens e mulheres trabalham muito, para suprir a alta demanda de produtividade (ANTUNES, 2008). Nesse sentido, as formas de contratação se desenvolveram e se adaptaram para a lógica do capital, e, desde 1990, o nível de informalidade em sentido amplo, ou seja, sem carteira de trabalho, cresceu rapidamente, como forma de manter a estrutura do pêndulo, esquivando-se da proteção elencada pela CLT (ANTUNES, 2008).

Ora, a precariedade nas relações de trabalho não é novidade dessa fase, mas se intensifica conforme a necessidade de acumulação de capital. Lido como característica estruturante das relações de trabalho neste século, esse fenômeno se insere no centro da dinâmica do capitalismo flexível e representa nova estratégia de dominação frente à reestruturação produtiva (DRUCK, 2011). A nova forma de dominação, baseada em força e consenso, deve ser analisada na perspectiva histórica-dialética, razão pela qual Graça Druck (2011) apresenta um conjunto de Indicadores de Precarização do Trabalho e de Resistências, combinando dados estatísticos com resultados de pesquisas qualitativas (DRUCK, 2011). A autora destaca, como elementos formadores da precarização no mercado atual, a intensificação da jornada de trabalho, a redução de salários e benefícios, o aumento do desemprego e a expansão do trabalho informal, a partir proliferação de contratos atípicos e de terceirização (DRUCK, 2011). Esses elementos, ao fragilizar a proteção social e individual conquistada pela legislação laboral, revelam a construção de um sistema que atenta contra o direito fundamental ao trabalho digno.

Aliado a isso, a dinâmica neoliberal traz força ao discurso do empreendedorismo como chave ideológica central para aprofundar as transformações necessárias à acumulação capitalista (PUELLO-SOCARRÁS, 2008). O espírito empreendedor, segundo Puello Socarrás, se insere na lógica da nova administração pública, que assume postura mercadológica, na qual o cidadão passa a ser identificado como cliente. Assim, o governo evita responder aos direitos sociais e se restringe a fornecer serviços públicos (PUELLO-SOCARRÁS, 2008). A retórica da autonomia e da autorresponsabilidade do indivíduo, materializada no fomento ao “empreendedorismo”, serve como mecanismo de flexibilização do trabalho. Ao contrário de reconhecer a permanência e a complexidade do núcleo neoliberal, essa nova gramática promove a ilusão da autogestão e da liberdade, permitindo que a precarização se disfarce de oportunidade (CARMO et al, 2021).

É no contexto da subproletarização e da fragilização do contrato de trabalho típico que se insere a pejotização. Trata-se de neologismo introduzido no ordenamento jurídico para ilustrar a prática de contratação de pessoa jurídica, nos moldes de um contrato civil de prestação de serviços, a fim de mascarar uma relação de emprego sob a falsa projeção de autonomia da vontade (PORTO e VIEIRA, 2019). Na produção doutrinária e jurisprudencial brasileira, o termo ‘pejotização’ foi construído como forma de demarcar a utilização fraudulenta do contrato civil de prestação de serviços, a partir da constituição de pessoa jurídica (SOUZA, 2021). A fraude na relação de emprego não é um tema novo, razão pela qual a prática justrabalhista se guia pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, consagrado no art. 9º da CLT, no entanto, a pejotização se destaca, pois foi inserida de maneira estrutural no mercado de trabalho brasileiro.

Cumpre, no aspecto, destacar a distinção entre a figura do trabalho autônomo e a pejotização. O Código Civil de 2002 prevê a viabilidade do contrato de prestação de serviços, dedicando o Capítulo VII do Título V para regulamentar essa espécie contratual. O artigo 593 é expresso ao estabelecer a diferenciação da prestação de serviço regido pela lógica civilista, dispondo que “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.” (BRASIL, 2002). Em se tratando de um contrato de natureza civil, depreende-se que se trata de negócio jurídico bilateral, regido pelo mútuo consenso, pela autonomia da vontade e pela boa-fé objetiva, em que duas partes em pé de igualdade jurídica acordam em adquirir direitos (GONÇALVES, 2020). Assim, o contrato de prestação de serviços presume, necessariamente, a igualdade material entre dois indivíduos, em que há a compra de um serviço prestado por uma pessoa jurídica pela outra parte. Se trata de uma relação comercial, em que não se verificam, simultaneamente, os elementos que

caracterizam a relação de emprego, em especial a pessoalidade e a subordinação (SOUZA, 2021).

Como já abordado, o contrato de trabalho se diferencia do contrato civil justamente pela hierarquia de poder entre as partes, que demarca a necessidade de regulamentação pelo poder público daquele negócio jurídico, a fim de que se equilibrem o poder do empregador como ser hábil a deflagrar ações de impacto social, e do empregado, em sua individualidade, que responde a comandos e integra o ambiente de trabalho a partir da subordinação jurídica (DELGADO, 2023). A pejotização subverte esse entendimento. Ao transformar o trabalhador em empresa, e o seu trabalho humano em produto de venda, simula-se, na ordem jurídica, sua autonomia perante o empregador, retirando o trabalhador de toda a lógica protecionista justrabalhista (BARBOSA e ORBEM, 2015). A prática representa, assim, a desumanização do trabalhador e a coisificação do trabalho humano, em violação direta aos princípios veiculados pela Organização Internacional do Trabalho.

Em busca de legitimar essa forma de contratação para os trabalhadores, a pejotização é vendida a partir do discurso do empreendedorismo e da supervalorização da autonomia e da flexibilidade na relação de trabalho. Nesse contexto, a perspectiva individualista fomentada pela racionalidade neoliberal propaga a ideia de prosperidade a partir da jornada do empreendedor, bem como prega a valorização da liberdade contratual, em detrimento da estabilidade e da “rigidez” do contrato protegido (CARMO *et al*, 2021). Ocorre que, como apontado, o discurso de liberdade na pejotização é uma falácia, cuja contradição se releva a partir da “distância existente entre os discursos populistas de liberdade, autonomia, individualismo e a realidade de que os indivíduos, em todo o mundo, estão cada vez mais sujeitos às severas, imprevisíveis e imperdoáveis demandas das forças de mercado” (CARMO et al, 2021, p. 28). Assim, a individualização do trabalho acarreta o esvaziamento da organização coletiva inerente ao Direito do Trabalho, levando à fragilização dos direitos trabalhistas conquistados por meio de luta.

No aspecto, Souza (2021), a partir de pesquisa jurisprudencial na base de dados do Tribunal Regional da 4<sup>a</sup> Região, sintetizou as três formas principais utilizadas para firmar a fraude da pejotização, quais sejam:

- 1) O empregado é obrigado a criar empresa para começar a exercer a atividade (...);
- 2) O empregado é obrigado a entrar como sócio de uma empresa de terceiros – que por vezes é indicada pelos patrões – para iniciar na função; 3) O empregado já trabalha regularmente na empresa, contudo é obrigado a possuir um CNPJ para ser demitido e passar a trabalhar, geralmente na mesma função, sob um contrato de prestação de serviços (SOUZA, 2021, p. 117)

É possível notar o enfraquecimento do discurso da autonomia desde a formação do contrato. Como evidenciado pelo autor, as empresas exigem que os candidatos constituam pessoa jurídica para exercer a atividade, ou ainda, rescindem o contrato de trabalho do empregado, apenas para recontratá-lo na modalidade pejotizada, para exercer as mesmas funções (SOUZA, 2021). A fraude alcança a própria validade do contrato civil, que prevê que o consentimento das partes contratantes deverá ser livre e espontâneo sobre a natureza, o objeto e as cláusulas do contrato, sob pena de ser declarado nulo ou inválido, em razão de defeitos no negócio jurídico (GONÇALVES, 2020).

Portanto, o que se vê na pejotização é o uso da figura da pessoa jurídica como forma de flexibilizar os direitos previstos na CLT, que buscam, justamente, aproximar a relação de emprego do parâmetro constitucional do direito fundamental ao trabalho digno e internacional do trabalho decente. Assim, ao transformar o trabalhador em pessoa jurídica, são afastados daquela relação de trabalho os princípios da centralidade da pessoa humana e da dignidade da pessoa humana, uma vez que o negócio jurídico, em tese, é firmado por duas pessoas jurídicas.

### *2.2.3. A institucionalização da pejotização: a introdução do art. 442-B da CLT*

No contexto da reestruturação produtiva que foi abordada nesta pesquisa, para além de práticas de flexibilização na realidade do trabalho, há, no contexto político, movimentação para a desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas. Antunes argumenta, nesse tema, que

É neste quadro, caracterizado por um processo tendencial de precarização do trabalho, em amplitude ainda maior, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa - não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do - sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente no pós 1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (ANTUNES, 2008, p. 130)

Nesse contexto, apesar do termo pejotização ser amplamente entendido pela jurisprudência trabalhista como uma espécie de fraude no contrato de trabalho, cabe ressaltar que, nas últimas duas décadas, há um movimento de formalização da prática de contratação de profissionais pejotizados no mercado de trabalho (BARBOSA e ORBEM, 2015). Em 2005, a Lei nº 11.196/2005 foi promulgada, regulamentando a contratação de trabalhadores para prestação de serviços, a partir da redação do artigo 129:

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. (Vide ADC 66)

Assim, insere-se no ordenamento jurídico, dispositivo que visa “dar ares de legalidade” à prática da pejotização, em especial para atividades prestadas nos setores da educação e da indústria do entretenimento (SANTOS, 2008). Santos (2008) destaca que o dispositivo foi fruto de lobby por parte de empresas de comunicação, buscando dar legitimidade e evitar questionamentos em relação às contratações de profissionais liberais na condição de pessoas jurídicas (STANDER *apud* SANTOS, 2008). Apesar da promulgação deste dispositivo, Delgado ressalta que no período vivenciado entre os anos de 2003 e 2015, o pensamento ultraliberal foi atenuado, possibilitando, inclusive, avanço nas legislações sociais trabalhistas (DELGADO, 2023, p. 162). No entanto, a lógica neoliberal ganha força novamente, no contexto político instaurado no país a partir de 2016, resultando, no campo do Direito do Trabalho, a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, que, sob o fundamento impreciso de “modernização” das leis trabalhistas, introduziu no ordenamento jurídico diversos dispositivos que flexibilizam regras imperativas do Direito do Trabalho (DELGADO e DELGADO, 2017).

Nesse contexto, a introdução do artigo 422-B na Consolidação das Leis do Trabalho representou, em certa medida, a institucionalização da pejotização na legislação, na medida que dispõe que “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” (BRASIL, 1943). Sobre esse dispositivo, Gabriela Delgado e Mauricio Godinho Delgado argumentam que sua interpretação literal conduziria ao absurdo, uma vez que contraria a base normativa do Direito do Trabalho, por priorizar a forma de contrato em detrimento ao contexto fático da prestação de serviços (DELGADO e DELGADO, 2017). Assim, o dispositivo, que busca afastar a relação empregatícia de modo artificial, institucionalizando a precarização no ordenamento jurídico, deve ser interpretado pelo viés da primazia da realidade sobre a norma, nos termos da teoria geral do Direito do Trabalho (DELGADO e DELGADO, 2017).

Tais dispositivos atestam a inclusão, na legislação, de modelo de contratação atípica e incompatível com os padrões civilizatórios e humanitários estabelecidos pela Constituição de 1988, no contexto do enfraquecimento das legislações sociais proposto pela lógica neoliberal. Por essa razão, a interpretação sistemática e teológica das leis trabalhistas deve ser dada à luz da Constituição Federal, buscando garantir efetividade aos seus princípios fundamentais.

### **2.3. A Pejotização e o Debate Atual**

Como citado, a prática de fraude ao contrato de emprego não é um tema novo, mas a pejotização ganha notoriedade a partir do crescimento de sua utilização no ordenamento social e econômico brasileiro, colocando em risco

Atualmente, o país conta com 12,6 milhões de empresas registradas como MEI, ou seja, microempreendedores individuais, segundo dados divulgados pelo Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte em setembro de 2025. Apenas no primeiro trimestre de 2025, foram abertos 1.407.010 novos CNPJs, sendo que os novos registros como microempreendedores individuais representam 78% desse quantitativo (MEMP, 2025). Por óbvio, não se argumenta que a totalidade dessa categoria corresponde a relações de fraude na relação de emprego, mas, ao se analisar esse número em conjunto com os dados disponibilizados pelo TST sobre os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, é possível dimensionar o impacto da pejotização no mercado de trabalho. Segundo o Tribunal, o reconhecimento do vínculo de emprego é o 15º assunto mais buscado na Justiça do Trabalho, com 254.433 processos em curso até setembro de 2025 (TST, 2025). No âmbito do Ministério Público do Trabalho, registre-se que as denúncias de pejotização quintuplicaram nos últimos dez anos, chegando a 2.000 denúncias em 2024 (MPT, 2024). Logo, é perceptível que a fraude trabalhista por meio da pejotização tem sido prática recorrente das empresas, dotadas de lógica mercadológica da relação de trabalho.

A pejotização, nesses termos, se dá no contexto atual perante duas facetas: por um lado, na lógica do empreendedorismo, é promessa vazia de flexibilidade e autonomia na relação de trabalho; por outro lado, em face ao desemprego estrutural, a prática da fraude trabalhista é explícita, pois a constituição de pessoa jurídica é imposta como condição de contratação. No contexto atual, alinhado à ideologia do empreendedorismo supracitada, nota-se um movimento crescente, principalmente entre a população mais jovem, de rejeição ao regime celetista. Por meio das redes sociais, vem sendo disseminada a ideia de que ter um emprego formal, regido pela CLT, é sinônimo de fracasso, a partir da popularização de vídeos que endossam a visão pessimista do regime celetista - adolescentes afirmam “ter medo de ser CLT”, e utilizam o termo com tom pejorativo, de insulto (NUNES, 2025). A rejeição, que pode ser associada à precarização dos contratos trazidas pela Reforma Trabalhista (KERCHER, 2025), corrobora

com a ideologia do empreendedorismo e demarca certa glamorização dos contratos regidos além desse sistema. No entanto, como já aduzido anteriormente, a ideologia do empreendedorismo e ideia de autonomia das relações pejotizadas não passa de mera ficção.

Ainda, cabe dissertar sobre a ampla abrangência em relação às categorias profissionais afetadas pela pejotização. Nos termos da Lei nº 11.196/2005, a prática foi institucionalizada, primeiramente, para os trabalhos entendidos como “intelectuais”, aqueles de caráter científico, artístico ou cultural (BRASIL, 2005). Assim, os estudos dessa prática nos anos subsequentes investigaram a pejotização de profissões com atividades ligadas a esse espectro - a título de exemplo, médicos, jornalistas e programadores (CARVALHO, 2010; SILVA, 2014; FRACAROLLI, 2019). Os defensores da prática, nesse contexto, utilizavam o discurso da autonomia - que já foi rechaçado aqui - como maneira de legitimar esse tipo de contratação, afirmando que, por se tratarem de trabalhadores com alta qualificação, se beneficiariam da relação pejotizada, por se sentirem limitados pela relação de emprego (ROBORTELLA apud BARBOSA e ORBEM, 2015). Tal argumento já foi superado pela doutrina e pela jurisprudência., como se pode ver. De toda sorte, essa realidade mudou. A prática foi amplamente disseminada na estrutura produtiva, e, especialmente após a Reforma Trabalhista, diferentes categorias profissionais sofreram com os impactos da pejotização, em especial, categorias de trabalhadores já invisibilizadas e vulnerabilizadas. Exemplo dessa realidade materializa-se em estudo do Ministério Público do Trabalho que demonstrou que, de todas as pejotizações fraudulentas investigadas pelo órgão entre 2022 e 2024, cerca de 56% envolveram trabalhadores com remuneração mensal de no máximo R\$ 2.000 (AGÊNCIA SENADO, 2025).

Cumpre trazer à baila, no aspecto, como demonstração, decisão do TRT da 4<sup>a</sup> Região que reconheceu o vínculo empregatício de gari que trabalhava sob o regime da pejotização. No caso, foi comprovado que o trabalhador cadastrou CNPJ na Prefeitura um dia antes de formalizar o contrato de prestação de serviços com a empresa que o contratou. O trabalhador exercia as mesmas atividades que colegas celetistas, batia ponto e usava uniforme da empresa. No caso, o trabalhador cumpria jornadas exaustivas, sem limitação, e não recebia verbas referentes ao trabalho realizado, como o adicional de periculosidade previsto em legislação (TRT4, 2024). O contrato de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica, como comprovado pelo Tribunal, representou meio para retirar o trabalhador da esfera protetiva delimitada pela legislação trabalhista.

Uma vez estabelecida a natureza fraudulenta e o fundamento ideológico que permitem a ampliação desse expediente no mercado brasileiro, o próximo capítulo se dedicará a esmiuçar as consequências concretas e materiais dessa desproteção, detalhando os impactos da

pejotização nas esferas individuais e coletivas do Direito do Trabalho, bem como na ordem pública.

### **3. A Violação ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno: Os Efeitos da Pejotização**

#### **3.1. Mercantilização e Precarização do Trabalho**

No capítulo anterior, foi analisada a conceituação do fenômeno da pejotização e como ele se insere na atual dinâmica produtiva do país. Agora, cabe ressaltar o impacto dessa prática no ordenamento jurídico, social e econômico brasileiro, a partir de seus efeitos no mundo do trabalho.

A pejotização, conforme tratado, pressupõe a constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, que será contratada para prestação de serviços, em evidente fraude da relação de emprego. Logo, na própria definição do termo, tem-se uma das principais violações da prática às normas internacionais de proteção ao trabalho, pois ao retirar do trabalhador sua esfera de pessoa natural, detentora de direitos, atribuindo, em seu lugar, a figura de uma empresa que vende sua prestação de serviços, ocorre a mercantilização do trabalho, em razão da redução da dinâmica laboral à lógica do mercado. A prática procede, assim, à “coisificação do trabalho”, combatida pela OIT desde a Declaração de Filadélfia (ARANTES e LEMOS, 2020).

A institucionalização da flexibilização e da precarização do trabalho, como visto, é consequência da reestruturação da produção a nível global, causada pelo advento do capitalismo flexível (DRUCK, 2011). A pejotização, por sua vez, atua nessa estrutura, representando a mercantilização da força de trabalho por meio da inserção de contratos precários no ordenamento jurídico. A precarização social do trabalho, como conceituada por Druck, se materializa na flexibilização dos direitos trabalhistas e na relativização do princípio protetivo orientador do Direito do Trabalho. A autora destaca que o conteúdo do novo desdoblamento da precarização do trabalho se configura “pela condição de instabilidade, de insegurança, de adaptabilidade e de fragmentação dos coletivos dos trabalhadores” (DRUCK, 2007, p. 19). Para os fins desta pesquisa, cabe utilizar os parâmetros definidos por Franco e Druck para caracterizar a precarização: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais, intensificação do trabalho e terceirização, insegurança e saúde no trabalho e perda das identidades individual e coletiva, todas remontando à condenação e o descarte do Direito do Trabalho (FRANCO e DRUCK *apud* DRUCK, 2011).

### *3.1.1. Efeitos da Pejotização no Direito Individual do Trabalho à luz do Princípio da Proteção*

Os efeitos da pejotização para o trabalhador decorrem justamente da sua razão de ser: o aumento da margem lucrativa do empregador a partir do afastamento das tutelas garantistas do Direito do Trabalho, construídas, historicamente, como modelos de restrição da liberdade de organização produtiva (SOUZA, 2021). Para a empresa, a prática da pejotização reflete mais uma face da reestruturação produtiva fruto do regime de acumulação flexível. Ao contratar uma pessoa jurídica por meio de um contrato de prestação de serviços, o empregador se desonera de arcar com custos sociais, tais como o pagamento de FGTS, INSS, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário e, em caso de rescisão, a multa de 40% sobre o valor do FGTS, seguro-desemprego e demais verbas rescisórias. Ainda, por não se enquadrar formalmente como relação de emprego - e, por essa razão, a contraprestação não ser caracterizada como salário - o empregador se isenta de seguir o piso salarial e os reajustes na data base (BARBOSA e ORBEM, 2021). Essa economia, no entanto, recai como encargo para o lado hipossuficiente da relação. O trabalhador, como pessoa jurídica, deverá arcar com os custos de manutenção de sua empresa, como “a emissão de notas fiscais, a administração contábil, o pagamento de impostos, o planejamento de reservas, assumindo todos os riscos da atividade econômica” (BARBOSA e ORBEM, 2015, p. 6).

Na prática, os trabalhadores em pejotização se inserem na dinâmica de produção ou atividade na empresa, abrangidos, assim, pela subordinação estrutural, ao passo que renunciam a direitos previstos pela CLT, construídos pelo legislador na intenção de garantir proteção ao trabalhador e equilibrar a relação de exploração da mão de obra no contrato de trabalho. Essa renúncia remete à face de instabilidade da precarização (DRUCK, 2011), visto que o trabalhador, como pessoa jurídica, é inserido em situação jurídica e econômica desprotegida, regida pela lógica do mercado.

O trabalhador em pejotização, nesse sentido, compromete a segurança da sua relação de trabalho no presente e no futuro, tendo afastados o direito ao recolhimento de FGTS, INSS, 13º salário, seguro contra acidentes, licença-maternidade e licença-paternidade, férias acrescidas de  $\frac{1}{3}$  constitucional, bem como adicionais previstos pela legislação em razão de atividade específica, quais sejam, adicional de insalubridade, de periculosidade ou por trabalho noturno. A contratação de PJ fragiliza, além disso, o próprio vínculo de trabalho, pois, em caso de

rescisão, o trabalhador não tem direito ao seguro desemprego, aviso-prévio, ou qualquer verba rescisória trabalhista. Ainda, a ausência de limitação de jornada e do direito ao descanso semanal remunerado pode gerar sobrecarga de trabalho, na lógica do aumento da produtividade com redução de mão-de-obra (DRUCK, 2011).

Ao cabo, a pejotização resulta no afastamento do trabalhador da vida social e política contemporânea. Ora, a relação de emprego protegida traduz o “principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética” (DELGADO, 2007, p. 19). Ao se inserir no sistema de proteção justrabalhista, regido pelos princípios constitucionais e humanísticos apresentados no início desta pesquisa, a relação de emprego, a partir de sua regulamentação, garante ao empregado a valorização de sua dimensão subjetiva e sua inserção na dinâmica econômica e social (DELGADO, 2023). Toma-se como exemplo o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho. Ao definir uma limitação do tempo que o trabalhador pode dispor ao trabalho, cria-se espaço para que esse trabalhador desenvolva seu senso de humanidade e sociabilidade fora do trabalho (ANTUNES, 2015), razão pela qual a redução da jornada diária (ou semanal) de trabalho está no centro do debate social.

Ademais, não se pode deixar de ressaltar que a precarização estrutural atinge de maneiras diferentes os diferentes grupos que compõem a *classe-que-vive-do-trabalho*. Antunes (2008) demarca a incorporação da força de trabalho feminina na dinâmica do trabalho urbano como traço característico das transformações da classe trabalhadora, de modo que o novo proletariado se faz heterogêneo, comportando identidades e subjetividades complexas (ANTUNES, 2008). O autor destaca que um olhar crítico do capital deve dimensionar tanto a exploração presente na relação capital/trabalho, quanto aquela presente na relação classe/gênero (ANTUNES, 2008), ao que se acrescenta a relação classe/raça. É que, conforme relatado por Lélia Gonzalez, além da divisão sexual do trabalho, é presente no Brasil a divisão racial do trabalho (GONZALEZ 2020). As dinâmicas sociais de desigualdade de gênero, baseadas na prevalência do sistema patriarcal, e desigualdade racial, com origem na imposição do trabalho escravizado de corpos negros no país, se traduzem no mercado de trabalho, de modo que esses grupos são mais afetados pelo desemprego estrutural e pela precarização das formas de trabalho (PRONI e GOMES, 2015).

A contratação de trabalhador constituído como pessoa jurídica, em detrimento da presença dos elementos jurídicos formalizadores da relação de emprego, ademais, representa violação às normas internacionais de proteção aos direitos humanos trabalhistas. Conforme apontado, essa ação traduz verdadeira mercantilização do trabalho humano, ao retirar a pessoa

humana da centralidade do trabalho, substituindo, ao menos na ordem jurídica formal, o trabalhador por uma simulação de empresa. Além disso, Lorena Porto e Paulo Vieira ressaltam que a prática também resulta em violação ao princípio da isonomia, consagrado em diversos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil e internalizados pela Constituição de 1988 (PORTO e VIEIRA, 2019). Os autores destacam que se trata de medida de discriminação, por suprimir dos trabalhadores pejotizados direitos e garantias assegurados constitucionalmente aos trabalhadores, na linha do art. 7º constitucional - uma vez que a razão de ser das tutelas trabalhistas advém da hipossuficiência do obreiro, e não da forma contratual a qual ele se integrou (PORTO e VIEIRA, 2019).

### *3.1.2. A Dimensão Coletiva da Pejotização: Esvaziamento da Organização Sindical e da Negociação Coletiva*

Outra dimensão justrabalhista afetada pela prática da pejotização é a dimensão coletiva do Direito do Trabalho. Tal aspecto corresponde à perspectiva de regulamentação das relações laborais a partir da ação coletiva, realizada autonomamente ou por meio das entidades sindicais (DELGADO, 2023, p. 1.469). O Direito Coletivo constitui a base histórica e social do Direito do Trabalho, uma vez que, conforme apontado anteriormente, este ramo especializado nasceu a partir do reconhecimento da classe trabalhadora como ser de caráter coletivo, por meio da formação de entidades associativas (DELGADO, 2023). Logo, na dinâmica capital *versus* trabalho, os trabalhadores ganham espaço e podem contribuir na discussão pela melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, por meio da ação coletiva, que, no Brasil, é organizada no movimento sindical (DELGADO, 2023).

Por essa razão, o direito à liberdade de associação, como visto, também é garantido por normas internacionais de direitos humanos (a saber, a Constituição da OIT, e, mais especificamente, a Convenção nº 98, da OIT, ratificada e internalizada pelo Brasil) e pela ordem constitucional (artigo 8º da CF), consagrando o direito dos trabalhadores à organização coletiva que possibilita mobilização social. Com efeito, a garantia da democracia e do desenvolvimento socioeconômico na atualidade tem estrita relação com a existência de sindicatos fortes e atuantes (PORTO e VIEIRA, 2019).

O desenvolvimento dos direitos humanos trabalhistas e a institucionalização do “contrato de trabalho a tempo completo e com duração indeterminada” (SUPIOT, 2002, p. 119), consagrado no Direito brasileiro, no contrato de emprego, foram determinantes na construção da identidade coletiva dos trabalhadores, uma vez que, por meio da inserção dos direitos

trabalhistas na esfera jurídica, forma-se também um dos objetos principais das organizações representativas, que se esforçam na ordem pública para a concretização dos direitos existentes e para a conquista de novos, considerando a evolução das formas produtivas (SUPIOT, 2002).

A formalização do contrato de trabalho como estatuto comum à sociedade civilizada possibilitou, assim, a formação de classe com sentimento de pertencimento a uma categoria profissional, com solidariedade e fraternidade aos seus companheiros, legitimando a atuação das organizações sindicais no campo jurídico - os trabalhadores se reconhecem em suas organizações representativas, juridicamente habilitadas para defender os direitos da categoria como sujeitos de vontade coletivos, em oposição às vontades da classe empregadora, que sempre constituiu poder coletivo (SUPIOT, 2002). Sobre a importância da constituição do contrato de trabalho regulamentado para o fortalecimento da organização coletiva, Alan Supiöt (2002) disserta que:

A chave da socialização pelo trabalho é o contrato de trabalho de duração indeterminada. É preciso perceber que o trabalho não basta para assegurar a integração social: os “excluídos” também trabalham, e mesmo nas tarefas mais duras e repulsivas. O trabalho só é um instrumento de identificação profissional e, portanto, de integração social, na medida em que se inscreva numa forma jurídica estável, como o estatuto do funcionário ou o contrato de duração indeterminada do trabalhador. Os riscos de exclusão aumentam, pois, tanto mais quanto nos afastamos duravelmente deste quadro de referência (SUPIOT, 2002, p. 119 e 120)

A racionalidade neoliberal, nesse contexto, demarcou uma virada ideológica no campo da coletividade e da organização sindical, uma vez que ela não atua somente sobre a forma do Estado e do mercado, mas representa forma de organização filosófica que se embricou na subjetividade dos trabalhadores, com consequências na consciência social do trabalhador (ANTUNES, 2008). Como explicitado por Dardot e Laval, a dinâmica neoliberal, por meio do que os autores denominam de “sistema de disciplina mundial” estabelece nova ótica que busca promover a responsabilização individual pelo desempenho, em detrimento da regulamentação e da promoção de medidas sociais coletivas conquistadas na ordem pública (DARDOT e LAVAL, 2016). Assim, move-se uma gestão neoliberal nas empresas, na qual os trabalhadores assalariados são levados a interiorizar a competitividade capitalista para seus desempenhos pessoais, a partir de práticas de coerção social que promovem a valorização da meritocracia, individualização de objetivos e sistemas de bonificação pessoal baseado em avaliação quantitativa (DARDOT e LAVAL, 2016). O modo de organização neoliberal das empresas, aliada à flexibilização dos direitos trabalhistas, gera um ambiente laboral marcado pela instabilidade, tendo como efeitos a intensificação do trabalho e a individualização de salários (DARDOT e LAVAL, 2016).

A inserção da lógica neoliberal no modo de gestão e produção do trabalho, impacta diretamente a organização coletiva de solidariedade, atingindo os movimentos sindicais a partir da desmobilização da rebeldia obreira e da desarticulação da força dos movimentos pela supressão dos horizontes reivindicatórios (DUTRA, SOARES e RESENDE, 2024). Assim, a partir do momento que o Estado, controlado pela lógica do capital não consegue mais manter os atos dos sindicatos sob seu controle com as “burocracias sindicais”, em razão da força conquistada por esses movimentos, instaura-se uma “guerra aos sindicatos”, em que se buscam meios para desmoralizar da atuação dos coletivos e desmotivar os trabalhadores a se organizarem (CHAMAYOU, 2018; DARDOT e LAVAL, 2016). Nesses termos, estabeleceu-se uma crise contemporânea dos sindicatos, demarcada pela tendência de diminuição das taxas de sindicalismo, em razão da individualização das relações de trabalho, das tendências flexibilizatórias da legislação ao limite do mercado, do esgotamento dos modelos sindicais tradicionais e do esforço empregado pelo capital de deslegitimar as lutas sindicais, resultando em um clima de adversidade contra o sindicalismo combativo e quaisquer medidas que remontem aos movimentos sociais (ANTUNES, 2008).

A pejotização integra o contexto da crise sindical, uma vez que a proliferação de contratações atípicas e a precarização dos vínculos contribuem para a fragilização institucional dos sindicatos, limitando sua capacidade de representação e de defesa dos trabalhadores (SCHNECKENBERG e OPUSZKA, 2025). Os trabalhadores em pejotização, colocados sob a ótica da individualização do trabalho por supostamente representarem empresas prestadoras de serviço, aproximam-se da figura dos excluídos delineada por Supiot, uma vez que são destituídos de sua identidade coletiva, por não integrarem formalmente a categoria profissional vinculada ao tomador de serviços (PORTO e VIEIRA, 2019). Nesse contexto, são excluídos da dimensão coletiva do trabalho a partir de um processo de alienação política, que resulta da discriminação entre eles e os trabalhadores celetistas (SCHNECKENBERG e OPUSZKA, 2025).

Por conseguinte, o efeito conjugado da ideologia individualista e da fragmentação estrutural imposta pela subcontratação na forma da pejotização compromete a eficácia da negociação coletiva e das formas de organização coletiva e, de modo mais amplo, a dimensão coletiva do Direito do Trabalho. O enfraquecimento da estrutura dos sindicatos, agravado pela escassez de recursos, principalmente após decisão que legitimou a facultatividade das contribuições sindicais (SCHNECKENBERG e OPUSZKA, 2025), limita sua atuação na promoção de condições de trabalho justas e seguras, na fiscalização das normas trabalhistas

perante aos empregadores e na luta pela universalização dos direitos trabalhistas (SCHNECKENBERG e OPUSZKA, 2025).

### **3.2. Os Prejuízos à Ordem Econômica e Social**

Conforme visto, uma das principais justificativas para a inserção da pejotização no cenário laboral brasileiro encontra respaldo na lógica da nova estrutura produtiva e de serviços que busca a redução de custos da empresa a partir da redução dos encargos trabalhistas, sob o argumento da valorização da liberdade econômica (REMÉDIO e DONÁ, 2018). Essa lógica é amparada pela racionalidade neoliberal que determina que o Estado social, intervencionista, a partir da regulamentação e da “rigidez” do contrato de trabalho, geraria encargos muito pesados para os empregadores, impedindo o crescimento econômico e afetando o nível de emprego (DARDOT e LAVAL, 2016). Assim, a flexibilização das leis trabalhistas e do nível de proteção social, tendo em vista a liberalidade econômica, seria o caminho para a geração de empregos e para o desenvolvimento econômico do país - lógica já refutada tendo em vista os resultados práticos da reforma trabalhista no país, por exemplo (FILGUEIRAS, 2019; DUTRA e MELLO FILHO, 2020).

Logo, cumpre observar a pejotização não apenas como forma de precarização da relação de trabalho sob a ótica da proteção do trabalhador, mas também em sua dimensão ampla, na interação com outros fatores sociais e econômicos, visto que a prática acarreta impactos que extrapolam a esfera trabalhista, comprometendo a estabilidade da própria ordem econômica e social. A desregulamentação, alinhada à ideia de "modernização" e flexibilização da legislação, tem o potencial de levar a uma economia mais frágil e um futuro mais incerto para grande parte da força de trabalho brasileira (WELLE e PETRINI, 2025). Em um cenário em que a pejotização cresce desenfreadamente, os impactos econômicos, fiscais e previdenciários dessa prática são significativos. Nesse contexto, em estudo conduzido pelo CESIT, os pesquisadores Arthur Welle e Gabriel Petrini (2025) apontaram os impactos econômicos da pejotização, projetando que, sua prática irrestrita, representa ameaça à economia brasileira (WELLE e PETRINI, 2025).

Os pesquisadores partem do exercício de simulação de uma “pejotização irrestrita”, ou seja, buscam avaliar o choque potencial da generalização do vínculo de trabalho a partir da constituição de pessoa jurídica em leque amplo (WELLE e PETRINI, 2025). Para isso, consideram as possíveis dimensões práticas apontadas pelas empresas na defesa do modelo pejotizado, como o possível aumento no salário nominal a partir do repasse de parte dos

encargos trabalhistas em forma de contraprestação ao trabalhador, bem como a ausência de descontos previdenciários na fonte (WELLE e PETRINI, 2025). Às possíveis vantagens econômicas, o estudo somou as perdas inevitáveis para a ordem social em dimensão macroeconômica e sistêmica, adotando hipóteses de projeção, tais quais a apropriação pelas empresas dos valores poupadados, o esvaziamento do salário mínimo como referência nacional, a desproteção à rescisão contratual, o não pagamento de remunerações adicionais previstas pela CLT e a redução dos valores das aposentadorias em razão da instabilidade do vínculo (KREIN et al, 2025).

Com base nesse cenário, os pesquisadores demonstram que, em um cenário de pejotização irrestrita, a economia se torna mais vulnerável e o nível de desemprego pode aumentar (WELLE e PETRINI, 2025). A projeção simulada pelos pesquisadores alerta para a redução de, aproximadamente, 0,5 pontos percentuais na taxa de crescimento do PIB, além da intensificação do desemprego, que poderia aumentar em até 10 pontos percentuais. Ainda, os pesquisadores calculam perda total de renda dos trabalhadores de, no mínimo, 20%, considerando que, apesar do possível ganho nominal imediato na remuneração a partir do repasse de alguns encargos diretamente aos trabalhadores, os valores pagos a título de FGTS, férias e seu adicional de  $\frac{1}{3}$  não seriam cobertos pelo provável ganho (WELLE e PETRINI, 2025). Tal redução, acrescida da instabilidade remuneratória advinda da pejotização - visto que os trabalhadores em pejotização não têm direito à previsão de renda mensal, além da facilidade da rescisão do contrato - ocasiona perda no poder de consumo do trabalhador em pejotização, em razão da diminuição do acesso ao crédito prevista na hipótese (KREIN et al, 2025). Os autores destacam, portanto, que “a flexibilização do mercado de trabalho tem como um dos seus resultados a geração de menos e não de mais emprego” (WELLE e PETRINI, 2025, p. 14).

Adicionalmente, a fraude na relação de emprego resulta na perda de receita fiscal, que gera impacto nas contas públicas, uma vez que a substituição do regime celetista pelo trabalho autônomo PJ diminui consideravelmente a base de tributação que incidiria sobre a folha salarial, conforme constatado em estudo lançado por pesquisadores da FGV, Nelson Marconi e Marco Brancher (MARCONI e BRANCHER, 2024). Essa diminuição não se restringe à evasão dos encargos patronais diretos; ela é agravada pela eliminação de direitos trabalhistas, como décimo terceiro, horas extras e adicionais de insalubridade ou periculosidade, que, em sua essência, compõem a própria base de cálculo dos impostos (MARCONI e BRANCHER, 2024).

Os pesquisadores, tendo como base a contribuição feita por MEIs e por pessoas jurídicas enquadradas no Simples Nacional, especificamente a migração do regime de alíquota progressiva de arrecadação do Imposto de Renda da Pessoa Física no vínculo de emprego para

o regime simplificado, calcularam decréscimo de 95% na arrecadação média federal, em casos em que o trabalhador pejotizado não contribui para o IRPF, e de 88% em casos em que esse trabalhador paga o IRPF (MARCONI e BRANCHER, 2024). Foi estimado, portanto, que se todos os “trabalhadores por conta própria formais” tivessem sido contratados como celetistas em empresas sob o regime do Simples Nacional, no período de 2018 a 2023, o Fisco teria arrecadado quase 89 bilhões de reais, e, em caso de empregados de empresas do Lucro Real ou Lucro Presumido, este número chegaria a quase 144 bilhões de reais que não foram devidamente recolhidos pelo Estado brasileiro. Os pesquisadores ainda projetam perda arrecadatória de 384 bilhões de reais por ano, caso 50% da força de trabalho celetista seja pejotizada (MARCONI e BRANCHER, 2024).

Os prejuízos não são estimados somente sobre a arrecadação fiscal. A partir dos valores estimados, e aplicando a mesma lógica de crescimento dos trabalhadores por conta própria formais desde 2018, a pesquisa da FGV sinaliza que mais de 15 bilhões de reais deixaram de ser recolhidos a título de FGTS, representando uma perda de 40% da arrecadação do Fundo (MARCONI e BRANCHER, 2024, p. 12). Essa perda causa consequências que extrapolam as finanças individuais do trabalhador, uma vez que o FGTS é fundo social de destinação variada que, conforme previsão legal, visa a fomentar “a execução de programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana”, nos termos do art. 6º, inciso IV, da Lei nº 8.036/1990 (BRASIL, 1990). O déficit também afeta o Sistema S, financiado por contribuição compulsória das empresas, recolhida da folha de pagamento dos trabalhadores, que segundo levantamento do MTE, deixou de arrecadar R\$ 8 bilhões de reais entre 2022 e 2025 (MTE, 2025).

A pejotização e o déficit apontado na arrecadação pública também afeta significativamente a seguridade social. Os trabalhadores que constituem pessoa jurídica recolhem parcela menor de sua remuneração a título de INSS, e a parcela de contribuição dos empregadores é eliminada nessa hipótese. Nesse contexto, segundo dados apontados pelo Advogado Geral da União em Audiência Pública sobre o tema no STF, entre 2022 e 2024, a pejotização provocou um déficit de mais de 60 bilhões de reais para a Previdência Social (MAIA e MENDES, 2025). Assim, em contexto de envelhecimento populacional, com crise já deflagrada da Previdência Social, a prática da pejotização faz parte do desmantelamento silencioso da Seguridade Social, representando face do esvaziamento do pacto social promovido pela Previdência (GOMES, 2025).

Com efeito, a pejotização representa prática de concorrência desleal, ferindo a livre iniciativa, na medida que utiliza de um contrato simulado para reduzir artificialmente seus

custos, além de afetar o financiamento da Seguridade Social (DELGADO, 2023). Dessa forma, comprova-se que a pejotização constitui solução falaciosa, que a curto ou médio prazo pode até parecer sustentável, mas que, na projeção científica, compromete a esfera privada e pública das relações de trabalho (KREIN et al, 2025). A prática, portanto, ao permitir a evasão dos encargos trabalhistas, tributários e previdenciários, viola a concepção constitucional da proteção à ordem econômica, como prevista no art. 170 da CF, ao desfigurar a ideia de livre iniciativa e esvaziar os princípios da valorização do trabalho humano e da justiça social (GOMES, 2020).

### **3.3. Posicionamento do Poder Judiciário e os Efeitos Jurídicos da Pejotização**

Por fim, cumpre destacar o papel do Poder Judiciário no tratamento da matéria, à luz do princípio do direito fundamental ao trabalho digno, considerando principalmente o dever de atuação do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal na construção de jurisprudência que guarde consonância e assegure cumprimento aos ditames constitucionais.

A Justiça do Trabalho, em observância à sua atribuição prevista no art. 114, inciso I, da Constituição Federal, julga ações que envolvem fraude na relação trabalho desde sua concepção. O reconhecimento do vínculo de emprego a partir da análise dos elementos fático-jurídicos já delineados, à luz do art. 9º da CLT, não é um assunto novo para esse ramo especializado do Judiciário, de modo que os TRTs contam com amplo leque de decisões nesse sentido. As decisões sobre pejotização são tomadas sob essa ótica, razão pela qual a Justiça do Trabalho e seus membros têm movido esforços para combater a prática e contextualizá-la como fraude trabalhista. Ainda em 2008, a ANAMATRA - Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho - veiculou matéria sob o título “A Máscara da PJ – Contratar empregados como pessoa jurídica é uma forma de empresas fraudarem as obrigações trabalhistas previstas em lei” (MONTESSO *apud* SOUZA, 2021), sendo possível dimensionar o posicionamento das magistradas e magistrados do trabalho sobre o tema, na dimensão do combate à fraude ao contrato de emprego (SOUZA, 2021).

Nesse contexto, vê-se que os Tribunais Regionais do Trabalho sempre atuaram no sentido da possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício em caso de fraude de contrato de trabalho, quando devidamente comprovados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. No entanto, a atuação recente do Supremo Tribunal Federal tem confrontado esse entendimento, atribuindo novas interpretações a questões pacificadas no âmbito da Justiça do Trabalho e ampliando o entendimento sobre a regulamentação das formas de trabalho, razão pela qual há ampla demanda recursal na Justiça do Trabalho em casos de

pejotização (TST, 2025). Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho, tomando como paradigma o IncJulgRREmbRep - 373-67.2017.5.17.012, instaurou o Incidente de Recurso de Revista Repetitivo<sup>4</sup> nº 30, buscando pacificar a seguinte questão: “É válida a contratação de trabalhador que constitui pessoa jurídica para a realização de função habitualmente exercida por empregados no âmbito da empresa contratante (“pejotização”)? E a conversão de relação de emprego em relação pejotizada?” (BRASIL, 2025). O julgamento do Tema, no entanto, foi sobrestado, em razão da afetação do Tema 1.389 de Repercussão Geral no STF, que envolve o tema da pejotização.

Assim, não se pode deixar de dimensionar o impacto que a atuação do STF, principalmente em atenção ao julgamento o Tema 1.389, poderá causar na regulamentação dos contratos de trabalho pelo Judiciário e na própria dinâmica das relações de trabalho no Brasil. Para tanto, é necessário contextualizar a construção de uma jurisprudência de austeridade (DUTRA e LOPES, 2020) no Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista.

Nos últimos 10 anos, o STF tem assumido papel central no debate público sobre a regulamentação das formas de trabalho, por meio de decisões emblemáticas que deram legitimidade ao modelo produtivo neoliberal de contratações atípicas. Essa movimentação se conecta ao fenômeno da “Supremocracia”, conforme conceituado por Vieira (2008), caracterizada pela autoridade recentemente adquirida pelo Supremo Tribunal Federal em relação às demais instâncias do Poder Judiciário e pela expansão da autoridade do Supremo em detrimento dos Poderes Legislativo e Executivo (VIEIRA, 2008). Esse fenômeno, consequência das previsões atribuídas ao Tribunal pela Constituição e da ação expansiva da Corte frente a essas competências, coloca o Supremo Tribunal Federal no centro do sistema político brasileiro, evidenciando fragilidade do sistema representativo, que confere ao Tribunal a acumulação da autoridade de intérprete da Constituição com o exercício de poder legislativo, atuando como agente político criador de regras (VIEIRA, 2008). Essa ampliação de competência tem se manifestado de forma crítica na jurisdição trabalhista, onde o Tribunal passou a intervir diretamente em matérias antes consolidadas pela Justiça do Trabalho (DUTRA e LOPES, 2020).

Nesse contexto, dois julgamentos ganham destaque na discussão sobre a flexibilização dos princípios protetivos trabalhistas pelo Supremo Tribunal Federal: o Tema de Repercussão

<sup>4</sup> Trata-se de mecanismo processual previsto no Código de Processo Civil de 2015 e aplicável ao processo do trabalho (art. 896-C da CLT), que se insere na lógica de precedentes obrigatórios. O IRR tem função de uniformização de jurisprudência, por meio de lançamento de tese jurídica vinculante sobre a matéria em debate. Recentemente, o TST tem reavaliado sua atuação institucional como Corte de Precedentes, como maneira de lidar com o alto volume procesual e reafirmar sua jurisprudência, buscando, assim, maior efetividade e segurança jurídica (PRITSCH, 2025).

Geral nº 725 e a ADPF 324, ambos envolvendo o entendimento firmado em relação à terceirização na Súmula nº 331 do TST, que declarava a ilicitude da terceirização de atividade-fim. O RE nº 958.252, representativo da controvérsia sobre o Tema 725, demarcou virada hermenêutica na interpretação do Supremo em relação à matéria, que, até então, em juízo de admissibilidade dos Recursos Extraordinários, consignava tese de que as discussões atinentes à Súmula nº 331 constituíam tema infraconstitucional (DUTRA e LOPES, 2020). O Tribunal, portanto, ao decidir controvérsia sobre a licitude da terceirização de atividade-fim, por maioria, consignou a seguinte tese: “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, 2019, p. 278). O julgamento da ADPF n 324, que foi realizado em conjunto, seguiu a mesma lógica, na qual foi adotada a seguinte tese, por maioria:

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.

As duas ações não foram resolvidas sem amplo debate entre os Ministros sobre as dimensões da prática de terceirização e a possibilidades constitucionais de ampliação dos modelos de produção, restando vencidos no entendimento os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski, Marco Aurélio e a Ministra Rosa Weber. Os Ministros que votaram a favor da tese vencedora se guiaram pelo viés de liberalidade econômica, destacando a necessidade de flexibilização trabalhista em face ao desemprego e à informalidade vigente no país, e encarando o Direito do Trabalho, como estabelecido pela CLT e confirmado pela CF, como ultrapassado, devendo ser atualizado conforme as normas estabelecidas pelo capital. Nas palavras do Ministro Luis Roberto Barroso,

O risco do desemprego é a assombração das próximas gerações. A sociedade, as empresas, o direito do trabalho e o sindicalismo precisam adaptar-se ao novo tempo. A história não para. (...) E, portanto, nós temos que ser passageiros do futuro e não prisioneiros do passado.

Como vejo, Presidente, queridos Colegas, Ministra Rosa, o Direito do Trabalho no contexto atual? É inevitável que, nesta realidade que eu acabo de descrever, o Direito do Trabalho passe em todos os países de economia aberta por transformações extensa e muito profundas. Não se trata propriamente - e eu queria deixar claro - de escolhas ideológicas ou de preferências filosóficas. Trata-se, na verdade, do curso da história (BRASIL, 2018, p. 20)

Por outro lado, os referidos Ministros e a Ministra que restaram vencidos propuseram o “equacionamento da questão a partir da proteção dos direitos fundamentais trabalhistas” (DUTRA e LOPES, 2020, p. 105), destacando o necessário equilíbrio entre os valores sociais

do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 2018). A questão da terceirização no STF foi consolidada no julgamento das ADIs nº 5.685 e 5.695, que declarou a constitucionalidade da “Lei de Terceirização” (DUTRA e LOPES, 2020).

Há de se destacar, ainda, o julgamento conjunto das ADIs nº 5.625 e 3.961, que decretaram a constitucionalidade da Lei nº 13.352, a chamada “Lei do Salão-Parceiro”. Por esse julgamento, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, também por maioria, declararam a validade da contratação de profissionais do ramo da estética sob o regime da “parceria”, legitimando, mais uma vez, as formas de subcontratação delineadas por Antunes. Os argumentos utilizados na fundamentação da controvérsia foram semelhantes aos delineados nos julgamentos dos casos de terceirização, delineados, principalmente, na necessidade de adequação da regulamentação pública do trabalho às mudanças estruturais (BRASIL, 2021). Assim, a Corte entendeu que os trabalhadores parceiros têm autonomia para negociar o melhor modelo de contratação junto aos Salões de Beleza (BRASIL, 2021).

Apesar de representarem posicionamento nitidamente flexibilizatório em relação aos princípios constitucionais do Direito do Trabalho, essas decisões ainda reconheceram as possibilidades de conduta fraudulenta das empresas nessas contratações, passíveis de análise pela Justiça do Trabalho e de reconhecimento do vínculo empregatício em casos concretos, à luz dos elementos da relação de emprego. Nesse sentido, a tese fixada nas ADIs nº 5.625 e 3.961 explicita que:

“1) É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016; 2) É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores” (BRASIL, 2021)

No julgamento da ADPF nº 324 e do TRG 725, o Ministro Alexandre de Moraes também chamou atenção para o dever de fiscalização e de responsabilização pelo Poder Público de possíveis fraudes que resultem prática de ilícita intermediação de mão de obra, uma vez que “o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos” (BRASIL, 2021, p. 177). Assim, mesmo as decisões que aproximaram o STF da política do capital (COUTINHO, 2021), reconheceram a necessidade de apreciar o processo à luz dos fatos concretos, uma vez que as possibilidades de fraude são reais.

A partir da ampliação e generalização das teses consignadas nos julgamentos aqui citados, surge um fenômeno que pode causar esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho: a utilização de reclamações constitucionais como meio de cassar decisões proferidas

pela justiça especializada que tratam do reconhecimento de vínculo empregatício, a despeito da sistemática dessa classe processual (PASQUALETO, BARBOSA e FIOROTTO, 2023).

Adotando como paradigma as decisões que declararam a licitude da terceirização de atividade-fim e a validade de contratos de trabalho diversas ao contrato de emprego previsto pela CLT, empresas buscam a via da reclamação constitucional para reverter o entendimento de juízes e juízas do trabalho que reconheceram o vínculo empregatício entre as empresas e os reclamantes. Segundo pesquisa conduzida pela FGV, 20% das reclamações trabalhistas julgadas pelo STF entre janeiro e agosto de 2023 versavam sobre a terceirização ou pejotização (que, muitas vezes são tratados em conjunto, apesar de não serem sinônimos), e, dessas, 64% confirmaram a ocorrência dessas relações (PASQUALETO, BARBOSA e FIOROTTO, 2023). As pesquisadoras destacam que as decisões paradigmáticas apontadas são a ADPF nº 324, o TRG nº 725, a ADC 48 e as ADIs nºs 3.961 e 5.625. Em atualização da pesquisa, divulgada em 2025, as pesquisadoras confirmam que o número de reclamações constitucionais ajuizadas perante o Supremo Tribunal Federal aumentou, sendo que o ramo do “direito do trabalho” foi o que mais cresceu, liderando o ranking de reclamações recebidas por ano (PASQUALETO, BARBOSA e FIOROTTO, 2025).

Aqui, cabem dois apontamentos sobre a atuação do Supremo nas reclamações constitucionais. Primeiro, é importante ressaltar que as decisões cassadas pelo STF em sede de reclamação<sup>5</sup> não tratam da licitude ou ilegalidade da prática de relações de trabalho diversas ao regime celetista, mas reconhecem o vínculo de emprego a partir na análise fático-probatória instruída nos autos, à luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma. Logo, os reclamantes, ao pedirem a anulação das decisões reclamadas, buscam reexame fático-probatório, vedado por essa classe processual em razão do “caráter soberano do pronunciamento das instâncias ordinárias sobre matéria fático-probatória” (STF, Rcl-AgR 41.038, 2020). Além disso, quando se trata da pejotização, as decisões paradigmáticas não guardam estrita aderência ao tema, requisito essencial para a admissibilidade das reclamações constitucionais.

No aspecto, cumpre traçar a diferença entre os fenômenos da terceirização e da pejotização, a fim de demonstrar o *distinguishing* dessas decisões. A terceirização também se

---

<sup>5</sup> A exemplo, Rcl nº 76.736 (Relatora: Ministra Cármem Lúcia, DJE 15.05.2025), Rcl 60.882 (Relator: Ministro Dias Toffoli, DJE 31.08.2023), Rcl 64.151 (Relator: Ministro Gilmar Mendes, DJE 22.08.2024), Rcl 63.946 (Relator: Ministro Gilmar Mendes, DJE 24.04.2024) e Rcl 65.345 (Relator: Ministro Luiz Fux, DJE 01.10.2024). Decisões encontradas a partir de pesquisa de jurisprudência do site do Supremo Tribunal Federal, utilizando as palavras-chave “pejotização” e “vínculo”. Foi aplicado o filtro “RCL” no campo de classe processual (Acessível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>)

enquadra dentro das práticas de flexibilização das relações de trabalho instituídas no contexto da reestruturação produtiva, representando forma de descentralização da estrutura de produção (COSTA, 2017), pela qual uma empresa tomadora de serviços contrata empresa terceirizante que disponibilizará mão-de-obra para a execução das funções acordadas. Trata-se, necessariamente, de modalidade contratual em que há a intermediação da mão de obra humana entre duas empresas (DELGADO, 2023), que acordam como o trabalho humano será gerido, caracterizando o modelo trilateral. Nesses termos, o trabalhador possui vínculo empregatício com a empresa terceirizante, enquanto se insere no processo produtivo da tomadora.

Por outro lado, a pejotização não se dá pela intermediação de uma empresa responsável pela força de trabalho e uma tomadora de serviços, mas sim pela constituição de PJ na pessoa do trabalhador, que prestará serviços diretamente para uma empresa, constituindo vínculo imediato com esta, o que evidencia a hipótese de fraude. Logo, é possível traçar a diferenciação entre os fenômenos. Enquanto a terceirização provoca relação triangular, com o envolvimento de duas empresas, que acumularão poder de gerência sobre um trabalhador, gerando a subordinação dupla (AMORIM e DELGADO), a pejotização forma relação bilateral, entre a empresa contratante e o trabalhador travestido de pessoa jurídica (KALIL, 2025).

Nesse aspecto, Grijalbo Coutinho (2021) destaca que as decisões do Supremo, que têm colocado em cheque os princípios normativos do Direito do Trabalho, representam interpretação que situa a Constituição de 1988 como se estivesse no contexto e auge do liberalismo econômico, por colocar o princípio da livre iniciativa e a lógica de mercado acima de qualquer proteção constitucional (COUTINHO, 2021). O Supremo, a partir dessas decisões, ignora o sentido constitucional dado aos princípios gerais da atividade econômica, que, a partir do art. 170 da CF, estabelece que os princípios da propriedade privada e da livre concorrência devem se guiar pela valorização do trabalho humano e pela justiça social (BRASIL, 1988), como já abordado.

É nesse cenário que chega ao Supremo Tribunal Federal, por meio de Recurso Extraordinário com Agravo interposto por trabalhador em face da Prudential do Brasil Seguros S/A, a controvérsia sobre a validade da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para prestação de serviços para empresa, essencialmente, a licitude da pejotização. O ARE nº 1.532.603, *leading case* do Tema 1.389 de Repercussão Geral, sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes visa uniformizar a jurisprudência acerca do fenômeno da pejotização, bem como definir a competência para julgar casos de fraude, conforme descrito:

Recurso extraordinário que discute, à luz do entendimento consolidado na ADPF 324, a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação

de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil. Preliminarmente, será analisada a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas que tratam da existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços.

Com efeito, a partir do delineamento do tema, três questões centrais foram colocadas à discussão pelo STF: a licitude da contratação de trabalhador autônomo para prestação de serviços, o ônus da prova em relação à alegação de fraude na dinâmica investigada e a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que discutem a fraude no contrato civil de prestação de serviços. Por um lado, a afetação do Tema e seu destaque para julgamento é positivo, na medida em que se reconhece a distinção das práticas de terceirização e pejotização - caso se tratasse da mesma prática, as decisões que tratam da licitude da terceirização bastariam para a discussão.

No entanto, ao se analisar a construção jurisprudencial do STF em matéria trabalhista como uma jurisprudência de austeridade, de cunho neoliberal, voltada para a legitimação de práticas econômicas que restringem direitos trabalhistas, o julgamento do Tema pelo Supremo levanta estado de alerta entre especialistas, que temem decisão que torne facultativa a aplicação da CLT (CARELLI e CASAGRANDE, 2025). Nesse sentido, em Audiência Pública realizada no dia 06 de outubro de 2025 sobre o Tema, representantes de entidades sindicais, de órgãos governamentais, de associações civis e da academia alertaram para os riscos que uma decisão que torne lícita a pejotização pode representar para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para o desenvolvimento da ordem social e econômica (STF, 2025).

Portanto, além de representar nítida expansão das atribuições constitucionais do Supremo Tribunal Federal, alinhado ao fenômeno da Supremologia, a declaração da licitude da prática de pejotização, no âmbito dessa ação, tem repercussão e consequências no direito material e processual do trabalho. Ressalta-se que a decisão irá afetar diretamente, pelo menos 254.433 reclamantes que litigam na Justiça do Trabalho buscando o reconhecimento de vínculo empregatício (TST, 2025), e que tiveram os seus processos suspensos, por ordem de sobrestamento do Ministro Relator. A suspensão desses processos, que repita-se, buscam reconhecimento do vínculo de emprego à luz das provas constituídas, viola o princípio da celeridade, além de atingir a esfera individual e material dos trabalhadores, uma vez que, a partir dos processos, buscam o pagamento de verbas de caráter alimentar, que garantem sua subsistência e existência digna (DUTRA *et al*, 2025).

Ademais, ao analisar explicitamente a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de fraude à relação de emprego por meio de firmamento de contrato civil, o STF se

posiciona como validador de norma prevista e legitimada pela Constituição Federal. Isso porque a competência da Justiça do Trabalho para julgar causas referentes à relação de trabalho já está posta e delineada pelo artigo 114 da Constituição de 1988. Assim, ao relativizar a imperatividade dessa norma, colocando seu conteúdo como objeto de discussão, o Supremo adentra território de legislador, se colocando no centro do espaço político público, o que confirma reflexão de Diego Arguelhes e Leando Ribeiro sobre sua atuação: “ao atuar dentro do jogo, o tribunal acaba transformando o seu papel no jogo e, indiretamente, a própria natureza do jogo” (ARGUELHES e RIBEIRO, 2016).

Logo, o que se espera é que o Supremo Tribunal Federal reveja sua atuação institucional, por meio da afirmação de princípios constitucionais fundamentais para os trabalhadores, e enxergue o fenômeno da pejotização como ele é posto: uma fraude à relação de emprego por meio de constituição de pessoa jurídica que celebra contrato civil forjado, buscando a maximização dos lucros, em detrimento aos princípios e normas que garantem o equilíbrio no sistema econômico e trabalhista, por meio de tutela dos direitos humanos dos trabalhadores. A possibilidade de validação desse contrato por meio da atuação da Corte representaria guinada antidemocrática, que afetaria garantias processuais e materiais do Direito do Trabalho, em descompasso com a atuação emblemática do Tribunal em defesa da democracia em outras matérias (CARELLI e CASAGRANDEC, 2025).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de pesquisa se dedicou a demonstrar como a prática da pejotização se insere no cenário de precarização estrutural do trabalho e representa violação às diretrizes humanistas civilizatórias que culminaram na institucionalização do direito fundamental ao trabalho digno pela Constituição Federal. Assim o fez a partir do estudo do contexto social, político, econômico e jurídico que propiciou seu surgimento, sua conceituação perante os princípios do Direito do Trabalho e a demonstração de sua natureza fraudulenta, e, por fim, a exposição de suas consequências para o trabalhador em sua individualidade e coletividade, bem como para a ordem econômica e social.

A análise desenvolvida permitiu compreender que o direito fundamental ao trabalho digno representa a expressão normativa laboral de um processo histórico de afirmação da dignidade da pessoa humana como ponto de convergência dos Direitos Humanos diante das transformações que marcaram o mundo do trabalho. Desde a formação do Direito do Trabalho como campo jurídico regulamentador do trabalho humano, passando pela criação e expansão da Organização Internacional do Trabalho com suas Convenções e Recomendações pautadas na Justiça Social e na promoção internacional do Trabalho Decente, e chegando, finalmente, à Constituição de 1988, que consagra a dignidade humana como princípio norteador, evidenciou-se que o trabalho digno constitui patamar civilizatório mínimo, indispensável para a consolidação de uma sociedade democrática, justa e solidária.

Entretanto, também se constatou que o avanço da globalização, a reestruturação produtiva e a expansão das políticas neoliberais, em contraponto ao antigo Estado de Bem-Estar Social, intensificaram mecanismos de flexibilização e precarização que desafiam a eficácia dos direitos trabalhistas fundamentais. A pejotização, analisada neste estudo, representa uma das expressões mais emblemáticas desse fenômeno contemporâneo: uma estratégia empresarial que busca mascarar relações de emprego mediante a formação de pessoa jurídica subordinada e a formalização de vínculos jurídicos simulados. Evidenciou-se, assim, que tal fenômeno é impulsionado pela hegemonia das novas formas de administração do capital, as quais utilizam a ideologia do empreendedorismo e a valorização da autonomia em detrimento à garantia de direitos trabalhistas como ferramenta de legitimação. Sob a promessa falaciosa de autogestão e liberdade, transfere-se ao indivíduo os riscos da atividade econômica, isentando o capital de suas responsabilidades sociais.

Compreendeu-se, portanto, que a pejotização opera como um mecanismo de ocultação da subordinação jurídica, elemento fático-jurídico que caracteriza as relações de trabalho

juridicamente protegidas, constituindo, assim, fraude. Apresentou-se, nesse sentido, a tese da subordinação estrutural, utilizada pela doutrina e pela jurisprudência para revelar a realidade fática de inserção do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de serviços. Desse modo, demonstrou-se que a institucionalização da prática, por meio da flexibilização das normas trabalhistas e da inserção de novas formas contratuais no ordenamento jurídico, representa violação ao princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Os efeitos da prática, nesses termos, atestam a violação ao padrão civilizatório mínimo delineado pelo princípio do direito fundamental ao trabalho digno. O afastamento do trabalhador da esfera protetiva da CLT, em razão do seu deslocamento para a condição de empresa prestadora de serviços, implica a supressão de direitos basilares como férias, décimo terceiro salário, limitação de jornada e proteção contra a dispensa arbitrária. Essa precarização contratual gera uma instabilidade existencial, onde a ausência de garantias mínimas pode comprometer a saúde física e psíquica do trabalhador, uma vez que o valor social do trabalho é desvirtuado da prática laboral ao se retirar a centralidade da pessoa humana da prática laboral.

Constatou-se, ainda, a violação às proteções constitucionais e internacionais, por meio da fragilização da organização coletiva dos trabalhadores, que ocorre a partir da individualização da relação laboral. A fragmentação da classe dos trabalhadores, que se unem a partir do reconhecimento de trajetórias e insurgências compartilhadas, em unidades empresariais simuladas individuais promove a desagregação das categorias profissionais e o enfraquecimento dos entes sindicais, contribuindo para a desmobilização da dimensão coletiva do Direito do Trabalho. Assim, verificou-se que a pejotização contribui para o esvaziamento da negociação coletiva, retirando dos trabalhadores a capacidade de resistência contra a exploração e desmontando o sistema de autotutela coletiva que é pilar da democracia social.

Nesse sentido, os prejuízos à ordem econômica e social causados pelo fenômeno foram delineados, podendo ser encarados como consequência do enfraquecimento da mobilização coletiva e da flexibilização dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, por meio da análise de estudos que dimensionaram os impactos da pejotização na ordem socioeconômica, foi possível demonstrar que a generalização da pejotização provocaria uma erosão na base de arrecadação tributária e previdenciária do país. A substituição do vínculo empregatício pelo contrato civil resulta em uma perda de receita de impacto relevante nas contas públicas, comprometendo o financiamento da Seguridade Social e a capacidade do Estado de implementar políticas públicas, o que gera danos a todo o sistema democrático.

Nesse contexto, a atuação do Poder Judiciário, especificamente do Supremo Tribunal Federal, foi delineada, de modo a compreender a relevância do futuro julgamento do Tema de

Repercussão Geral nº 1.389 pela Corte. A possível fixação de uma tese que declare lícita a pejotização irrestrita, afastando a competência da Justiça Especializada para analisar a fraude, representaria um marco de institucionalização da precarização no Brasil. Tal decisão não apenas legitimaria ações de desmonte da CLT, mas também representaria um direcionamento do Brasil em rota de colisão com os compromissos internacionais assumidos perante a OIT relativos à promoção do Trabalho Decente.

Diante desse cenário, tornou-se evidente que a efetivação do trabalho digno exige atuação contínua e integrada do Poder Público, pelo Poder Judiciário, Executivo e Legislativo. O Estado deve fortalecer mecanismos de fiscalização, aperfeiçoar políticas públicas e promover uma interpretação constitucional comprometida com a proteção social. A construção de uma sociedade livre, justa e solidária, objetivo fundamental da República, é incompatível com a normalização da fraude trabalhista. O combate à pejotização é, em última análise, a defesa da própria humanidade do trabalhador contra sua reificação pela lógica do capital.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Em Busca da Efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: Da Matriz Constitucional de 1988 ao Relatório Global “Trabalho para um futuro melhor” da Organização Internacional do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito.** São Paulo: LTr, 2020, v. 1. Cap. 5 p. 81-90.

ARGUELES, Diego Werneck; RIBEIRO, Leando Molhano. Criatura e/ou Criador: transformações do Supremo Tribunal Federal sob a Constituição de 1988. **Revista Direito GV.** v. 12 n. 2 mai-ago 2016, p. 405-440. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201617>>. Acesso em 05 nov. 2025

BARRETTI GHIONE, Hugo. Concepto y dimensiones del trabajo decente: Entre la Protección Social Básica y la Participación de los Trabajadores en la Empresa. **Revista Gaceta Laboral**, Vol. 7, No. 2. 2001 p. 181-199.

abc

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, /S. I./**, v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas.** Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor: 1999.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; BONAMIM, Isabela Rezende; VOLTANI, Julia de Carvalho TRABALHO DECENTE SEGUNDO A OIT: UMA CONCEPÇÃO DEMOCRÁTICA? ANÁLISE CRÍTICA À LUZ DA TEORIA DO CONTRATO SOCIAL. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, /S. I./**, v. 14, n. 1, p. e33853, 2019. DOI: 10.5902/1981369433853. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33853>. Acesso em: 25 nov. 2025.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** 2005. 2v. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. DOI: 20.500.12733/1602854. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324**. Plenário. Relator Ministro Luis Roberto Barroso. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 30 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 958.252**. Plenário. Relator Ministro Luis Roberto Barroso. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 6 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo 0020647-55.2020.5.04.0009**. Relator: Alexandre Correa da Cruz. 22 abr. 2024.

CANZIAN, Fernando. 5,5 milhões de CLTs migram direto para regime de PJs, e governo suspeita de fraude. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 31 out. 2025. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/10/55-milhoes-de-clts-migram-direto-para-regime-de-pjs-e-governo-suspeita-de-fraude.shtml>>. Acesso em: 02 nov. 2025.

CARDOSO, Luciane. **Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho**. 381 p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

CARMO, Luana Jéssica Oliveira *et al.* O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. **Caderno EBAPE.BR** 19 (1), jan-mar 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395120200043>>. Acesso em: 02 nov. 2025.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Salvador: Universidade Católica de Salvador, UCSAL, 2010.

CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. **A Suprema Corte Contra os Trabalhadores: Como o STF está Destruindo o Direito do Trabalho para Proteger as Grandes Corporações**. Brasília: Editora Venturoli, 2025.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

COSTA, Samuel Nogueira. **Faces da Reestruturação Produtiva: disputas por representação e alterações no mundo do trabalho**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2019.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Justiça política do capital: a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno em Dimensões: uma Revisão dos Seus Pressupostos Constitutivos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, No 407 – Maio/2023, p. 36-55.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do trabalho decente. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 123, p. 95-131, ago. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20.ed. São Paulo: Editora JusPODVM, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 5.ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais** - no 2, 2007, p. 11-39.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT E SUA MISSÃO DE JUSTIÇA SOCIAL. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 13, n. 2, 2019. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399>. Acesso em: 25 nov. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito.** São Paulo: LTr, 2020, v. 1.

DUTRA, Renata *et al.* **Pejotização: Cinco reflexões sobre o tema de Repercussão Geral nº 1389 do STF.** Disponível em: <<https://abet-trabalho.org.br/pejotizacao-cinco-reflexoes-sobre-o-tema-de-repercussao-geral-no-1389-do-stf/>>. Acesso em: 02 nov. 2025.

DUTRA, Renata; LOPES, João Gabriel Pimentel. O STF e a terceirização: o julgamento da ADI 5685 e da ADI 5695 quanto à constitucionalidade da terceirização irrestrita (Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/2017). In: DUTRA, Renata e MACHADO, Sidnei (Orgs.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal.** Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; SOARES, João Victor Figueiredo; RESENDE, Paulo Fontes de. A greve sob a austeridade: resistências entre a asfixia e a (im)possibilidade de autodefesa. In: LIMA, Renata Santana; BORGES, Caio Afonso (Orgs.); DUTRA, Renata (Coord.). **Informais, trabalho, interseccionalidades e direitos.** São Paulo: Dialética, 2024. p. 314.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 37-57, 2011 Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>>. Acesso em 20 out. 2025.

FERNANDES, A. MEIs já respondem por déficit futuro de R\$ 711 bi na Previdência, mostra estudo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 29. Jun. 2025. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/06/meis-ja-respondem-por-deficit-futuro-de-r-711-bi-na-previdencia-mostra-estudo.shtml>>. Acesso em: 02 nov. 2025.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Editora Juspodivm, 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Verás; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs.) **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

FRACAROLLI, Thiago Henrique. **Empreendedorismo e precarização, o avanço da “pejotização” e seus reflexos sobre os trabalhadores do campo da tecnologia da informação**. 2019. 165 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. DOI <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.35>

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Crise da Subordinação Jurídica Clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. Dissertação (Mestrado em Direito Privado e Econômico) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento. O Valor Social do Trabalho: Análise Principlógica à luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito**. São Paulo: LTr, 2020, v. 1.

GOMES, Erik Chiconelli. Pejotização e o colapso silencioso da Previdência. **Outras Palavras**, São Paulo, 29 abr. 2025. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/pejotizacao-e-o-colapso-silencioso-da-previdencia/>> Acesso em 15 out. 2025

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro, Volume 3: Contratos e Atos Unilaterais**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020

GONZALES, Lélia. **Por um Feminismo Afro Latino Americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Org. RIOS, Flávia e LIMA, Márcia. 1.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HOBSBAWM, E. J. **A era das revoluções**. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 9.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

IBGE. (2025). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho.html>>. Acesso em: 02 nov. 2025

KALIL, Renan Bernardi. *Fraudes Trabalhistas, terceirização e STF: uma necessária alteração de rota*. In: KALIL, Renan Bernardi; SCHVARCZ, Priscila Dibi; e BUARQUE, Carolina de Prá Camporez (Orgs.). **CONAFRET: 20 anos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2025.

KERCHER, Sofia. A zumbificação da CLT – e por que ela virou um xingamento. *Você S/A*, [S.I.], 01 ago. 2025. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/sociedade/a-zumbificacao-da-clt-e-por-que-ela-virou-um-xingamento/>>. Acesso em: 08 nov. 2025.

KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; WELLE, Arthur e PETRINI, Gabriel . **Pejotização: receita para uma economia mais frágil**. Disponível em: <[https://jornalgg.com.br/artigos/pejotizacao-receita-para-uma-economia-mais-fragil/#\\_ftn3](https://jornalgg.com.br/artigos/pejotizacao-receita-para-uma-economia-mais-fragil/#_ftn3)>. Acesso em: 17 nov. 2025.

MAIA, Flávia; MENDES, Lucas. Contrário à pejotização irrestrita, governo destaca impacto previdenciário de R\$ 60 bilhões. **JOTA**, Brasília, 06 out. 2025. Disponível em: <<https://www.jota.info/trabalho/contrario-a-pejotizacao-governo-destaca-impacto-previdenciario-de-r-60-bilhoes>>. Acesso em: 01 nov. 2025.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. **Nota técnica sobre os impactos da pejotização sobre a arrecadação tributária**. FGV, 2024. Disponível em: <<https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/nota-tecnica-sobre-impactos-pejotizacao-sobre-arrecadacao-tributaria>>. Acesso em: 01 nov. 2025.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. A velha e boa CLT: revisar e atualizar, sim, retalhar não. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de e JACOB, Valena (Coord.). **80 anos da CLT: Reflexões e Críticas**. São Paulo: LTr, 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. “**O que está em jogo é o futuro do trabalho no Brasil”, alerta Luiz Marinho sobre pejotização**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/outubro/201co-que-esta-em-jogo-e-o-futuro-do-trabalho-no-brasil201d-alerta-luiz-marinho-sobre-pejotizacao>>. Acesso em 20 out. 2025.

MINISTÉRIO DO EMPREENDEDORISMO, DA MICROEMPRESA E DA EMPRESA DE PEQUENO PORTE. **Mapa de Empresas – Relatório do 1º Quadrimestre de 2025**. Publicado em: 26 mai. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2025-pdf.pdf#:~:text=Foi%20verificada%20a%20abertura%20de%201.377.481%20MEIs,consolidando%2Dse%20o%20total%20de%2012.551.697%20MEIs%20ativos5.>>. Acesso em: 26 out. 2025.

MORAES, Reginaldo. **Neoliberalismo - de onde vem, para onde vai?** São Paulo: Senac, 2001. Disponível em: <[https://reginaldomoraes.wordpress.com/wpcontent/uploads/2012/01/livro\\_neoliberalismo.pdf](https://reginaldomoraes.wordpress.com/wpcontent/uploads/2012/01/livro_neoliberalismo.pdf)>. Acesso em: 17 out. 2025.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiros. Caminhos para o Novo Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao**

**Trabalho Digno no século XXI: Desafios e Ressignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital.** São Paulo: LTr, 2020, v. 3. Cap. 6, p. 91-104.

NUNES, Júlia. **O que está por trás da aversão dos jovens à CLT.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/05/24/medo-jovens-clt-o-que-esta-por-tras.ghtml#1>>. Acesso em: 12 nov. 2025.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e a Declaração de Filadélfia.** Genebra: OIT, 1944. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/re/source/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em: 21 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Genebra: OIT, 1988. Disponível em: <<https://www.ilo.org/international-labour-standards#publications>>. Acesso em 21 out. 2025

OIT. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 87<sup>a</sup> reunión. **Memoria Del Director General: Trabajo decente.** Genebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, OIT, 1999. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 21 out. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais.** [S.I.]: FGV, 2023. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/10438/34507>>. Acesso em 18 nov. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. **Dois anos da pesquisa “Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais” - um balanço do tema entre os anos de 2023 e 2025.** [S.I.]: FGV, 2025. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/10438/37750>>. Acesso em 18 nov. 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o direito constitucional internacional.** 1a ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2021.

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Raquel Betty de Castro; e RENAULT, Luiz Otávio Linhares. A Internacionalização dos Direitos Humanos e o Papel da Organização Internacional do Trabalho. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Janotti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; PIRES, Rosemary de Oliveira (Org.). **A Organização Internacional do Trabalho: Sua História, Missão e Desafios.** 1.ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. (Coleção Internacional do Trabalho), ebook. p. 57-78.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização” na Reforma Trabalhista e a Violação às Normas Internacionais de Proteção ao Trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/162073>. Acesso em 22 out. 2025.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **O TST enquanto Corte de Precedentes**. 2.ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2025.

PUELLO-SOCARRÁS, Jose Francisco. **Nueva Gramática del Neo-liberalismo : Itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas**. Bogotá: Universidade Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, 2008b. Disponível em: <<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/662>>. Acesso em: 02 nov. 2025.

REMÉDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A PEJOTIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, /S. I.J, v. 4, n. 2, p. 61–79, 2018. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4731. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/view/4731>. Acesso em: 14 nov. 2025.

SANTOS, Ronaldo Lima. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **B. Cient. ESMPU**, Brasília, a. 7 – n. 28/29, p. 51-82 – jul./dez. 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.63601/bcesmpu.2008.n28/29.51-82>>. Acesso em: 29 out. 2025.

SCHNECKENBERG, Camila Haas; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Sob Pressão: Sindicalismo na Era da Pejotização e das Doenças Psíquicas no Trabalho. **Revista Brasileira de Direito Social - RBDS**, Belo horizonte, v. 8, n. 1, p. 59-73, 2025.

SILVA, Cláudio Marcos da. **A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejotização**. 2014. 215 f., il. Dissertação (Mestrado em Comunicação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

SOUZA, Lucas. Os contornos da pejotização: apontamentos e trajetórias de uma vertente da precarização do trabalho. **Revista Eletrônica Discente do Curso de História - Revista da Universidade Federal do Amazonas**, v. 5, ano 1, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufam.edu.br/index.php/manduarisawa/article/view/9079>>. Acesso em: 22 out. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

SUPIOT, Alan. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução de Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa – a árvore da liberdade**. Tradução de Denise Bottman. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Supremocracia. **Revista direito GV 4 (2), Dez 2008.** Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1808-24322008000200005>>. Acesso em 14 nov. 2025

WELLE, Arthur; PETRINI, Gabriel. **Estudo Técnico do CESIT 2025: Notas para avaliação dos impactos econômicos da pejotização irrestrita.** [S.l.]: CESIT, 2025.