



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS
BACHARELADO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

VICTORIA RODRIGUES PINTO

PEJOTIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE NO BRASIL:
Flexibilização neoliberal e a erosão das proteções trabalhistas

João Pessoa

2026

VICTORIA RODRIGUES PINTO

PEJOTIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE NO BRASIL:

Flexibilização neoliberal e a erosão das proteções trabalhistas

Artigo científico apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas como requisito parcial à obtenção de título de Bacharela em Relações Internacionais pela Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Milanez de Lima Almeida

João Pessoa

2026

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P659p Pinto, Victoria Rodrigues.

Pejotização e trabalho decente no Brasil:
flexibilização neoliberal e a erosão das proteções
trabalhistas / Victoria Rodrigues Pinto. - João Pessoa,
2026.

38 f. : il.

Orientação: Lucas Milanez de Lima Almeida.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Pejotização. 2. Trabalho decente. 3. Precarização
do trabalho. 4. Flexibilização laboral. 5. Capitalismo
contemporâneo. I. Almeida, Lucas Milanez de Lima. II.
Título.

UFPB/CCSA

CDU 327

VICTORIA RODRIGUES PINTO

"PEJOTIZAÇÃO E TRABALHO DECENTE NO BRASIL: Flexibilização neoliberal e a erosão das proteções trabalhistas"

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Relações Internacionais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel(a) em Relações Internacionais.

Aprovado(a) em 1 de abril de 2026



Documento assinado digitalmente
LUCAS MILANEZ DE LIMA ALMEIDA
Data: 06/04/2026 09:45:41-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Lucas Milanez de Lima Almeida - (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba - UFPB



Documento assinado digitalmente
ROSANGELA PALHANO RAMALHO
Data: 03/04/2026 12:04:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Rosângela Palhano Ramalho - (Membro 2)
Universidade Federal da Paraíba - UFPB



Documento assinado digitalmente
WANDERLEYA DOS SANTOS FARIAS
Data: 02/04/2026 18:13:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Wanderleya dos Santos Farias - (Membro 3)
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

AGRADECIMENTOS

Concluir este trabalho é, antes de tudo, revisitar uma trajetória. Entre idas e vindas, escolhas e recomeços silenciosos, este momento carrega não apenas o peso de uma formação acadêmica, mas a memória de tudo aquilo que foi vivido para que ele se tornasse possível. Há, neste ponto de chegada, um sentimento inevitavelmente saudoso, não apenas pelo que se encerra, mas por tudo o que, ao longo do caminho, me transformou.

Por isso, agradeço a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, participaram dessa transformação. A transformação de sair de uma casa dividida com quatro irmãos, de uma cidade cujos cantos e encantos já eram tão meus, em direção a uma jornada de descobrimento.

Dito isso, não poderia deixar de agradecer a João Pessoa. Tua orla conhece minhas felicidades e angústias, regadas pelo cheiro de mar e pelo gosto de sorvete de fruta, tantas e tantas vezes ao longo desses anos.

Agradeço à minha mãe, por ter confiado em mim o suficiente para me deixar voar com minhas próprias asas. Sei que essa trajetória foi, por vezes, mais solitária para a senhora do que para mim mesma. A Wagner, meu irmão mais velho e melhor amigo, agradeço por nunca ter deixado que eu me sentisse sozinha, mesmo a mais de 3 mil quilômetros de distância.

A minha dinda, obrigada por ter me feito mais forte e por estar ao meu lado em momentos tão difíceis, que me fizeram querer desistir. Sem seu apoio e carinho, todo esse processo teria sido muito mais difícil.

Aos meus amigos, que compartilharam comigo essa jornada, dividindo incertezas, conquistas e aprendizados, agradeço pela parceria, pelo apoio e por tornarem esse caminho mais leve. Em especial, agradeço a Isabelly, Yasmim, Thaís e Gabi, vocês se tornaram verdadeiras irmãs, e com certeza seguirei acompanhando e aplaudindo cada uma, mesmo que em estados, países ou continentes diferentes.

A Lóis, sou muito grata pela sua amizade, você se tornou essencial. Obrigada por tantos momentos de coworking, desabafos, comemorações e saídas repentinas para respirar. Obrigada por ter tornado sua casa um espaço tão especial, sempre de portas abertas para me acolher. A Lúcio, sou grata por dividirmos duas cidades tão especiais, São Luís e João Pessoa. Dividimos o sentimento de olhar a lua cheia e nos sentir em casa, de ouvir o som da matraca e aquecer o coração. Obrigada por ter sido meu veterano e conterrâneo, que me inspirou em tantos momentos. A Darlon, obrigada por ter se tornado uma companhia tão especial, compartilhamos vivências, questionamentos e trocas que com certeza trouxeram alegria à rotina acadêmica.

Ao meu namorado, Lukas, você acompanhou o fim desse processo e foi fundamental para que eu chegasse até aqui. Obrigada por ter se tornado meu ponto de clareza e paz. Sua presença, seu apoio e sua forma de enxergar o mundo tornaram esse caminho mais leve e mais possível.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Lucas Milanez, expresso minha sincera gratidão pelas provocações intelectuais e pela confiança ao longo de todo o processo. Aos professores e professoras do curso de Relações Internacionais, agradeço pela formação crítica e pela construção de um olhar analítico que ultrapassa a sala de aula. Aos profissionais técnicos e terceirizados que sustentam a UFPB, meus mais sinceros agradecimentos.

Aos espaços que marcaram minha trajetória universitária, deixo um agradecimento especial. Ao Movimento Empresa Júnior, que foi essencial para o meu desenvolvimento profissional e pessoal. Na Líderi, pude ir muito além do aprendizado sobre projetos: construí amizades e vivências que tornaram o viver acadêmico muito mais amplo e humano. Ao CARICA, obrigada por ter sido um espaço de apoio e luta fundamental para o curso de Relações Internacionais, tenho muito orgulho de ter feito parte.

Por fim, agradeço a mim mesma, pela coragem de sair da minha zona de conforto, pela resiliência diante dos desafios e pela consistência ao longo dessa trajetória. Este trabalho é também um símbolo de tudo o que foi construído até aqui e do que ainda está por vir.

RESUMO

O presente artigo analisa a pejetização como expressão das transformações contemporâneas do capitalismo e seus impactos sobre o trabalho digno no Brasil. Partindo de uma abordagem crítica fundamentada na sociologia do trabalho e na Economia Política Internacional, o estudo investiga de que maneira a flexibilização das relações laborais, intensificada após as reformas legislativas de 2017, contribui para a erosão das garantias trabalhistas. A metodologia adotada é qualitativa, de caráter descritivo e analítico, baseada em revisão bibliográfica e análise de dados institucionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os resultados indicam que a pejetização atua como mecanismo de transferência de riscos e custos ao trabalhador, comprometendo os quatro pilares do Trabalho Decente: direitos no trabalho, proteção social, emprego de qualidade e diálogo social. Observa-se que, embora frequentemente associada à autonomia e ao empreendedorismo, essa prática tende a ocultar relações de subordinação e intensificar a precarização, inclusive entre trabalhadores qualificados. Conclui-se que a pejetização não constitui uma mera inovação contratual, mas um instrumento de reorganização produtiva que tensiona os fundamentos do trabalho protegido e os compromissos internacionais de promoção do trabalho digno, especialmente no âmbito da Agenda 2030.

Palavras-chave: pejetização; trabalho decente; precarização do trabalho; flexibilização laboral; capitalismo contemporâneo.

ABSTRACT

This article analyzes “pejotization” as an expression of contemporary transformations in capitalism and its impacts on decent work in Brazil. Based on a critical approach grounded in labor sociology and International Political Economy, the study investigates how the flexibilization of labor relations, intensified after the 2017 labor reforms, contributes to the erosion of labor protections. The methodology is qualitative, with a descriptive and analytical approach, based on literature review and the analysis of institutional data from the International Labour Organization (ILO). The findings indicate that pejotization operates as a mechanism for transferring risks and costs to workers, undermining the four pillars of Decent Work: labor rights, social protection, quality employment, and social dialogue. Although often associated with autonomy and entrepreneurship, this practice tends to conceal subordinated labor relations and intensify precarization, including among highly skilled workers. The study concludes that pejotization is not merely a contractual innovation, but a productive reorganization strategy that challenges the foundations of labor protection and international commitments to the promotion of decent work, particularly within the framework of the 2030 Agenda.

Keywords: pejotization; decent work; labor precarization; labor flexibilization; contemporary capitalism.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. ASPECTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS.....	11
1.1 A Pejotização como estratégia.....	11
1.2. O novo perfil do proletariado de serviços.....	13
1.3. Trabalho Decente.....	17
2. FACE JURÍDICA DO AVANÇO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL.....	20
3. A PEJOTIZAÇÃO DE ENCONTRO AO TRABALHO DIGNO.....	23
3.1. Erosão dos Direitos.....	25
3.2. A Fragilização da Proteção Social.....	27
3.3. Emprego de Qualidade.....	29
3.4. O Silenciamento do Diálogo Social e a Desarticulação Sindical.....	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

INTRODUÇÃO

A compreensão do capitalismo como uma lógica que orienta amplamente as relações sociais permite entender as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Nesse sentido, Fábio Konder Comparato (2015, p. 566) observa que “o capitalismo não é um mero sistema econômico, mas uma forma global de vida em sociedade, uma verdadeira civilização na qual toda a vida social, [...] fundam-se na supremacia absoluta da razão de mercado”.

Sob essa perspectiva da predominância da lógica de mercado, o século XXI testemunha uma mudança de paradigma nas relações de trabalho, operada pela hegemonia financeira e pela flexibilização das normas internacionais. Tal conjuntura estabelece um ambiente de desregulamentação que fragiliza o vínculo empregatício tradicional, permitindo que a pejotização emergja como elemento central da "nova morfologia do trabalho". Segundo Ricardo Antunes (2018), esse fenômeno transfigura o antigo operariado industrial em um heterogêneo "proletariado de serviços da era digital", operando sob a lógica do "privilégio da servidão": uma realidade onde a exploração em condições precárias é apresentada como uma oportunidade face ao desemprego estrutural.

A pejotização caracteriza-se como um neologismo para a conversão do trabalhador (pessoa física) em uma figura jurídica – frequentemente Microempreendedor Individual (MEI) – visando a prestação de serviços de natureza pessoal. Sob um "véu de formalidade" garantido por contratos civis ou comerciais, oculta-se uma relação de emprego real, com o intuito deliberado de fraudar a aplicação dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa prática promove a evasão de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, transferindo integralmente os riscos e custos da atividade econômica para o indivíduo.

Para a empresa, a vantagem é a redução drástica de custos (como FGTS, 13º salário, férias e aviso prévio). Para o trabalhador, embora possa haver a promessa de maior ganho líquido imediato, ele assume todos os riscos da atividade e custos de manutenção da própria empresa (Santos; Junior; Pereira, 2024). Nesse modelo, o trabalhador é compelido a um estado de "disponibilidade perpétua", muitas vezes rotulado como "autoempreendedorismo", o qual mascara a subordinação jurídica, a pessoalidade e a habitualidade inerentes ao vínculo empregatício.

Nesse contexto, a pejotização insere-se como expressão concreta das transformações contemporâneas do capitalismo, caracterizadas pela centralidade da lógica de mercado e pela flexibilização das relações de trabalho. Conforme observa Comparato (2015), o capitalismo ultrapassa a dimensão econômica, configurando-se como uma forma abrangente de

organização social orientada pela supremacia da racionalidade mercantil. Sob essa lógica, consolida-se uma nova morfologia do trabalho, marcada pela fragmentação dos vínculos e pela expansão de formas contratuais atípicas (Antunes, 2018).

A pejetização, nesse cenário, consiste na conversão do trabalhador em pessoa jurídica, frequentemente na forma de Microempreendedor Individual (MEI), para a prestação de serviços que, na prática, mantém características típicas da relação de emprego. Amparada por contratos civis ou comerciais, essa prática opera sob um “véu de formalidade”, permitindo a evasão de encargos trabalhistas e a transferência dos riscos da atividade econômica para o indivíduo. Embora frequentemente associada ao discurso do empreendedorismo e da autonomia, tal dinâmica tende a ocultar relações marcadas por subordinação, pessoalidade e habitualidade (Santos; Junior; Pereira, 2024). Assim, a pejetização revela-se menos como uma inovação nas formas de trabalho e mais como um mecanismo de reorganização produtiva orientado à redução de custos, contribuindo para a precarização das condições laborais e para a intensificação da insegurança no mundo do trabalho contemporâneo.

Diante desse cenário, o presente artigo investiga **de que maneira a pejetização, enquanto ferramenta de flexibilização do capitalismo em sua fase neoliberal, compromete a integridade dos quatro pilares do Trabalho Decente (direitos fundamentais, emprego de qualidade, proteção social e diálogo social) dentro da realidade brasileira contemporânea.** O recorte temporal concentra-se no período iniciado em 2016, marco da intensificação da agenda de reformas legislativas que alteraram as dinâmicas de contratação no mercado brasileiro. O objetivo central desta pesquisa é, portanto, analisar como o deslocamento do vínculo empregatício para a esfera civil-comercial, impulsionado pelas mudanças legislativas pós-2016, esvazia as garantias da CLT e fragmenta a organização sindical, aprofundando o hiato entre o discurso do autoempreendedorismo e a precarização estrutural do trabalho qualificado no país.

O arcabouço teórico deste estudo fundamenta-se na sociologia do trabalho crítica, em especial na obra de Ricardo Antunes, cujas categorias analíticas permitem compreender a pejetização não como um fenômeno isolado, mas como um subproduto da crise estrutural do capital. No campo das Relações Internacionais, essa discussão insere-se na Economia Política Internacional (EPI), ao analisar como o regime de acumulação financeira impõe a padronização de normas laborais flexíveis em escala global. A relação entre o local e o global manifesta-se na pressão das instituições financeiras e dos fluxos de investimento por reformas que priorizam a competitividade e a redução de custos transacionais, evidenciando como a

desregulamentação brasileira é, na verdade, um reflexo de uma governança corporativa transnacional que redefine a soberania dos Estados sobre suas políticas de proteção social.

A relevância desta pesquisa é multifacetada. No plano social e político, o estudo denuncia a erosão da cidadania laboral e a fragilização dos sistemas de seguridade social, essenciais para a estabilidade democrática e a redução das desigualdades. Academicamente, o trabalho preenche uma lacuna ao focar especificamente no proletariado intelectual de serviços, uma categoria que, por vezes, goza de prestígio social, mas que enfrenta uma precariedade invisibilizada pela retórica do sucesso empreendedor. Além disso, ao unir dois campos das ciências sociais, o trabalho contribui com o avanço dessas ciências no sentido de fortalecer sua interdisciplinaridade. Por fim, mas não menos importante, ao tensionar a realidade brasileira com as metas da Agenda 2030, a pesquisa oferece subsídios para o debate sobre políticas públicas e para a atuação de organismos internacionais, defendendo que o desenvolvimento sustentável é indissociável da garantia do trabalho decente e da preservação dos direitos humanos fundamentais.

A metodologia do presente trabalho adota o formato de uma pesquisa qualitativa com caráter descritivo e crítico. Diferente de uma revisão sistemática estrita, esta abordagem visa mapear, organizar e discutir as interseções entre as reformas legislativas brasileiras e as dinâmicas globais de precarização, explorando a diversidade de conceitos presentes no campo da sociologia do trabalho e da Economia Política Internacional (EPI). Essa escolha justifica-se pela necessidade de articular categorias teóricas, como a "nova morfologia do trabalho", com a realidade empírica.

O levantamento bibliográfico foi realizado de forma ampla e diversificada. Foram utilizadas bases de dados como Google Acadêmico e SciELO para identificar a produção científica nacional e internacional sobre o fenômeno da pejetização. Complementarmente, empregou-se a ferramenta Research Rabbit para o mapeamento da rede de autores que discutem a crise estrutural do capital e o trabalho imaterial, permitindo uma visão sistêmica da literatura contemporânea.

Paralelamente, foram consultadas fontes institucionais de relevância global, especificamente os bancos de dados e relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO). Tais fontes foram fundamentais para a extração de indicadores estatísticos (ISCO-08) que permitem confrontar a teoria com dados empíricos atualizados sobre a informalidade no Brasil entre 2016 e 2024. A articulação entre o arcabouço normativo (Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017) e os dados da OIT possibilita uma análise diagnóstica da erosão do Trabalho Decente frente à Agenda 2030.

Os critérios centrais de seleção de textos e dados foram: a identificação de autores-chave no debate sobre flexibilização laboral, como Ricardo Antunes; e a relevância das obras para compreender a transição do emprego formal para modalidades atípicas sob a égide neoliberal. Reconhece-se que a revisão não é neutra; privilegiaram-se perspectivas que evidenciam a tensão entre a acumulação de capital e a garantia de direitos humanos fundamentais.

Para alcançar os objetivos propostos, o artigo encontra-se estruturado em três seções principais, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção apresenta os aspectos teóricos e conceituais que fundamentam a análise, situando a pejotização no contexto das transformações contemporâneas do capitalismo e das novas configurações do mundo do trabalho. Na segunda seção, examina-se a face jurídica do fenômeno no ordenamento brasileiro, com ênfase nas mudanças legislativas recentes e nas tensões estabelecidas com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho. Por fim, a terceira seção desenvolve a discussão central do estudo ao analisar a relação entre pejotização e trabalho digno à luz da agenda de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho, evidenciando seus impactos sobre os direitos trabalhistas, a proteção social, a qualidade do emprego e o diálogo social.

1. ASPECTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS

1.1 A Pejotização como estratégia

O fenômeno da pejotização revela-se, fundamentalmente, como uma estratégia de desoneração financeira pautada na externalização de riscos e custos operacionais. Sob o pretexto de inovação contratual, as empresas instrumentalizam a forma jurídica para reduzir gastos estruturais à custa da supressão de direitos fundamentais e garantias previdenciárias (Oleari; Silva; Oliveira, 2025). Isso não representa uma evolução na autonomia laboral, mas o uso de artifícios contábeis para mascarar a subordinação e fraudar o vínculo empregatício. Vale pontuar, ainda, que a crítica aqui tecida não invalida o trabalho autônomo legítimo, mas combate a conversão da dignidade do trabalhador em variável de ajuste contábil.

A pejotização, enquanto estratégia de flexibilização laboral, incide prioritariamente sobre o trabalho imaterial, englobando atividades de matriz predominantemente cognitiva, criativa e intelectual, como as desempenhadas por profissionais de Tecnologia da Informação (TI), advocacia e design (Santos; Junior; Pereira, 2024). Contudo, o fenômeno transborda essa categoria, manifestando-se também na plataformização do trabalho manual e operacional. Exemplo emblemático é a crescente precariedade entre motoristas e profissionais de limpeza

que, embora formalmente registrados como autônomos ou MEIs, operam sob a égide de plataformas digitais – como o grande exemplo da Uber. Nestes casos, a autonomia é meramente nominal: o trabalhador submete-se a uma gestão algorítmica e a uma divisão impositiva de faturamento, onde o controle do processo produtivo permanece centralizado nas empresas detentoras da tecnologia, caracterizando uma nova face da subordinação contemporânea.

Compreende-se o fenômeno da pejotização como parte do trabalho informal, à luz da Resolução da 90ª Conferência Internacional do Trabalho, como o conjunto de atividades laborais exercidas à margem ou fora do alcance efetivo das regulações formais, seja pela ausência de enquadramento legal, seja pela não aplicação prática das normas existentes. Tais relações caracterizam-se, em geral, pela ausência de proteção social, garantias trabalhistas e representação coletiva, estando associadas a condições de maior vulnerabilidade, instabilidade e precariedade (OIT, 2002).

No Brasil, o fenômeno intensificou-se com as políticas neoliberais de flexibilização e foi impulsionado pela Lei das Terceirizações e pela Reforma Trabalhista de 2017. Segundo Cruz (2019), ainda que o fenômeno da pejotização não fosse inédito, a promulgação das Leis nº 13.429 e nº 13.467 conferiu uma base legal para a proliferação de vínculos laborais atípicos, consolidando a transição do modelo de emprego tradicional para arranjos mais flexíveis.

Dados da OIT (2024) apresentados na Tabela 1 a seguir corroboram essa tendência para a realidade brasileira: entre 2016 e 2024, a informalidade entre profissionais de ciência e engenharia (ISCO 21) cresceu 5,10 p.p., enquanto no setor de transportes (ISCO 83), o índice saltou para 40,71%, com um aumento de 8,56 p.p. – foram delimitados os dados de trabalhadores com mais de 15 anos, no Brasil.

Dessa forma, a dinâmica da informalidade estende-se para além das plataformas, consolidando-se em diversas empresas que contratam analistas e consultores como PJs para reduzir custos operacionais. Nestes cenários, a roupagem de “parceria comercial” mascara o controle direto sobre o trabalhador, configurando uma subordinação que atende aos interesses do capital em detrimento das garantias da CLT.

Tabela 1 -Taxa de emprego informal por idade e ocupação - nível 2 da ISCO (%)
Delta 2016-2024 de categorias selecionadas (Brasil)

Ocupação - Classificação ISCO	Último ano referência	Valor (2024)	Variação (2024-2016)
21 - Profissionais de ciência e engenharia	2024	18,83	5,10

22 - Profissionais da saúde	2024	19,54	3,97
23 - Profissionais da área da educação	2024	13,01	1,56
24 - Profissionais de negócios e administração	2024	11,85	2,28
83 - Motoristas e operadores de máquinas móveis	2024	40,71	8,56
91 - Auxiliares de limpeza	2024	45,82	3,58

Fonte: elaboração própria com base em ILO (2024)

Embora se reconheça a plataformização do trabalho como um fenômeno urgente e central na expansão da informalidade contemporânea, este artigo delimita seu escopo à pejotização dos trabalhadores de maneira geral. Compreende-se que, apesar de ambos os grupos compartilharem a precarização estrutural, a natureza do labor cognitivo e as especificidades contratuais em startups e empresas de serviços especializados apresentam particularidades que exigem uma análise dedicada. Assim, para garantir a profundidade necessária, a pesquisa abdica de uma abordagem generalista sobre o trabalho em plataformas para se concentrar nas tensões entre a autonomia declarada e a subordinação real vivenciada por este novo proletariado de serviços.

Essa desconstrução das garantias laborais confronta frontalmente a agenda do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujos pilares — direitos fundamentais, emprego de qualidade, proteção social e diálogo social — são erodidos pela fragmentação de classe e pelo isolamento sindical intrínsecos ao modelo de Pessoa Jurídica (PJ). Ao transfigurar o assalariado em “parceiro comercial”, o capital não apenas evade encargos, mas desarticula a capacidade de organização coletiva do trabalhador (Oleari; Silva; Oliveira, 2025).

1.2. O novo perfil do proletariado de serviços

A integração global dos mercados e os saltos tecnológicos impuseram uma ruptura paradigmática nos modelos produtivos (Pereira, 2013). Consequentemente, a gestão empresarial contemporânea passou a adotar estratégias de reestruturação pautadas pela busca da eficiência máxima, consolidando a lógica de elevar os índices de produtividade mediante o enxugamento drástico dos quadros funcionais.

Essa dinâmica é complementada pela flexibilização laboral que, conforme aponta Rosso (2017, p. 10), manifesta-se de formas distintas conforme o estágio de desenvolvimento econômico. Enquanto nas nações industrializadas centrais esse processo é uma constante

desde o final do século XX, em países de capitalismo periférico ou recente, a flexibilização se materializa de forma mais perversa, operando por meio da expansão da informalidade e da erosão deliberada das garantias previstas no Direito do Trabalho.

Ricardo Antunes e Graça Druck (2014, p. 13) asseveram que o capitalismo contemporâneo tem sido reconfigurado por modalidades heterogêneas de terceirização e informalidade, fenômenos que deixaram de habitar as margens do sistema para se tornarem sua regra operativa. Sob essa ótica, a terceirização deixa de ser um mero suporte logístico para assumir a centralidade da estratégia patronal. Ao articular mecanismos como cooperativas de fachada, a pejetização e complexas redes de subcontratação, o capital consegue transfigurar a natureza ontológica do vínculo laboral, isto é, alterar a essência da relação entre quem trabalha e quem contrata, transformando um vínculo que é, por natureza, de emprego em uma mera relação comercial entre empresas. Os autores pontuam que:

Assim, a terceirização assume centralidade na estratégia patronal, já que suas diversas modalidades (tais como cooperativas, pejetização, organizações não governamentais, além de redes de subcontratação) concretizam “contrato”, ou forma de compra e venda da força de trabalho, em que as relações de trabalho sociais entre capital e trabalho são disfarçadas e travestidas de relações interempresas/instituições, além de estabelecer contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com ritmos produtivos das empresas contratantes e as quase sempre imprevisíveis oscilações de mercado que desestruturam o trabalho, seu tempo e até mesmo sua sobrevivência. (Antunes; Druck, 2014, p.17)

Dessa forma, a compra e venda da força de trabalho é dissimulada sob a roupagem de relações interempresariais, o que permite o estabelecimento de contratos flexíveis e temporários que orbitam exclusivamente em torno dos ritmos produtivos e das oscilações voláteis do mercado (Antunes; Druck, 2014). Esse mascaramento jurídico resulta na desestruturação das condições de vida e sobrevivência do trabalhador, que passam a ser ditadas pelas conveniências do capital. Embora formalizado como um contrato de prestação de serviços, o vínculo não dissolve as hierarquias de mercado; ao contrário, preserva a subordinação estrutural enquanto nega ao trabalhador o acesso às garantias protetivas.

Essa transfiguração jurídica e social do labor encontra sua fundamentação teórica mais densa na análise da crise estrutural do capital e suas consequências para a classe trabalhadora, realizada por Antunes (2018) em sua obra “Privilégio da Servidão”, na qual evidencia uma dinâmica estrutural do capitalismo contemporâneo, refutando a tese do fim do trabalho e apresentando, em seu lugar, a “nova morfologia do trabalho”. O autor demonstra que, enquanto o proletariado industrial clássico sofre uma redução nos países centrais, emerge uma potente contratendência de expansão do trabalho no setor de serviços, marcada pela

mercadorização de áreas como educação e saúde para a extração de mais-valor. Assim, o trabalho não se extingue, mas se transfigura em uma estrutura heterogênea e fragmentada, na qual a possibilidade de ser explorado sem garantias sociais passa a ser ironicamente percebida como o “privilégio da servidão”. Um resultado desse movimento é que:

[...] ao contrário da retração ou descompensação da lei do valor, o mundo do capital vem assistindo a uma forte ampliação de seus mecanismos de funcionamento, incorporando novas formas de geração de trabalho excedente (presentes nos trabalhos terceirizados ou pautados pela informalidade etc.) (Antunes, 2018, p.36).

Entende-se, então, que ao contrário das teses que apregoam a superação da lei do valor em virtude da imaterialidade do trabalho contemporâneo, Ricardo Antunes (2018) sustenta que o capitalismo atual aprofunda a lógica da mercadoria ao colonizar o setor de serviços. Para o autor, o mito de uma “sociedade pós-industrial” — que supostamente eliminaria o proletariado em favor de uma classe média autônoma — desintegrou-se diante da realidade de uma proletarianização digital em larga escala. Nesse contexto, atividades intelectuais, criativas e tecnológicas são plenamente subordinadas à forma-mercadoria, convertendo o conhecimento em um insumo para a acumulação. Assim, a pejetização dos profissionais qualificados não representa uma ruptura com o passado fabril, mas a expansão da lei do valor sobre o tempo imaterial, onde a informalidade e a precarização tornam-se mecanismos vitais para a ampliação da produtividade e a preservação das taxas de lucro sob o comando do capital financeiro.

A partir disso, é possível analisar que a dominância financeira impõe uma lógica de resultados que transfere ao trabalhador a pressão por produtividade e a flexibilização extrema dos vínculos laborais. Tal dinâmica não constitui uma ruptura com a lógica do capitalismo, mas sua continuidade histórica. No Livro III de O Capital, Marx já indicava essa tendência:

Assim como o capital, ao empregar diretamente o trabalho vivo, tem a tendência de reduzi-lo ao trabalho necessário, abreviando-o sempre, mediante a exploração de sua força produtiva social, ao trabalho necessário à confecção de um produto, ou seja, à tendência de poupar o máximo possível de trabalho vivo diretamente empregado, ele tende também a empregar esse trabalho — reduzido à medida necessária — sob as condições mais econômicas possíveis, isto é, reduzir ao mínimo possível o valor do capital constante utilizado. (Marx, 2017, p.101)

A terceirização compõe, então, os desdobramentos contemporâneos dessa tendência estrutural e torna-se o eixo da estratégia corporativa, ocultando a exploração sob a roupagem de parcerias comerciais por tempo determinado. O impacto dessa dinâmica transborda a esfera

econômica: ao subordinar o tempo de vida aos fluxos do capital, promove-se uma erosão profunda das garantias fundamentais e da integridade do indivíduo.

A compreensão da precarização contemporânea exige o exame da transição estrutural ocorrida a partir da crise do padrão taylorista-fordista na década de 1970. Sob a égide da hegemonia financeira, o capitalismo global empreendeu uma reestruturação produtiva que substituiu a rigidez das grandes concentrações fabris pela lógica da "empresa enxuta". Esse movimento, que Ricardo Antunes (2018) denomina "linfofilização toyotista", promove uma desidratação institucional da organização produtiva: retira-se da estrutura central da empresa todo o peso dos encargos sociais, infraestruturas fixas e vínculos estáveis, mantendo apenas o núcleo mínimo voltado à extração imediata de mais-valia.

Nesse cenário, a força de trabalho é convertida em uma mercadoria de alta descartabilidade, operando em um ambiente de desregulamentação profunda. A trípole composta pela terceirização, informalidade e flexibilidade torna-se o léxico operacional das corporações, fragmentando a classe trabalhadora e dando origem ao que se conceitua como a nova morfologia do trabalho. O antigo operariado industrial cede espaço a um heterogêneo proletariado de serviços que, embora execute atividades de alta complexidade intelectual, encontra-se despojado de garantias históricas.

A reconfiguração do capital alterou a anatomia da "classe-que-vive-do-trabalho", tornando-a um desenho multifacetado. Enquanto no auge do fordismo a identidade operária centralizava-se na figura do trabalhador fabril, a contemporaneidade é marcada pela heterogeneidade. Essa nova composição integra desde o operariado remanescente até os novos contingentes de serviços, culminando na ascensão do infoproletariado. Este estrato opera nos setores de tecnologia e comunicação, lidando com o trabalho imaterial. Contudo, a alta qualificação não exime esses sujeitos da lógica da exploração; pelo contrário, observa-se uma proletarianização digital, onde o controle é exercido de forma rigorosa por algoritmos e metas exíguas sob o véu da modernidade.

Dessa forma, a fragmentação da classe manifesta-se no abismo entre o trabalhador formalizado e a massa de "autônomos" e pejetizados. No caso do trabalhador intelectual, esse isolamento é exacerbado por um distanciamento ideológico: a ilusão de pertencer a uma elite empreendedora impede o reconhecimento da própria condição proletária. É nesse hiato que se consolida o "privilégio da servidão". Inspirado em Albert Camus, Antunes (2018) utiliza o termo para descrever a ironia trágica de um mercado onde, ante o desemprego estrutural, a oportunidade de ser explorado em condições precárias é percebida como uma conquista individual.

Entende-se, nesse contexto, por trabalhador intelectual aquele cuja atividade produtiva se baseia predominantemente em capacidades cognitivas, técnicas e simbólicas, atuando em áreas como tecnologia, ciência, design e serviços especializados. Apesar da maior qualificação, permanece inserido na lógica de exploração capitalista, sendo submetido a formas flexibilizadas de contratação e controle (Antunes, 2018). Assim, configura-se como expressão do trabalho imaterial abstrato, integrado à lógica da forma-mercadoria, de maneira que a expansão dessas atividades não indica a superação da lei do valor, mas sua ampliação, uma vez que conhecimento, criatividade e capacidades cognitivas tornam-se fontes diretas de geração de valor e extração de sobretrabalho.

Nesse contexto, a pejetização atua como o veículo jurídico que normatiza essa servidão. O trabalhador, convertido em uma "unidade de negócios", é compelido à "disponibilidade perpétua". A separação entre vida e trabalho dissolve-se, criando uma subordinação invisível que exige prontidão ininterrupta. Assim, a autonomia celebrada no contrato de PJ mascara uma dependência econômica profunda, privada das redes de proteção do Estado Social e vinculada à urgência da demanda imediata.

1.3. Trabalho Decente

O conceito de Trabalho Decente foi oficialmente adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, durante a gestão de Juan Somavia como Diretor-Geral da instituição. Desde então, tornou-se o eixo central das ações da OIT, sendo definido como o objetivo central da organização de

promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana... O trabalho decente é o foco convergente de todos os quatro objetivos estratégicos (da OIT): promoção dos direitos no trabalho; emprego; proteção social; e diálogo social. (Somavia, 1999, p. 6)

Para orientar esse objetivo, a OIT estabeleceu quatro pilares estratégicos: a promoção dos direitos no trabalho, a geração de emprego, a proteção social e o fortalecimento do diálogo social (Rodgers, 2002, pág. 4). De acordo com Gerry Rodgers, pesquisador de políticas da OIT, os quatro pilares devem ser entendidos como interdependentes, uma vez que não bastaria promover a geração de empregos sem considerar sua qualidade, da mesma forma que a defesa de direitos trabalhistas perde força se não houver postos de trabalho disponíveis. Além disso, a representação e o diálogo social são elementos indispensáveis para garantir que os trabalhadores tenham suas vozes reconhecidas nos processos de decisão (Rodgers, 2002)

Em consonância, a Organização Internacional do Trabalho sustenta que a promoção do trabalho decente não se limita à criação de vagas ou à redução das taxas de desemprego (Abramo, 2015). O objetivo é assegurar que o trabalho constitua um meio efetivo de superação da pobreza para os indivíduos e suas famílias e, para isso, a OIT enfatiza que o emprego deve estar necessariamente associado à garantia de proteção social e ao respeito aos direitos fundamentais do trabalho, incluindo os direitos de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva, considerados essenciais para a construção de condições laborais mais justas e dignas (Abramo, 2015).

Embora amplamente utilizado no debate internacional sobre relações de trabalho, o conceito de trabalho decente não possui uma definição única e estritamente delimitada nos documentos da Organização Internacional do Trabalho (Zandonai, 2023). A própria organização reconheceu, durante a 90ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2002, a existência de certa “maleabilidade conceitual”, admitindo que o termo ainda carecia de maior precisão e de parâmetros claros para sua aplicação (OIT, 2002, p. 28). Ainda assim, o conceito foi progressivamente consolidado no âmbito institucional da OIT e em 2006, na Memória do Diretor-Geral apresentada na 95ª Conferência, o trabalho decente passou a ser descrito como a síntese das aspirações presentes na vida profissional dos indivíduos, abrangendo oportunidades de emprego e geração de renda, garantia de direitos trabalhistas, participação e reconhecimento no ambiente de trabalho, estabilidade familiar, desenvolvimento pessoal, além da promoção da justiça social e da igualdade de gênero (OIT, 2006, p. 22.)

Por sua abrangência, a noção de trabalho decente foi considerada um marco no debate internacional sobre emprego e relações de trabalho. Apesar de algumas críticas apontarem a falta de precisão metodológica para sua mensuração (Burchell et al., 2014), outros estudos ressaltaram que essa amplitude representou uma oportunidade de incluir, na agenda da OIT, realidades historicamente marginalizadas, como o trabalho informal, no qual mulheres estão fortemente presentes (Vosko, 2002). Além disso, pesquisadores da psicologia do trabalho destacaram que o conceito pode incorporar também a dimensão subjetiva da experiência laboral, considerando aspectos como o sentido, o propósito e o valor do trabalho na vida das pessoas (Blustein et al., 2018).

Entretanto, o conceito de emprego/trabalho digno apresenta significados plurais e interpretações diversas, variando conforme os contextos históricos, políticos e culturais em que é mobilizado (Szczepanik, 2023). No campo das Ciências Sociais, observa-se crescente interesse em explorar criticamente seus limites e possibilidades, o que resulta em múltiplos enfoques, mas também em certa dispersão teórica. Essa multiplicidade de abordagens

evidencia a necessidade de sistematizar como o conceito tem sido definido e utilizado na produção acadêmica.

Desde sua formulação, o trabalho decente extrapolou a agenda da OIT e passou a integrar outros marcos normativos internacionais. Um exemplo importante é sua incorporação, em 2015, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, elaborada pelas Nações Unidas. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 estabelece o compromisso de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos” (Nações Unidas, 2015). Para esse fim, foram definidos indicadores que buscam acompanhar o progresso dos países neste quesito, como a remuneração média por hora dos trabalhadores, a frequência de acidentes de trabalho, a taxa de crescimento da produtividade e a **proporção de trabalhadores inseridos em ocupações informais** (Nações Unidas, 2018).

Além de consolidar o conceito no plano normativo, a incorporação do conceito de Trabalho Decente ao ODS 8 impulsionou sua difusão acadêmica. Ralph e Arora (2022) demonstram que houve uma intensificação das pesquisas sobre emprego/trabalho digno a partir de 2015, tanto em número de publicações quanto na diversidade de áreas temáticas, como mercado de trabalho, responsabilidade social corporativa, igualdade de gênero e sustentabilidade (Ralph; Arora, 2022). Esse movimento reforça o papel do conceito como referência global, ainda que persistam dificuldades em sua operacionalização empírica e comparabilidade entre diferentes contextos nacionais.

Dessa forma, o conceito de trabalho decente consolidou-se como uma referência fundamental para compreender os desafios contemporâneos do mundo do trabalho. Nas últimas décadas, as transformações no mundo do trabalho, como a globalização produtiva, os avanços tecnológicos e a consequente alteração na relação entre empregadores e empregados, a flexibilização das relações laborais e a fragilidade das políticas de proteção social, tornaram ainda mais urgente a discussão sobre as condições de inserção laboral. Nesse contexto, a noção de emprego digno passou a ganhar relevância, tanto como referência normativa quanto como ferramenta analítica para avaliar as formas contemporâneas de trabalho (Ralph; Arora, 2022).

Na Reunião Tripartida de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego da OIT, realizada em fevereiro de 2015, foram discutidos os desafios que as modalidades atípicas de emprego impõem à Agenda do Trabalho Decente (OIT, 2016). O relatório resultante desse encontro destacou que a expansão dessas formas de contratação pode intensificar a insegurança laboral e enfraquecer mecanismos tradicionais de proteção ao trabalhador. Diante disso, foram

apresentadas recomendações estruturadas em quatro áreas principais de ação: o preenchimento de lacunas regulatórias, o fortalecimento da negociação coletiva, o reforço da proteção social e a formulação de políticas de emprego e políticas sociais capazes de lidar com os riscos sociais e acompanhar as transições no mercado de trabalho (OIT, 2016). A partir dessas diretrizes, o relatório sistematizou um conjunto de recomendações organizadas em quatro áreas estratégicas de intervenção, conforme sintetizado na Tabela 2:

Tabela 2 - Recomendações da OIT para enfrentar os desafios das formas atípicas de emprego

Área de ação	Descrição das medidas recomendadas
Preenchimento das lacunas na regulação	Garantir igualdade de tratamento entre trabalhadores típicos e atípicos, assegurando condições equitativas no mercado de trabalho. Inclui a definição de horários mínimos para trabalhadores a tempo parcial, sob demanda ou ocasionais, a limitação da variabilidade excessiva da jornada, restrições ao uso indiscriminado de contratos atípicos, a correta classificação das relações de trabalho e a atribuição clara de responsabilidades contratuais quando houver múltiplos atores envolvidos.
Reforço da negociação coletiva	Utilizar a negociação coletiva como instrumento para reduzir a insegurança associada ao trabalho atípico. As medidas incluem ampliar a organização e representação desses trabalhadores, incentivar maiores níveis de sindicalização e estender o direito à negociação coletiva para além das relações formais de emprego.
Reforço da proteção social	Reduzir ou eliminar critérios restritivos de acesso a benefícios baseados em carga horária, renda mínima ou duração do vínculo. Também recomenda flexibilizar regras de contribuição para acomodar trajetórias profissionais descontínuas e complementar sistemas contributivos com mecanismos não contributivos que garantam cobertura básica universal.
Políticas de emprego e políticas sociais para lidar com riscos e transições	Implementar políticas públicas voltadas à criação de empregos, ao desenvolvimento de competências e à progressão de carreira. Inclui ainda medidas de apoio ao cuidado, como políticas de licença parental e iniciativas voltadas ao cuidado de idosos, permitindo maior equilíbrio entre trabalho e vida familiar.

Fonte: elaboração própria com base em OIT (2016).

2. FACE JURÍDICA DO AVANÇO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

A respeito da pejotização, Maria Amélia Lira de Carvalho verifica que:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do "eu sozinho" ou "PJs" ou "pejotização" como comumente vêm sendo denominadas (Carvalho, 2010, p. 62).

Se a nova morfologia do trabalho é a face sociológica desse fenômeno, as reformas legislativas brasileiras iniciadas em 2016 constituem sua face jurídica. A transição do modelo de proteção social da CLT para um regime de flexibilização extrema não ocorreu de forma orgânica, mas foi induzida por um arcabouço normativo que visava, primordialmente, a redução do custo por meio da erosão dos direitos laborais (Remedio; Doná, 2018). Esse arcabouço normativo faz referência às mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452/1943) trazidas pela Lei 13.467/2017, que dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Tais alterações representam, conforme argumentam os autores, um impacto significativo na legislação trabalhista anterior.

Santos (2019) corrobora com essa perspectiva, ao apontar que:

Com a chegada da reforma foi instaurada uma nova possibilidade de terceirização das empresas para com os seus empregados, assim deu-se início à pejotização. Essa permissividade contratual, ao flexibilizar excessivamente as relações de trabalho, desprotege os indivíduos e enfraquece a noção de emprego formal como um direito social fundamental (Santos, 2019, p. 47).

Entre essas novidades normativas, Remedio e Doná (2018) destacam a modificação no Artigo 4º da Lei 6.019/1974, através da chamada “Lei das Terceirizações” (Lei 13.429/2017), que passou a permitir a terceirização inclusive da atividade-fim das empresas, possibilitando a contratação de outras pessoas jurídicas para executar atividades principais da contratante. Antes dessa alteração, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula 331, restringia a terceirização às atividades-meio (limpeza, segurança, conservação). Ao permitir que o núcleo estratégico da empresa — onde se concentra o trabalho intelectual e especializado — fosse terceirizado, o legislador pavimentou o caminho para a substituição do emprego formal por contratos de prestação de serviços entre pessoas jurídicas.

Além disso, a inclusão do artigo 442-B na Consolidação das Leis do Trabalho permitiu a contratação de trabalhadores autônomos com exclusividade e continuidade sem que isso caracterize vínculo empregatício. Dessa forma, requisitos que antes ajudavam a identificar relação de emprego passaram a não ser suficientes nesses casos, o que pode influenciar as discussões jurídicas sobre a pejotização (Remedio; Doná, 2018). Contudo, a utilização de pessoa jurídica continua sendo considerada legítima apenas quando não há habitualidade nem

subordinação na prestação do serviço. Conforme a visão jurídica defendida por Oleari, Silva e Oliveira (2025), esse dispositivo opera ignorando o Princípio da Primazia da Realidade, segundo o qual a verdade dos fatos prevalece sobre a forma contratual utilizada – dessa forma, consideram fraude à legislação trabalhista quando a pejetização é utilizada para disfarçar uma relação de emprego tradicional, com a finalidade de evitar o cumprimento dos direitos garantidos por lei ao trabalhador.

Complementarmente, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) aprofundou esse cenário ao dar prevalência ao "acordado sobre o legislado" a partir do arranjo trazido no parágrafo primeiro do artigo 444 da CLT (BRASIL, 1943). O dispositivo estabelece que, quando o trabalhador possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ele pode negociar diretamente com o empregador determinadas condições do contrato de trabalho. Nesses casos, tais negociações possuem a mesma eficácia jurídica de um acordo coletivo e podem prevalecer sobre normas coletivas nas matérias previstas no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, como jornada de trabalho, banco de horas e participação nos lucros, entre outras (Cassar; Borges, 2017, p. 47) – são os chamados “trabalhadores autossuficientes” (Dubrugas, 2018, p.155), ou “empregados hipersuficientes” (Correia; Miessa, 2017).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 41-43), essa reforma representa uma ruptura com a lógica histórica de proteção do Direito do Trabalho, uma vez que abandonou a trajetória de inclusão e democratização do Direito do Trabalho ao priorizar a flexibilização de regras que antes eram obrigatórias. Para os autores, a nova legislação demonstra um distanciamento do princípio da dignidade humana e da igualdade social, ao enfraquecer o sistema de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Além de dificultar a inclusão de pessoas vulneráveis no mercado, a lei favoreceu o aumento das jornadas e a descaracterização do salário, tratando a força de trabalho como um custo a ser minimizado, o que facilita o avanço de modelos como a pejetização.

Tendo em vista a face jurídica da pejetização, destaca-se ainda a importância de diferenciar o trabalho autônomo legítimo da pejetização fraudulenta. Enquanto o trabalho autônomo é caracterizado pela autonomia técnica e econômica do profissional, a pejetização utiliza a formalização como pessoa jurídica para ocultar uma relação que, na prática, possui características de vínculo empregatício (Oleari; Silva; Oliveira, 2025).

Segundo José Krein (2020), a pejetização não cria uma verdadeira autonomia, mas transfere os riscos econômicos para o trabalhador, que passa a ser tratado juridicamente como

empresário, embora atue de forma semelhante a um empregado, sem acesso aos direitos trabalhistas. Do ponto de vista econômico, conforme apontam Silva e Ravnjak (2020), essa prática tende a ser vantajosa para as empresas, pois reduz encargos trabalhistas e aumenta os lucros. Ao mesmo tempo, muitos trabalhadores aceitam esse modelo devido à promessa de maior flexibilidade e ganhos imediatos. Nesse contexto, a pejetização aparece como uma expressão do capitalismo contemporâneo, em que a busca por eficiência econômica pode ocorrer em detrimento da proteção e da estabilidade das relações de trabalho.

Diante desse panorama, observa-se que a pejetização, para além de uma simples estratégia contratual, constitui um fenômeno jurídico e social que desafia os fundamentos tradicionais do Direito do Trabalho no Brasil. As mudanças legislativas recentes ampliaram os espaços de flexibilização das relações laborais, criando condições que podem favorecer a substituição do vínculo empregatício por formas contratuais mais frágeis do ponto de vista da proteção social. Nesse contexto, torna-se fundamental a atuação da jurisprudência e da doutrina na delimitação entre práticas legítimas de trabalho autônomo e situações que configuram fraude à legislação trabalhista, de modo a preservar os princípios de proteção, dignidade e equilíbrio nas relações de trabalho.

A crescente utilização da pejetização tem sido amplamente discutida no âmbito jurídico brasileiro, sendo frequentemente compreendida pela jurisprudência como um mecanismo de fraude às relações de emprego (Remedio; Doná, 2018). Diversas decisões de Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho reconhecem que a exigência de constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços pode ocultar uma relação empregatícia típica, com o objetivo de afastar obrigações trabalhistas e suprimir direitos assegurados aos trabalhadores, em afronta ao art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2018a) (BRASIL, 2018b). Nesse cenário, a jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel central ao reconhecer e coibir práticas de pejetização que buscam ocultar vínculos empregatícios, reafirmando a aplicação dos princípios e das garantias previstas na legislação trabalhista.

3. A PEJOTIZAÇÃO DE ENCONTRO AO TRABALHO DIGNO

Antes de examinar especificamente os efeitos da pejetização sobre os diferentes aspectos das relações de trabalho, é fundamental situar esse fenômeno no contexto das transformações mais amplas que vêm marcando a organização contemporânea do trabalho. Nesse sentido, observa-se um cenário, tanto nacional quanto internacional, caracterizado por instabilidade

econômica e elevada volatilidade, intensificado após a crise de 2008 nos Estados Unidos. Originada no setor imobiliário, essa crise rapidamente se propagou para a Europa, atingindo diversas instituições financeiras. Como desdobramento da elevação de taxas de juros e aumento geral dos preços, as empresas passaram a priorizar ainda mais a redução de custos e a manutenção de sua competitividade, o que repercutiu diretamente no mercado de trabalho (Santos, 2018, p. 114).

A pejotização emerge, então, como um mecanismo recorrente de reorganização das relações de trabalho, ao possibilitar que atividades tradicionalmente desempenhadas sob vínculo empregatício sejam formalmente estruturadas como contratos entre pessoas jurídicas, diminuindo a carga em cima da contratação por meio da transferência de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais ao trabalhador, bem como da diluição de riscos inerentes à atividade econômica. Utilizando a tese de Virgínia Fontes (2008), que compreende o capitalismo contemporâneo a partir da centralidade do processo de expropriação, esse movimento de reorganização das relações de trabalho pode ser compreendido como expressão contemporânea do processo permanente de expropriação que sustenta o capitalismo, na medida em que amplia a disponibilidade da força de trabalho ao capital ao mesmo tempo em que fragiliza direitos historicamente conquistados.

Ricardo Antunes (2018) fortalece o entendimento sobre esse aspecto quando diz que:

O aumento da exploração do trabalho, que passou cada vez mais a se configurar de fato como superexploração da força de trabalho, além de aumentar o desemprego, ampliou enormemente a informalidade, a terceirização e a flexibilização da força de trabalho, processo esse que atinge não só os países do Sul, as periferias do sistema, mas também os países centrais (Antunes, 2018, p.62)

Embora apresentada como alternativa voltada à promoção da autonomia profissional e da liberdade contratual, a pejotização suscita relevantes questionamentos quanto à efetividade das garantias historicamente associadas ao trabalho protegido. A substituição de vínculos empregatícios por relações contratuais de natureza civil ou comercial tende a alterar profundamente o equilíbrio jurídico e econômico entre capital e trabalho, com possíveis repercussões sobre direitos trabalhistas, proteção social, estabilidade ocupacional e capacidade de organização coletiva dos trabalhadores (Oleari; Silva; Oliveira, 2025). Nesse sentido, a análise desse fenômeno exige uma abordagem que ultrapasse a dimensão estritamente formal do contrato, considerando também seus impactos sociais e institucionais.

Diante disso, a presente seção examina a pejotização à luz dos parâmetros internacionais de trabalho decente formulados pela Organização Internacional do Trabalho. Para tanto, a

análise será estruturada a partir de quatro dimensões fundamentais: a erosão de direitos trabalhistas, a fragilização da proteção social, a deterioração das condições de emprego de qualidade e o enfraquecimento dos mecanismos de diálogo social. A partir dessa perspectiva, busca-se compreender em que medida a expansão da pejetização se articula com processos mais amplos de transformação das relações de trabalho e quais são suas implicações para a promoção de condições dignas de trabalho no contexto contemporâneo.

3.1. Erosão dos Direitos

O respeito aos direitos no trabalho constitui o primeiro pilar estratégico da agenda de Trabalho Decente formulada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018). Esse pilar fundamenta-se na premissa de que o trabalho não pode ser reduzido à condição de mera mercadoria, devendo ser compreendido como dimensão central da dignidade humana e da cidadania social (Pamplona Filho; Branco, 2013). Nessa perspectiva, a proteção dos direitos laborais ultrapassa uma função meramente regulatória, assumindo caráter estruturante na conformação de relações de trabalho justas, equilibradas e socialmente sustentáveis.

Os contornos normativos desse pilar foram consolidados pela Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, que estabelece quatro categorias de direitos a serem observadas por todos os Estados-membros, independentemente da ratificação formal das convenções correspondentes: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Silva; Stelzer, 2021). Esses princípios configuram um núcleo mínimo universal de proteção, orientando a regulação das relações laborais em escala global.

No âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, esse compromisso é reforçado pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, especialmente por meio da Meta 8.8, que estabelece a necessidade de proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros para todos, incluindo migrantes e trabalhadores inseridos em formas precárias de ocupação (OIT, 2017). Ao articular crescimento econômico e justiça social, essa diretriz evidencia que a promoção do trabalho decente depende, necessariamente, da efetividade das garantias fundamentais no mundo do trabalho.

À luz desse quadro normativo, a pejetização revela-se estruturalmente tensionadora desse pilar. Ao operar por meio de um “véu de formalidade” (Barbosa; Orbem, 2015, p. 16), essa prática desloca o trabalhador da categoria jurídica de empregado para a de prestador de serviços, sem que haja alteração substantiva nas condições concretas de subordinação. Nesse

processo, direitos fundamentais deixam de ser aplicados não por ausência material, mas em função da forma contratual adotada, configurando um mecanismo de desproteção juridicamente mediada. Paralelamente, observa-se a transferência sistemática dos riscos da atividade econômica do capital para o indivíduo, em clara dissonância com os fundamentos do Trabalho Decente.

Nesse contexto, a pejotização opera como um mecanismo de esvaziamento progressivo das garantias clássicas do Direito do Trabalho ao deslocar o trabalhador para fora da esfera protetiva da Consolidação das Leis do Trabalho. Ao deixar de ser juridicamente reconhecido como empregado, o trabalhador passa a atuar formalmente como prestador de serviços, o que viabiliza a supressão de direitos historicamente associados ao vínculo empregatício, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A relação laboral é, assim, reconfigurada por meio de contratos civis ou comerciais que deslocam o eixo de proteção jurídica da realidade do trabalho para sua formalização contratual.

Esse movimento é reforçado por alterações normativas recentes, com destaque para o artigo 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. Ao admitir a contratação de trabalhadores autônomos mesmo em contextos de continuidade e exclusividade, o dispositivo amplia a margem para que relações marcadas por subordinação e habitualidade sejam formalmente enquadradas como autônomas. Cria-se, assim, uma dissociação entre a materialidade da relação de trabalho e sua forma jurídica, permitindo que a autonomia contratual opere como instrumento de neutralização das garantias trabalhistas. Conforme argumentam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), tal dinâmica representa uma inflexão no sistema jurídico trabalhista brasileiro ao relativizar o papel histórico da legislação como mecanismo de proteção da parte mais vulnerável da relação laboral.

A expansão da pejotização também tensiona diretamente o Princípio da Primazia da Realidade, um dos fundamentos estruturantes do Direito do Trabalho (Silva; Oliveira, 2025). Ao estabelecer que os fatos concretos devem prevalecer sobre a forma jurídica, esse princípio busca impedir que construções contratuais sejam utilizadas para ocultar relações de emprego. Contudo, a difusão de arranjos baseados na pejotização desafia sua efetividade, ao institucionalizar formas contratuais que, embora formalmente válidas, operam na prática como mecanismos de dissimulação da subordinação. Ainda que a Justiça do Trabalho, em determinadas situações, reconheça a nulidade desses contratos, como observa José Dari Krein

(2020), a pejetização tende a reproduzir uma lógica na qual o trabalhador assume os riscos da atividade econômica sem que haja, de fato, autonomia substantiva.

Inserida nas transformações mais amplas do capitalismo contemporâneo, essa dinâmica pode ser compreendida à luz da “nova morfologia do trabalho” descrita por Ricardo Antunes (2018), marcada pela expansão de vínculos flexíveis e pela generalização da precarização, inclusive entre trabalhadores altamente qualificados. Nesse cenário, a pejetização não constitui uma exceção, mas uma expressão ampliada desse processo, ao estender a instabilidade contratual e a transferência de riscos a segmentos tradicionalmente associados ao trabalho intelectual.

Dessa forma, a expansão da pejetização revela um deslocamento estrutural no equilíbrio entre capital e trabalho. Ao permitir que a autonomia formal prevaleça sobre as condições materiais de subordinação, esse modelo contratual transforma direitos historicamente consolidados em elementos contingentes e negociáveis. A erosão dos direitos trabalhistas, nesse sentido, não se configura como efeito colateral da flexibilização, mas como um de seus mecanismos centrais, por meio do qual se viabiliza a reorganização produtiva orientada à redução de custos e à maximização da eficiência econômica.

3.2. A Fragilização da Proteção Social

A erosão dos direitos trabalhistas analisada na seção anterior não se esgota na esfera normativa, produzindo desdobramentos diretos sobre o sistema de proteção social. Ao deslocar o trabalhador para fora do regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho, a pejetização reconfigura a distribuição de riscos inerentes à atividade econômica, transferindo para o indivíduo responsabilidades que, no modelo clássico de emprego, eram compartilhadas ou assumidas pelo empregador (Oleari; Silva; Oliveira, 2025). Nesse arranjo, a flexibilização contratual opera como mecanismo de individualização da proteção social, esvaziando sua dimensão coletiva e institucional (Barbosa; Orbem, 2015).

A expansão da pejetização, nesse sentido, implica uma inversão na lógica protetiva que historicamente orientou o Direito do Trabalho. Ao desvincular o trabalhador das estruturas formais de emprego, empresas passam a externalizar custos operacionais, encargos fiscais e contribuições previdenciárias, convertendo a proteção social em responsabilidade individual. Essa dinâmica contrasta diretamente com os parâmetros normativos internacionais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho, que concebe a proteção social como um direito que deve se estender para além do ambiente estrito de trabalho (Silva; Stelzer, 2021) (Abramo, 2015).

Nesse sentido, a Recomendação nº 202 da OIT, adotada na Conferência Internacional do Trabalho de 2012, estabelece diretrizes para a construção de pisos nacionais de proteção social, voltados à garantia de um nível mínimo de segurança econômica ao longo do ciclo de vida. Tal orientação parte do reconhecimento de que o trabalho constitui elemento central para o bem-estar de indivíduos, famílias e sociedades, sendo o acesso ao trabalho e à proteção social uma reivindicação política fundamental (Somavía, 2014). A consolidação desses pisos de proteção social revela o compromisso da OIT com a promoção de uma agenda universal de trabalho decente e vida digna, que abrange não apenas trabalhadores formais, mas também grupos estruturalmente vulneráveis, como pessoas com deficiência, idosos, desempregados e indivíduos em situação de subemprego.

Nesse contexto, muitos trabalhadores contratados como pessoa jurídica, pressionados por rendimentos irregulares e por necessidades econômicas imediatas, deixam de realizar contribuições ao sistema previdenciário. Esse fenômeno amplia significativamente sua vulnerabilidade social, sobretudo em situações de doença, incapacidade laboral ou aposentadoria. A ausência de vínculos formais de emprego dificulta o acesso a benefícios previdenciários e assistenciais, fragilizando uma rede de proteção historicamente estruturada em torno da relação de emprego formal. Para Robert Castel (2012), processos dessa natureza refletem uma dinâmica de “desfiliação social”, na qual os indivíduos passam a ocupar zonas intermediárias entre a integração ao mercado de trabalho e a exclusão social.

A proteção social, nesse sentido, desempenha papel fundamental no enfrentamento das vulnerabilidades e dos imprevistos que podem afastar os indivíduos do mundo do trabalho, como o desemprego, frequentemente apontado como um dos principais fatores de desestabilização social. Conforme destaca Romita (2012), a própria noção de justiça social exige o reconhecimento das desigualdades concretas entre os indivíduos, de modo a fundamentar a adoção de medidas diferenciadas de proteção voltadas a grupos em situações mais frágeis. Sob essa perspectiva, a fragilização da proteção social decorrente da pejotização não apenas amplia riscos individuais, mas compromete a capacidade do Estado de promover inclusão social e reduzir desigualdades estruturais.

Os impactos da pejotização, portanto, não se restringem à esfera individual. A substituição de vínculos empregatícios formais por contratos entre pessoas jurídicas produz efeitos estruturais sobre o financiamento da seguridade social, ao reduzir a base contributiva que sustenta o sistema previdenciário. Como consequência, observa-se a diminuição da arrecadação de contribuições sociais, comprometendo a sustentabilidade de políticas públicas voltadas à proteção social. Assim, a expansão de formas contratuais que escapam à lógica

contributiva tradicional configura não apenas um processo de precarização individual, mas um desafio sistêmico à manutenção do modelo de seguridade social previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

No plano da saúde do trabalhador, a pejotização também intensifica dinâmicas laborais marcadas pela disponibilidade permanente. A ausência de limites jurídicos claros para a jornada de trabalho, associada à pressão por metas e desempenho, contribui para a dissolução das fronteiras entre tempo de trabalho e vida privada, favorecendo a ocorrência de esgotamento profissional, estresse crônico e adoecimento psíquico. Tais dinâmicas articulam-se à constituição de um grupo social caracterizado pela insegurança econômica e pela fragilidade das garantias institucionais, elemento central na análise das formas contemporâneas de trabalho precário (Standing, 2011).

Dessa forma, a análise da pejotização sob a ótica da proteção social evidencia que a flexibilização contratual não se limita à redefinição jurídica das relações de trabalho, mas promove uma reconfiguração estrutural dos mecanismos de segurança econômica e social. Ao individualizar responsabilidades e fragilizar a base institucional da proteção social, esse modelo aprofunda as assimetrias entre capital e trabalho e compromete a efetividade de um dos pilares centrais do Trabalho Decente..

3.3. Emprego de Qualidade

A promoção do emprego de qualidade constitui um dos eixos centrais das diretrizes internacionais formuladas pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente no âmbito da agenda do trabalho decente. Mais do que a mera geração de postos de trabalho, esse pilar pressupõe a garantia de condições laborais que assegurem estabilidade, proteção social e remuneração adequada, reconhecendo o trabalho como elemento estruturante da dignidade humana e da inclusão social (Silva; Stelzer, 2021). Nesse sentido, o acesso ao trabalho com renda não apenas viabiliza a subsistência, mas também possibilita a participação plena na vida social, sendo condição fundamental para o desenvolvimento individual e coletivo.

No entanto, as transformações contemporâneas do capitalismo têm tensionado diretamente esse paradigma. A difusão de modelos organizacionais orientados pela lógica da chamada “empresa enxuta” tem produzido alterações significativas na estrutura do emprego, caracterizadas pela redução do núcleo permanente de trabalhadores e pela ampliação de formas flexíveis de contratação (Antunes, 2018). Nesse contexto, destaca-se o processo que Ricardo Antunes denomina “liofilização organizacional”, que consiste na compressão do quadro formal de empregados e na externalização de parcelas significativas da força de

trabalho por meio de arranjos contratuais instáveis e desprovidos de proteção social. Trata-se, em última instância, de uma estratégia de reorganização produtiva que promove a “desidratação” dos direitos trabalhistas e a fragmentação das relações de trabalho.

Esse processo implica uma reconfiguração profunda da própria noção de emprego. A fragmentação e descentralização do trabalho produtivo transferem ao indivíduo a responsabilidade pela manutenção de sua empregabilidade, deslocando o eixo da proteção do coletivo para o plano individual. Em vez de integrar uma estrutura ocupacional relativamente estável, o trabalhador passa a ser valorizado por sua utilidade contingente em projetos ou demandas específicas, em um ambiente marcado pela intensificação da competitividade e pela instabilidade dos vínculos. Essa dinâmica se insere naquilo que Antunes descreve como uma nova morfologia do trabalho, caracterizada pela expansão de vínculos flexíveis e pela generalização da precarização, inclusive em atividades anteriormente associadas à estabilidade ocupacional.

Mesmo em setores intensivos em conhecimento, como tecnologia da informação, engenharia e serviços especializados, a promessa de autonomia frequentemente associada à contratação por pessoa jurídica revela-se, na prática, limitada. A organização do trabalho nesses segmentos é cada vez mais mediada por sistemas digitais de monitoramento, metas de produtividade e indicadores de desempenho, que introduzem formas indiretas, porém intensas, de controle. Assim, o trabalhador formalmente autônomo permanece submetido a exigências organizacionais rígidas, ao mesmo tempo em que se encontra desprovido das garantias jurídicas típicas do vínculo empregatício, configurando uma situação de subordinação funcional sem proteção correspondente.

A expansão dessas formas de organização do trabalho repercute diretamente sobre a qualidade do emprego. Evidências acumuladas nas últimas décadas indicam o crescimento de modalidades laborais marcadas pela instabilidade e pela informalidade, inclusive entre trabalhadores altamente qualificados. Esse fenômeno evidencia que a qualificação profissional, por si só, não constitui mecanismo suficiente de proteção contra a precarização. Nesse cenário, consolida-se um segmento social caracterizado pela ausência de estabilidade ocupacional e pela fragilidade de direitos, frequentemente associado à noção de “precariado” (Standing, 2016).

Sob a perspectiva da governança global, tais transformações tensionam diretamente os compromissos internacionais voltados à promoção do trabalho decente. A centralidade do emprego de qualidade como objetivo político foi reafirmada em diversos marcos normativos, incluindo a incorporação do trabalho decente como meta das políticas nacionais e

internacionais de desenvolvimento no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU, 2005). Como enfatiza Somavía (2014), não pode haver trabalho decente sem a efetiva promoção de oportunidades de trabalho produtivo, sendo o emprego um elemento estruturante para a redução da pobreza, a estabilidade social e a consolidação de instituições democráticas. Nesse sentido, o déficit de trabalho decente não apenas limita o desenvolvimento econômico, mas também produz efeitos sociais amplos, como o aumento da desigualdade e da insegurança social.

À luz dessas diretrizes, a persistência e expansão de formas de contratação baseadas na pejetização evidenciam as dificuldades estruturais de concretização do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, que propõe a promoção de crescimento econômico inclusivo associado à geração de trabalho decente para todos. Ao combinar instabilidade contratual, ausência de proteção social e transferência de riscos econômicos para o trabalhador, a pejetização compromete diretamente os parâmetros que definem o emprego de qualidade no plano internacional.

Assim, ao articular a erosão de direitos, a fragilização da proteção social e a deterioração das condições de emprego, a pejetização consolida um modelo de organização laboral orientado pela flexibilidade e pela instabilidade, em tensão direta com os princípios do Trabalho Decente e com os compromissos assumidos no âmbito da agenda internacional de desenvolvimento.

3.4. O Silenciamento do Diálogo Social e a Desarticulação Sindical

O diálogo social constitui o quarto pilar da agenda de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho, sendo compreendido como o conjunto de processos de negociação, consulta e troca de informações entre trabalhadores, empregadores e Estado sobre questões de interesse comum relacionadas às políticas econômicas e sociais (Ishikawa, 2004). Mais do que um mecanismo institucional, o diálogo social desempenha função estruturante na regulação das relações capitalistas de trabalho, ao viabilizar a mediação de conflitos, a construção de consensos e a promoção da justiça social em contextos marcados por assimetrias entre capital e trabalho. Em um sistema econômico em que se relacionam, de um lado, um indivíduo que tem uma única forma de sobreviver, que é vendendo sua força de trabalho, e, do outro, um capitalista que detém os meios de produção, os elementos objetivos para sua sobrevivência, o diálogo e a organização social se tornam estritamente necessários para que haja algum equilíbrio nesta relação.

Essa centralidade decorre do reconhecimento de que o equilíbrio entre crescimento econômico e inclusão social depende da existência de espaços institucionais capazes de articular interesses divergentes, tanto no plano nacional quanto em um cenário de crescente interdependência econômica global. Nesse sentido, o diálogo social adquire relevância não apenas como instrumento de governança interna dos mercados de trabalho, mas também como mecanismo de coordenação em nível internacional, no qual a Organização Internacional do Trabalho atua como fórum privilegiado para a promoção de negociações e o fortalecimento das capacidades institucionais dos atores sociais (Somavía, 2014).

A consolidação do diálogo social como eixo estratégico das políticas de trabalho está associada à incorporação do Trabalho Decente como objetivo central das agendas nacionais e internacionais de desenvolvimento, especialmente no âmbito da Organização das Nações Unidas (Silva; Stelzer, 2021). Ao articular a promoção do emprego produtivo com a garantia de direitos e proteção social, esse paradigma reconhece que a efetividade das políticas públicas depende da participação ativa dos atores sociais nos processos decisórios (Costa; Diehl, 2016). Nesse contexto, o diálogo social emerge como condição fundamental para a legitimação das normas trabalhistas, a estabilidade das relações de trabalho e a construção de uma globalização mais inclusiva.

Entretanto, a expansão de modalidades contratuais baseadas na pejetização tem contribuído para um processo de progressiva individualização das relações de trabalho, com impactos diretos sobre a capacidade de organização coletiva dos trabalhadores. Ao converter o trabalhador em prestador de serviços formalmente autônomo, esse modelo fragiliza os vínculos de solidariedade profissional que historicamente sustentaram a constituição de identidades coletivas e formas de ação sindical. Assim, a flexibilização contratual não apenas altera a forma jurídica da relação de trabalho, mas redefine as bases sociais que tornam possível a organização coletiva.

A pejetização impõe, nesse sentido, obstáculos significativos à atuação das entidades sindicais. A classificação do trabalhador como pessoa jurídica torna sua inserção nas estruturas tradicionais de representação juridicamente incerta e institucionalmente limitada, contribuindo para a fragmentação da base sindical. Como consequência, instrumentos clássicos de regulação coletiva, como convenções e acordos coletivos, tendem a perder alcance e efetividade. Essa dinâmica se insere em um processo mais amplo de reconfiguração das relações de trabalho, no qual a expansão de vínculos flexíveis e individualizados desloca as negociações para o plano estritamente individual, enfraquecendo a capacidade de

resistência coletiva frente às estratégias empresariais de reorganização produtiva (Antunes, 2018).

Esse processo é acompanhado por transformações ideológicas na forma como o trabalho é percebido pelos próprios trabalhadores. Em setores intensivos em conhecimento, a difusão de discursos associados ao empreendedorismo e à autonomia profissional tende a reforçar a percepção do trabalhador como agente econômico independente, responsável por gerir sua própria trajetória e assumir os riscos inerentes à sua atividade. No entanto, tais narrativas coexistem com condições objetivas marcadas por dependência econômica e por mecanismos sofisticados de controle organizacional, revelando uma dissociação entre autonomia formal e subordinação material (Braga, 2017).

Nesse cenário, a autonomia contratual que caracteriza o modelo PJ tende a ocultar relações de trabalho estruturadas por fortes assimetrias de poder entre contratantes e prestadores de serviço. A ausência de canais institucionais de negociação coletiva e de representação sindical efetiva limita a capacidade dos trabalhadores de influenciar as condições de execução de sua atividade, reforçando dinâmicas de precarização e instabilidade. A individualização das relações laborais, portanto, não se restringe a um rearranjo organizacional, mas implica a desarticulação de mecanismos coletivos fundamentais para a proteção do trabalho.

Como síntese, a análise das quatro dimensões evidencia que a pejetização não se configura como uma mera alternativa contratual inserida em um contexto de flexibilização, mas como um mecanismo articulado de reconfiguração das relações de trabalho que incide simultaneamente sobre os fundamentos normativos, institucionais e sociais do trabalho protegido. Ao promover a erosão de direitos, fragilizar a proteção social, deteriorar a qualidade do emprego e enfraquecer o diálogo social, esse modelo opera de forma sistêmica na redefinição do equilíbrio entre capital e trabalho, deslocando riscos, responsabilidades e custos para o trabalhador sob a aparência de autonomia jurídica. Nesse sentido, a pejetização revela-se funcional a uma racionalidade econômica orientada pela maximização da flexibilidade e pela redução de custos, em tensão direta com os parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho e pelos compromissos assumidos no âmbito da Agenda 2030, particularmente no que se refere à promoção de condições de trabalho dignas, socialmente protegidas e institucionalmente reguladas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permitiu compreender a pejetização não como uma mera alternativa contratual no interior das relações de trabalho, mas como expressão de um movimento estrutural de reconfiguração do trabalho no capitalismo contemporâneo. Inserida em um contexto de reestruturação produtiva, flexibilização normativa e intensificação da competitividade global, essa prática tem sido frequentemente legitimada por discursos associados à autonomia profissional, à eficiência organizacional e ao empreendedorismo individual. Entretanto, à luz de uma abordagem crítica das relações de trabalho, evidencia-se que a pejetização opera, de forma recorrente, como um mecanismo de transferência de riscos, custos e responsabilidades do capital para o trabalhador, redefinindo os limites da proteção trabalhista sob a aparência de autonomia jurídica (Barbosa; Orbem, 2015).

A partir da lente analítica do Trabalho Decente, conforme formulado pela Organização Internacional do Trabalho, verificou-se que a expansão da pejetização incide de maneira articulada sobre os quatro pilares estruturantes desse paradigma. No plano dos direitos no trabalho, a substituição do vínculo empregatício por contratos entre pessoas jurídicas promove um esvaziamento material de garantias fundamentais historicamente consolidadas, fragilizando a eficácia das normas protetivas que estruturam o Direito do Trabalho (Delgado; Delgado, 2017). No âmbito da proteção social, a individualização das responsabilidades contributivas amplia a exposição dos trabalhadores a riscos econômicos e sociais, comprometendo a função redistributiva e securitária dos sistemas de seguridade (Silva; Stelzer, 2021).

No que se refere ao emprego de qualidade, os resultados indicam que a pejetização se insere em transformações organizacionais mais amplas, marcadas pela lógica da “empresa enxuta” e pela intensificação de mecanismos de controle produtivo (Antunes, 2018). Mesmo em setores de alta qualificação, observa-se a consolidação de formas de trabalho caracterizadas por subordinação indireta, instabilidade contratual e pressão contínua por desempenho, revelando os limites da autonomia formal atribuída ao trabalhador. Essa dinâmica converge com a interpretação de Ricardo Antunes acerca da nova morfologia do trabalho, na qual a expansão do trabalho intelectual não implica, necessariamente, melhoria nas condições laborais, podendo reproduzir e até intensificar processos de precarização (Standing, 2016).

No plano do diálogo social, a pejotização contribui para a fragmentação das bases coletivas de representação, dificultando a atuação sindical e a efetividade da negociação coletiva. A individualização das relações de trabalho, ao enfraquecer vínculos de solidariedade e identidades coletivas, limita a capacidade de ação política dos trabalhadores, aspecto central para a compreensão das dinâmicas contemporâneas de precarização (Antunes; Druck, 2014). Desse modo, observa-se não apenas uma transformação jurídica das relações de trabalho, mas uma reconfiguração das próprias condições de possibilidade da ação coletiva.

A análise conjunta dessas dimensões evidencia que a pejotização opera como um mecanismo sistêmico de desestruturação do trabalho protegido, tensionando diretamente os compromissos internacionais assumidos no âmbito da Agenda 2030, especialmente no que se refere ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8. A persistência e expansão desse modelo contratual revelam as dificuldades de conciliar as dinâmicas contemporâneas de flexibilização do trabalho com a promoção de condições laborais dignas, estáveis e socialmente protegidas.

Diante desse cenário, torna-se evidente que a pejotização não pode ser compreendida como expressão neutra da modernização produtiva. Trata-se de um fenômeno que explicita as contradições entre a busca por eficiência econômica e a necessidade de preservação de padrões mínimos de proteção social. Seu enfrentamento exige não apenas ajustes normativos, mas a construção de um debate mais amplo sobre os limites da flexibilização das relações de trabalho, o papel das instituições regulatórias e a centralidade dos mecanismos coletivos de proteção e representação.

Em última instância, a preservação dos fundamentos do Trabalho Decente no século XXI depende do reconhecimento de que a inovação econômica e organizacional não pode ocorrer à custa da erosão das garantias sociais. A construção de modelos produtivos socialmente sustentáveis requer a superação da falsa dicotomia entre eficiência e justiça social, reafirmando o trabalho digno como elemento central dos processos de desenvolvimento econômico, inclusão social e consolidação democrática.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 02 fev. 2026.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- 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**, v. 10, n. 2, 17 dez. 2015.
- BLUSTEIN, D. L. *et al.* Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 1, p. 3–28, 6 maio 2018.
- BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.
- BRASIL. [CLT (1943)]. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 16 fev. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/16019.htm. Acesso em: 16 fev. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em: 16 fev. 2026.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Recurso Ordinário n. 00013985820165070015**. Relator: Francisco José Gomes da Silva. Julgado em 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 2632-58.2010.5.02.0069**. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, DEJT, 16 mar. 2018.
- BURCHELL, Brendan; SEHNBRUCH, Kirsten; PIASNA, Agnieszka; AGLONI, Nurjk. The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economics**, v. 38, n. 2, p. 459–477, 2014.
- CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador – Bahia. 2010. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica de Salvador, Salvador, 2010.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da reforma trabalhista**: comentários artigo por artigo. Salvador: Juspodivm, 2017.

COSTA, M.; DIEHL, R. El papel de la organización internacional del trabajo en la promoción del trabajo decente: diálogos con Amartya Sen. **Prolegómenos**, v. 19, n. 38, p. 97–108, 7 jul. 2016.

COSTA, S. da; TERNUS, F. A Pejotização e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil e a Relação dos Princípios da Proteção e da Primazia da Realidade no Direito do Trabalho. **Simpósio Internacional de Direito**, v. 2, n. 2, p. 193–216, 2012.

CRUZ, R. E. D. **Empresário sem empresa**: trabalho desregulamentado, pejotização e uberização. A precarização do trabalho dos jornalistas na era digital. 2019. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.

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

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Acordo individual firmado com empregado autossuficiente – art. 444, parágrafo único, da CLT. **Revista do Advogado (AASP)**, São Paulo, ano XXXVIII, n. 137, p. 155-159, mar. 2018.

FONTES, Virgínia. Capitalismo, imperialismo, movimentos sociais e lutas de classes. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, n. 21, p. 23–36, 2008.

ISHIKAWA, Junko. **Aspectos clave del Diálogo Social Nacional**: un documento de referencia sobre el Diálogo Social. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2004.

KREIN, José Dari. **A reconfiguração do trabalho no Brasil em tempos de precarização**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro III: o processo global da produção capitalista. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

OLEARI, R. V.; SILVA, R. V.; OLIVEIRA, J. de. **O fenômeno da “pejotização” nas relações de trabalho no cenário brasileiro**. [S. l.]: Zenodo, 12 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Ginebra: OIT, 15 fev. 2017. 35 p. Disponível em:
<https://www.ilo.org/pt-pt/publications/o-trabalho-digno-e-agenda-2030-para-o-desenvolvimen-to-sustent%C3%A1vel>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho, 95ª reunião**. Memória do Diretor Geral: Alterações no mundo do trabalho. Ginebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História da OIT**. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em: 29 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Informality**. ILOSTAT, 2024. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>. Acesso em: 12 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: OIT, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O trabalho digno e a economia informal**. Resolução da 90ª Conferência Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Report of the Director-General: Decent Work**. Geneva: International Labour Conference, 87th Session, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolution concerning statistics on informal employment**: adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO, 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; BRANCO, Maurício de Melo Teixeira. Estrutura da Organização Internacional do Trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 39, n. 149, p. 259-271, jan./fev. 2013.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalho como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

RALPH, A.; ARORA, A. Mapping the literature on decent work: a bibliometric analysis of Sustainable Development Goal 8. **Sustainable Development**, 2024.

REMEDIÓ, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 61–79, dez. 2018.

RODGERS, Gerry. Decent work as a goal for the global economy. In: VARGAS, F. *et al.* (org.). **Training, productivity & decent work**. Montevideo: Cinterfor/ILO, 2002. p. 11–26.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

SANTOS, A. D. Pejotização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 205-222, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho nos setores público e privado**. 3. ed. Rio de Janeiro: GEN, 2018.

SANTOS, G.; JUNIOR, J.; PEREIRA, A. A pejetização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, 2024.

SILVA, L.; STELZER, J. Trabalho decente: consolidação histórica por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista Videre**, v. 13, n. 27, p. 201-226, maio/ago. 2021.

SILVA, Maria; RAVNJAK, Leandro. Pejetização e precarização da relação de emprego. In: ENCONTRO NORTE MINEIRO DE SERVIÇO SOCIAL, 2., 2020, Montes Claros. **Anais [...]**. Montes Claros: [s. n.], 2020. p. 756-767.

SOMAVÍA, Juan. **El trabalho decente**: una lucha por la dignidad humana. Santiago: OIT, 2014.

STANDING, Guy. **The Precariat**: the new dangerous class. New York: Bloomsbury, 2011.

STANDING, Guy. The Precariat, Class and Progressive Politics: a response. **Global Labour Journal**, v. 7, n. 2, maio 2016.

SZCZEPANIK, D. M. G.; STEFANI, S. R.; BERNARDIM, M. L. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: trabalho decente e pleno emprego. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 2, p. 194–216, 2023.

VOSKO, Leah F. “Decent work”: the shifting role of the ILO and the struggle for global social justice. **Global Social Policy**, v. 2, n. 1, p. 19–46, 2002.

ZANDONAI, C. Trabalho digno, trabalho decente e contratos atípicos. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 12, n. 123, p. 153–168, ago. 2023.