

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

**RUBENS BEÇAK**

**PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN**

**IARA MARTHOS ÁGUILA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRIO - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente**: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Ednilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

## **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

#### **Apresentação**

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejotização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejotizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejotização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inópia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitam reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

# **GÊNERO E PRECARIZAÇÃO NO TRABALHO PEJOTIZADO: UMA ANÁLISE JURÍDICO-SOCIOLOGICA DA INFORMALIZAÇÃO FEMININA SOB A LÓGICA NEOLIBERAL**

## **GENDER AND PRECARIZATION IN PEJOTIZATION WORK: A SOCIO-LEGAL ANALYSIS OF FEMALE INFORMALIZATION UNDER NEOLIBERAL LOGIC**

**Cleber Lúcio de Almeida 1**

**Lorena Carvalho Rezende 2**

**Alexsandra Alves da Silva 3**

### **Resumo**

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o fenômeno da pejotização no Direito do Trabalho, que se insere na lógica neoliberal de flexibilização e precarização das relações laborais, com ênfase nos impactos sobre a perspectiva do trabalho feminino. A partir de uma abordagem jurídico-sociológica, investiga-se como a contratação de mulheres na forma de pessoas jurídicas, sustentada pelas ideologias da liberdade contratual e do empreendedorismo individual, tem esvaziado a proteção social assegurada pelo Direito do Trabalho, dissimulado vínculos empregatícios, afastado direitos e aprofundado desigualdades de gênero já estruturais. Argumenta-se que, além de transferir riscos e custos da atividade econômica às trabalhadoras, a pejotização invisibiliza ainda mais o trabalho de cuidado, nega direitos ligados à maternidade e reforça a dupla jornada feminina. O estudo adota o método hipotético-dedutivo, associado à perspectiva da sociologia jurídica, para compreender a interação entre normas jurídicas e fatores sociais que moldam o trabalho pejotizado das mulheres. A técnica utilizada é a revisão bibliográfica e documental, com base em legislação, jurisprudência, obras de referência e artigos científicos. Busca-se contribuir para a análise crítica de como a pejotização, sob o recorte de gênero, configura uma estratégia neoliberal de intensificação da exploração do trabalho feminino sob aparência de autonomia, apontando alternativas jurídicas e coletivas para reverter a tendência de informalização e desproteção, especialmente no caso das mulheres pejotizadas.

**Palavras-chave:** Pejotização, Neoliberalismo, Flexibilização, Precarização, Desigualdade de gênero

---

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela Universidade Nacional de Córdoba/ARG. Doutor em Direito Pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professor de graduação e de pós-graduação da PUC Minas/BR.

<sup>2</sup> Doutoranda e Mestra em Direito, pela PUC Minas (bolsista CAPES); Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UCAM; Membro do grupo de pesquisa RED - Retrabalhando o Direito.

<sup>3</sup> Especialista em Prática de Direito Administrativo Avançada pela IBMEC/SP e Instituto Damásio de Direito. Graduada em Direito pela Faculdade Pitágoras/Divinópolis - Faculdade Integrada do Oeste de Minas. Advogada.

## **Abstract/Resumen/Résumé**

This research aims to analyze the phenomenon of pejotização in Labor Law, framing it within the neoliberal logic and the processes of flexibilization and precarization of labor relations, with an emphasis on its impacts on women's work. From a legal-sociological approach, it investigates how the hiring of women as legal entities, sustained by the ideologies of contractual freedom and individual entrepreneurship, has emptied the protection enshrined in Articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), disguised employment relationships, removed rights, and deepened structural gender inequalities. It is argued that, in addition to transferring the risks and costs of economic activity to female workers, pejotização further obscures care work, denies rights related to motherhood, and reinforces women's double workday. The study adopts the hypothetical-deductive method, combined with the perspective of legal sociology, to understand the interaction between legal norms and social factors that shape the pejotizado labor of women. The technique employed is bibliographic and documentary review, based on legislation, case law, reference works, and scientific articles. The research seeks to contribute to the critical analysis of how pejotização, under a gender lens, constitutes a neoliberal strategy for intensifying the exploitation of women's labor under the guise of autonomy, while also pointing to legal and collective alternatives to reverse the trend of informalization and lack of protection, especially in the case of women subjected to pejotização.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Pejotização, Neoliberalism, Flexibilization, Precarization, Gender inequality

## 1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem sido profundamente impactado pela reestruturação produtiva, pela globalização econômica e pela hegemonia da racionalidade neoliberal. Nesse cenário, observa-se o avanço de práticas contratuais que buscam flexibilizar e reduzir os custos da mão de obra, fragilizando as relações laborais e ampliando a precarização laboral, entre as quais se destaca o fenômeno da “pejotização” que, em suma, ocorre quando o empregador contrata trabalhadores(as) através da figura da pessoa jurídica, como microempreendedores individuais, em substituição ao vínculo de emprego protegido pela legislação trabalhista.

Essa prática, justificada pelo discurso neoliberal imposto através de narrativas manipuladoras e incentivo ao “empreendedorismo individual”, muitas vezes visam fraudar e mascarar a relação de emprego formal, com implicações diretas sobre a garantia de direitos sociais historicamente conquistados, ao deslocar o(a) trabalhador(a) para uma condição formalmente autônoma, mas materialmente subordinada.

Embora a pejotização atinja negativamente as pessoas trabalhadoras em geral, seus efeitos são ainda profundos quando analisados sob o recorte de gênero. Mulheres em geral e, em especial, aquelas historicamente inseridas em ocupações mais precárias e com menores salários, encontram na pejotização uma forma ainda mais acentuada de exploração e desproteção. A ausência de vínculo empregatício formal implica na perda de direitos e garantias sociais como a licença-maternidade, a estabilidade no emprego e a proteção previdenciária, além de acirrar a invisibilização cultural do trabalho reprodutivo<sup>1</sup> que ocorre simultaneamente ao trabalho produtivo.

Nesse contexto, este estudo busca responder à seguinte questão-problema: como o fenômeno da pejotização do trabalho feminino contribui para o esvaziamento da proteção social garantida pelo Direito do Trabalho, resultando na precarização das condições de vida e trabalho das mulheres pejotizadas?

Para responder à pergunta, parte-se da premissa de que a pejotização, imposta pela ideologia neoliberal sob o manto da suposta liberdade contratual, opera como um instrumento da desestruturação do Direito do Trabalho, permitindo que relações de trabalho típicas sejam

---

<sup>1</sup> Para esta pesquisa, trabalho reprodutivo compreende o trabalho doméstico – o cuidado com o lar –, o trabalho de cuidado – o cuidado com as pessoas –, o trabalho emocional – a carga mental invisível suportada pelas mulheres ao desempenharem os dois anteriores – e, por fim, o trabalho sexual (Rezende, 2025).

fraudadas, alcançando direitos trabalhistas e sociais, ampliando a desproteção das trabalhadoras. Desta forma, a hipótese inicialmente levantada é a de que a pejotização, sob a perspectiva de gênero, acentua vulnerabilidades históricas do trabalho feminino e opera como instrumento de intensificação da exploração sob o discurso da autonomia e do empreendedorismo, impondo às trabalhadoras os riscos e custos da atividade econômica e perda de direitos sociais e trabalhistas.

Em consonância com essa problematização, o objetivo central é identificar como o fenômeno da pejotização influência nas relações de trabalho das mulheres e quais os impactos nas políticas de gênero. A metodologia utilizada é a revisão bibliográfica, explorando obras de referência na área do Direito e da Sociologia do Trabalho e estudos que tratam especificamente das relações de gênero e trabalho.

Além disso, buscou-se priorizar, sempre que possível, os escritos de mulheres especialistas no tema, como forma de romper com a invisibilização feminina na academia e de evidenciar através de suas perspectivas possibilidades de resistência e organização coletiva das mulheres pejotizadas, bem como novos desafios para a atuação jurídica e sindical. Saliente-se que o artigo opta por um recorte metodológico, o qual não pretende universalizar o conceito de mulher, sendo esta pesquisa sobremaneira atenta aos diversos mecanismos de opressão que atuam sobrepostos, bem como aos múltiplos contextos culturais que se dão as vivências femininas. Assim, as “mulheres pejotizadas” aqui mencionadas, muitas vezes, referem-se a mulheres com nível educacional superior, as quais, ainda assim, estão sujeitas às pressões e opressões de um mercado de trabalho profundamente assimétrico. Mas necessário destacar que outras mulheres podem não estar alcançadas pelas reflexões aqui trazidas, em razão dos marcadores de raça, classe, etnia e orientação sexual. Contudo, não aprofundar nestas questões foi uma escolha puramente metodológica, de forma que essa pesquisa não apenas reconhece, como também adere as abordagens interseccionais.

Por fim, destaca-se que o artigo não tem a pretensão de esgotar o tema, mas sim, de apresentar um diagnóstico aprofundado sobre os impactos da pejotização no trabalho feminino.

## **2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

Inicialmente, salienta-se que trazer uma definição para o fenômeno da pejotização não é tarefa simples. Trata-se de um tema complexo, que vem se transformando e se aperfeiçoando ao longo do tempo, acompanhando as mudanças nas relações de trabalho e nas estratégias empresariais de organização da força laboral. Mais do que uma prática isolada, a pejotização

constitui um processo dinâmico, marcado por nuances jurídicas, econômicas e sociais, o que torna sua delimitação conceitual um verdadeiro desafio.

Para esboçar-se uma compreensão do fenômeno, tem-se que a pejotização decorre de um contexto histórico marcado pelo avanço do neoliberalismo, que, segundo Jorge Luiz Souto Maior (2025), busca formas e estratégias para reduzir o campo de incidência da rede de proteção jurídica de cunho social e minar a efetividade dos direitos trabalhistas que impõem limitações à exploração do trabalho.

Ao avaliarem os traços que caracterizam a razão neoliberal, Dardot e Laval (2016) concluem que a exigência de uma universalização da norma da concorrência ultrapassa as fronteiras do Estado, produzindo uma nova forma de subjetividade que atinge diretamente os indivíduos em sua relação consigo mesmos: “cada indivíduo é uma empresa que deve se gerir e um capital que deve se fazer frutificar” (Dardot; Laval, 2016, p.379). Nesse sentido, a racionalidade neoliberal impõe a lógica da concorrência em diversos âmbitos da vida humana, transformando cada indivíduo, como dito, em uma “empresa de si mesmo” e substituindo direitos coletivos por relações contratuais individualizadas, transferindo a responsabilidade social para o(a) próprio(a) trabalhador(a).

Cleber Lúcio de Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida (2021) explicam que o processo de individualização da relação de emprego conduz ao debilitamento ou à destruição da solidariedade coletiva e, deste modo, à redução da capacidade de reação e reivindicação dos(as) trabalhadores(as) enquanto classe, sendo que este processo pressupõe um exército de mão de obra de reserva. Assim, se por um lado impõe um modo de vida individualista, por outro, o neoliberalismo promove o controle coletivo dos trabalhadores, por meio da violência estrutural do desemprego e da precariedade laboral. O neoliberalismo procura convencer que vida digna de ser vivida é aquela em que o(a) trabalhador(a) se vê e age como empreendedor.

Nesse panorama de flexibilização das normas trabalhistas, imposto pela lógica neoliberal, surge o fenômeno da pejotização, como uma modalidade fraudatória de contratação em que se pretende descharacterizar a relação de emprego eliminando o elemento fático-jurídico da “pessoa física”, por meio da contratação do(a) trabalhador(a) como pessoa jurídica (Souto Maior, 2025). Assim, a pejotização é uma espécie de simulação que finge a existência de um vínculo de natureza civil/comercial, quando na realidade se tem uma efetiva relação empregatícia (Delgado, 2019).

Do ponto de vista jurídico, os artigos 2º e 3º da CLT definem o empregado como a pessoa física que presta serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada a um

empregador (Brasil, 1943). Ao se analisar os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, constata-se que, na prática, todos os requisitos parecem estar presentes na pejotização, e a fraude reside justamente na exigência de que o(a) trabalhador(a), pessoa física, constitua pessoa jurídica para formalizar o contrato, mascarando a verdadeira relação empregatícia, o que não teria qualquer validade jurídica, nos termos do princípio da primazia da realidade sobre a forma, consagrado no art. 9º da CLT. Para Souto Maior (2025), essa prática se sustenta no discurso da liberdade contratual, que “funciona como cortina de fumaça para encobrir a subordinação e permitir que o empregador se desonere de obrigações legais”.

Além disso, a “pejotização” trata-se de verdadeira desumanização da trabalhadora, na medida em que, por detrás, da “pejota” está, sempre, um ser humano. No capitalismo neoliberal parece materializar-se, pois, um paradoxo: enquanto a pessoa trabalhadora, apesar de não ser uma empresa, é desumanizada, o mercado, apesar de não ser um ser humano, é humanizado (Almeida, prelo). Ainda, importante notar que, ao contrário do que pode parecer em um primeiro momento, ao ser pejotizado(a), o(a) trabalhador(a) não está exercendo a sua liberdade, mas sim, está agindo conforme a necessidade.

Ricardo Antunes (2018) observa que a era digital e o capitalismo de plataforma introduziram novas modalidades de exploração, fragmentando ainda mais a classe trabalhadora e dissolvendo vínculos formais:

no mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de “inovar”, em especial no setor de serviços. “Pejotização” em todas as profissões, como médicos, advogados, professores, bancários, eletricistas, trabalhadoras e trabalhadores do care (cuidadores) e “frilas fixos”, freelancers que se tornam permanentes, mas que têm seus direitos burlados e se escondem nas redações dos jornais quando as empresas sofrem as auditorias do trabalho (...) Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres).

Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (Antunes, 2018, p. 42).

Contudo, a pejotização é um fenômeno que adquire cada vez mais força. No Brasil, o Mapa de Empresas divulgado pelo Governo Federal referente ao primeiro quadrimestre de 2025 aponta a existência de 23.205.843 empresas ativas, sendo que, destas 12.551.697, mais da metade são microempreendedores individuais. O relatório aponta que no primeiro quadrimestre de 2025 foram abertas 1.815.912 empresas, o que representa um aumento de 24,4% em relação ao 1º quadrimestre de 2024. Desse montante, 1.377.481 são MEIs, representando um aumento de 43,2% em relação ao terceiro quadrimestre de 2024 e aumento de 29,0% em relação ao

primeiro quadrimestre de 2024. Por meio da análise do relatório constata-se que no cenário econômico brasileiro predominam as atividades do setor terciário da economia, relativas ao comércio e prestação de serviços, e representam 82,1% das empresas em funcionamento no país (Brasil, 2025).

Os dados divulgados parecem revelar uma preocupante tendência de precarização das relações de trabalho sob os contornos da pejotização com crescimento cada vez mais acentuado, que favorece a externalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias, dificultando a organização coletiva e a proteção dos(as) trabalhadores(as). Nesse contexto, o fato de mais de 80% das empresas ativas estarem no setor terciário (comércio e serviços) reforça a ideia de um capitalismo cada vez mais moldado por formas flexíveis de emprego e autogestão informal, cujos riscos, sobretudo se analisados sobre o recorte de gênero, recaem de forma desproporcional sobre as mulheres.

A pejotização, por conseguinte, parece ser fruto direto da racionalidade neoliberal e de seus mecanismos de individualização das relações de trabalho, fragilização da solidariedade coletiva e naturalização da precariedade. Ao impor ao(a) trabalhador(a) a identidade de “empresa de si mesmo” e deslocar para ele(a) a responsabilidade por sua subsistência, o neoliberalismo fornece o terreno ideológico e econômico para que práticas contratuais fraudulentas se consolidem sob o manto da “modernização” e da “liberdade contratual”. Nessa perspectiva, segundo Souto Maior (2025), a pejotização deixa de ser vista como uma fraude ou uma simulação para ser concebida como um fenômeno legítimo das “novas” relações de trabalho em que a suposta livre manifestação do trabalhador de se assumir como uma empresa individual e, com isto, rechaçar a proteção jurídica trabalhista, deve ser respeitada.

Porém, de forma geral, a pejotização, ao difundir a figura da trabalhadora como “empresa de si mesmo”, tem como consequência lógica a desestruturação da solidariedade coletiva, o enfraquecimento da capacidade de resistência organizada e se consolida como mecanismo de precarização que mina os fundamentos do Direito do Trabalho e a própria função social da proteção jurídica trabalhista, legitimando arranjos contratuais fraudulentos em nome da competitividade e da “liberdade contratual”. Isto porque, segundo Maria Cecília Máximo Teodoro (2017), a pessoa pejotizada, muitas vezes, não se sindicalizará, o que dificulta, senão inviabiliza, a reivindicação de direitos e o reconhecimento como classe.

Conforme já analisado, no contexto brasileiro, os dados recentes evidenciam aumento expressivo do número de microempreendedores individuais e revela uma tendência de expansão do fenômeno da pejotização, sobretudo em setores historicamente permeados pela informalidade e pela predominância do trabalho feminino. Segundo dados do Tribunal Superior

do Trabalho (TST), a Justiça do Trabalho registrou, em 2024, um total de 285.055 processos que pedem o reconhecimento de vínculo empregatício. O número representa um aumento de 57% em comparação com 2023 e reflete o crescimento das ações sobre a chamada "pejotização". Já em 2025, só até fevereiro, foram ajuizados 53.783 novos casos, o que coloca o tema em 16º no ranking dos que mais levam as pessoas à Justiça do Trabalho (CNN, 2025).

Diante disso, a Justiça do Trabalho vinha construindo um entendimento no sentido de se negar validade à contratação por meio de pessoa jurídica. Em 2024, terceira turma do TST assim decidiu:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. VERBAS RESCISÓRIAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. Conforme salientado na decisão agravada, a Corte Regional, amparada no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, constatou que a **prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa por ele constituída, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (fraude denominada na comunidade trabalhista de pejotização, isto é, uso fraudulento da pessoa jurídica para mascarar a relação empregatícia)**. Nesse cenário, considerando que os elementos de prova colhidos no curso da instrução processual confirmam o preenchimento simultâneo dos elementos caracterizadores da relação de emprego, pois o autor prestava serviços regular e habitualmente, com subordinação, mostrando-se imperiosa, portanto, a manutenção da sentença que reconheceu o vínculo empregatício, e seus consectários legais, não havendo que se falar na reforma pretendida. Mantendo, inclusive nos demais aspectos e parâmetros quanto ao decidido em relação às verbas rescisórias. Ademais, afirmando a Instância Ordinária a presença dos elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido.

Da mesma forma, em 2023, a oitava turma do TST fixou entendimento semelhante, ressaltando que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) permitia concluir que, havendo fraude, a pejotização é ilícita:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. CONFISSÃO. ART. 896 DA CLT. O Regional foi expresso ao registrar que os próprios reclamados confessaram formar grupo econômico, razão pela qual reconheceu a responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Assim, não se divisa violação do § 2º do art. 2º da CLT, uma vez que a decisão regional está fundamentada no fato de que as reclamadas reconheceram haver formação de grupo econômico. Dessa forma, é irrelevante a discussão acerca do preenchimento (ou não) dos requisitos necessários para a constatação do grupo econômico. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE. PEJOTIZAÇÃO. SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O Tribunal Regional, no exame da prova produzida, constatou que houve fraude na terceirização por "pejotização" e que ficaram comprovados os

elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego com a pretensa tomadora de serviços, inclusive a subordinação jurídica. Não se desconhece que o Supremo Tribunal Federal tem considerado lícita a terceirização por pejotização, conforme julgamento das Reclamações 39.351 e 47.843. Todavia, importante destacar que o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, enfatiza que a licitude da terceirização (pejotização) depende da ausência de fraude, ao destacar que “são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.”. No caso em exame, o Tribunal Regional constatou a existência de fraude na contratação de pessoa jurídica (pejotização). Não resolveu a controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício com fundamento em prestação de serviços na atividade-fim da reclamada. Assim, não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi negado seguimento ao agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento.

Ademais, em 2024, a quarta turma do TST fixou entendimento que consagrava a competência da Justiça do Trabalho para julgar controvérsias acerca da pejotização:

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PEDIDO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO . TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos . II. Esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que compete à Justiça do Trabalho dirimir controvérsias consistentes em julgar os elementos caracterizares do vínculo emprego e acerca da fraude a que se refere o artigo 9º da CLT, inclusive no caso de "pejotização". Precedentes, inclusive desta C. 4ª Turma . III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.

Entretanto, em abril de 2025, o ministro do STF, Gilmar Mendes, em decisão monocrática, determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a licitude da contratação de trabalhadores como autônomos ou pessoas jurídicas “pejotização”, até que seja proferido julgamento definitivo no Tema 1.389, reconhecido com repercussão geral e que discute, ainda, o ônus da prova em casos de alegação de fraude, bem como a competência da justiça do trabalho para julgamento desses casos.

Souto Maior (2025) alerta para a gravidade do atual posicionamento do STF, o qual tem se afastado dos princípios constitucionais e das normas internacionais de proteção ao trabalho. Para o autor, o STF vem equiparando a “pejotização” a uma simples forma de terceirização, quando, na realidade, trata-se de um fenômeno mais lesivo: uma verdadeira fraude trabalhista. Ao admitir que o mero “consentimento” do trabalhador seja suficiente para formalizar um contrato comercial, sem vínculo empregatício e desprovido de qualquer proteção conferida pela CLT, cria-se um cenário em que nem mesmo o Judiciário poderá questionar a

prática, classificando o momento como gravíssimo: “Estamos diante da realidade concreta do fim do direito do trabalho”.

Logo, ao longo deste tópico, se observou que a pejotização em sua dimensão mais ampla, percebe-se que ela não apenas fragiliza direitos trabalhistas e retira dos indivíduos a proteção mínima assegurada pela legislação, mas também consolida um modelo de relação laboral marcado pela precarização e pela transferência dos riscos do negócio ao trabalhador. Todavia, se esse fenômeno já se mostra preocupante em termos gerais, seus efeitos tornam-se ainda mais complexos quando atravessados pelas desigualdades de gênero, revelando impactos específicos sobre as mulheres que merecem uma análise própria e aprofundada.

### **3 AS MULHERES PEJOTIZADAS: desigualdade estrutural e vulnerabilidades de gênero**

Ao se compreender a pejotização em sua dimensão geral, como fenômeno que transcende o aspecto meramente contratual e se insere em um contexto mais amplo de reconfiguração das relações de trabalho, torna-se inevitável avançar para recortes específicos que revelam seus impactos diferenciados. Entre esses recortes, destaca-se a perspectiva de gênero, que expõe como a lógica da pejotização, embora aplicada de forma aparentemente neutra, incide de maneira particular sobre as mulheres, reproduzindo e aprofundando desigualdades históricas no mundo do trabalho. É nesse ponto que se abre espaço para uma análise mais direcionada, voltada a compreender como essa forma de contratação dialoga com a realidade das trabalhadoras e com as estruturas sociais que as cercam.

Nesse sentido, importante destacar que o ordenamento jurídico brasileiro conferiu tratamento diferenciado ao trabalho feminino, trazendo diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que garantem certos direitos específicos à mulher trabalhadora. Tal distinção é, inclusive, objeto de questionamento, à medida em que a previsão de direitos trabalhistas à apenas um dos gêneros, pode acarretar uma discriminação. Ao conferir direitos apenas às mães, não se estendendo aos pais, as mulheres serão, invariavelmente, preteridas no mercado. Isto porque se estabelece o trabalho feminino como um trabalho de categoria “especial”, discriminando-o e, consequentemente, as proteções acabam por se tornar vulnerabilidades.

Portanto, ao se conceder, apenas às mulheres, direitos como a estabilidade da gestante (artigo 10, II, b do ADCT e artigo 391-A da CLT); a licença-maternidade (artigo 392, CLT); e os intervalos para amamentação (artigo 396 da CLT), inexoravelmente, se reproduz as construções culturais dos papéis generificados, segundo os quais o cuidado com os filhos cabe

unilateralmente à mãe. Veja-se que estas normas ao tentarem proteger a maternidade, em última instância, se dirigem ao nascituro.

No entanto, esta crítica ao “excesso” de direitos reside apenas e tão somente na comparação entre os gêneros, isto é, no fato de que as mulheres possuem mais direitos do que os homens. Desta forma, não se critica a existência do direito em si, mas sim, a sua destinação à apenas um dos gêneros, de modo que a solução não é extirpá-los, mas sim, estendê-los aos homens, de modo a consumar o verdadeiro fim da norma (Teodoro, 2024).

Feita essa observação, importante notar que estas normas específicas destinadas as mulheres carregam uma importância substancial: protegem as mulheres contra as mais perversas formas de discriminação de gênero. Veja-se, à título de exemplo, que a Lei nº 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias de que tradicionalmente são vítimas as mulheres. Ademais, a Lei nº 9.799/95 alterou a redação do art. 383 da CLT, trazendo novas regras para proteger a mulher de atos discriminatórios, como a vedação a anúncios de emprego por gênero. Ainda, a Lei Maria da Penha (nº 11.340/2006) estabeleceu proteções específicas para a trabalhadora mulher que é vítima de violência doméstica. Por fim, a Lei nº 14.611/23 estabelece medidas fiscalizatórias para a concretização da isonomia salarial entre mulheres e homens (Arruda; Casagrande, 2023).

Estas normas, contudo, se aplicam às trabalhadoras que possuem um vínculo empregatício, de modo a correr o risco de se tornarem proteções meramente simbólicas, sem qualquer aplicabilidade prática, diante da ampla disseminação do fenômeno da pejotização, que admite contratações de natureza civil mesmo quando se verifica uma relação jurídica marcada pela assimetria entre contratante e trabalhadora (Arruda; Casagrande, 2023).

Para ilustrar este posicionamento, Kátia Magalhães Arruda e Cássio Casagrande (2023) trazem casos fictícios em que os direitos sociais das trabalhadoras, assegurados pela Constituição, são violados, de forma que a proteção jurisdicional do Estado brasileiro acaba sendo-lhes negada. Isto porque, uma vez pejotizadas, essas mulheres seriam tratadas como simples “entes empresariais”, que estariam celebrando contratos civis em pé de igualdade com os “tomadores de serviço”, não podendo, portanto, recorrer às garantias sociais destinadas à parcela feminina da classe trabalhadora.

Contudo, é importante destacar que os casos hipotéticos anteriormente mencionados não se tratam de meras abstrações teóricas ou construções fictícias. Ao contrário, correspondem a situações concretas e recorrentes no mundo do trabalho brasileiro, como demonstra reportagem publicada pela BBC, que evidencia a realidade da pejotização e seus impactos diretos sobre a vida de trabalhadoras, por meio de relatos concretos. Casos de mulheres que tiveram seus

contratos rescindidos durante ou após a gravidez mostraram que mulheres pejotizadas, mesmo desempenhando funções típicas de empregadas e estando inseridas em uma relação faticamente desequilibrada, ficam sem acesso a licença-maternidade, estabilidade gestacional, 13º salário, férias remuneradas, FGTS e proteção previdenciária. Além disso, sofrem discriminação direta em razão da gravidez, perda de renda e insegurança laboral, o que evidencia a precarização sistemática da força de trabalho feminina sob o regime de contratação como pessoa jurídica (Rosetti; Churchill, 2025).

Para além da ausência de proteção quanto à maternidade, as mulheres pejotizadas também deixam de ter a garantida a isonomia salarial, prevista constitucionalmente no art. 7º, XXX da CRFB/88: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (Brasil, 1988). Tal garantia é também assegurada pelo art. 461 da CLT, o qual dispõe que: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (Brasil, 1943).

Cabe destacar que as mulheres já enfrentam a discriminação salarial como regra no mercado de trabalho: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), mulheres que fazem o mesmo trabalho que homens recebem 20% a menos que eles, em média, em todo o mundo (ONU, 2022). No Brasil, segundo dados do 1º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, em 2024, as mulheres ganham 19,4% a menos do que os homens. Em cargos de dirigentes e gerentes, a diferença de remuneração chega a 25,2% (MTE, 2024)<sup>2</sup>.

Contudo, uma vez pejotizadas, as mulheres perdem a garantia constitucional da isonomia salarial, bem como o direito de reivindicar, perante a Justiça do Trabalho, a equiparação salarial, o que as deixa flagrantemente expostas à discriminação remuneratória e, com efeito, ainda mais vulneráveis.

Outro ponto a se destacar é a histórica construção cultural da designação do trabalho reprodutivo às mulheres, as quais precisam adotar um “modelo de conciliação”, por meio do qual administraram, unilateralmente, a sua atividade profissional e o seu trabalho dentro do lar (Hirata; Kergoat, 2007). Com efeito, para Teodoro (2024), é insuficiente dizer que as mulheres inseridas no mercado de trabalho enfrentam uma “dupla” ou “tripla” jornada de trabalho, uma

---

<sup>2</sup> Adicionando-se um recorte de raça, as mulheres negras são as que têm renda mais desigual. A remuneração média da mulher negra é de R\$ 3.040,89, correspondendo a 68% da média. Ainda, elas ganham 66,7% da remuneração das mulheres não negras (MTE, 2024).

vez que é necessário um empreendimento de esforços mentais para que a mulher consiga conciliar o seu trabalho produtivo e o seu trabalho reprodutivo. Esta tarefa consiste em “conciliar o inconciliável” e demanda uma verdadeira administração mental, tendo em vista que as duas esferas se interpenetram, são concomitantes e se justapõem, gerando uma sobrecarga feminina. Assim, para a autora, as mulheres enfrentam, na verdade, uma jornada continuada de trabalho.

Segundo Bárbara Ferrito (2021), os papéis sociais atribuídos aos indivíduos engendram uma assimetria na liberdade para definir a disponibilidade sobre o seu próprio tempo, de forma que a distribuição desigual de encargos e obrigações gera, para alguns, a pobreza de tempo. Partindo-se da premissa de que não é possível monetizar todas as atividades, sendo indispensável o dispêndio de tempo para a execução das tarefas, ainda que básicas, a autora sustenta que essa necessidade de tempo faz surgir a constatação da falta dele, cujas consequências são enquadradas na ideia de pobreza de tempo. Nessa ótica, o marcador de gênero atua como fator desestabilizador quanto ao recurso temporal, vez que as mulheres, ao serem levadas a conciliar as esferas, são submetidas a uma escassez de tempo quando comparadas aos homens.

Corroborando esta ideia, dados do IBGE de 2022 demonstram que as mulheres dedicaram quase o dobro de tempo que os homens aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. Enquanto elas dispendiam 21,3 horas semanais para estas tarefas, eles dispendiam apenas 11,7 horas, ou seja, elas gastaram 9,6 horas por semana a mais do que eles (IBGE, 2024)<sup>3</sup>. Portanto, em regra, as mulheres enfrentam um déficit de tempo, o qual é agravado pelas normas atinentes à jornada de trabalho, as quais determinam jornadas extenuantes, que, cumuladas com os tempos do cuidado, impõem uma verdadeira supressão do tempo de vida da trabalhadora.

Para as mulheres, os limites temporais se dobram e redobram, **trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e articulam**, e por isso elas estão em situação de questionar a separação entre esferas da vida – privada, assalariada, política – que regem oficialmente a sociedade moderna (Hirata; Zarifian, 2003, p. 67, grifo nosso).

Ocorre que, com a pejotização, isso se intensifica, tendo em vista que a contratação por meio de pessoa jurídica inviabiliza a aplicação da limitação da jornada de trabalho (oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais), prevista no art. 7º, XIII da CRFB/88 e no art. 58 da CLT. Por conseguinte, a “flexibilização” da jornada imposta pela pejotização tende a exigir

---

<sup>3</sup> Saliente-se que as mulheres pretas ou pardas dedicaram 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as mulheres brancas (IBGE, 2024).

das trabalhadoras uma disponibilidade irrestrita, materializando jornadas extensas e exaustivas, o que dificulta, ainda mais, a conciliação entre as esferas produtiva e reprodutiva, acirrando a sua pobreza de tempo e, consequentemente, a desigualdade de gênero.

Isto porque os homens, que não são demandados a exercer o trabalho reprodutivo e, por isso, detém uma maior liberdade de uso do seu tempo, serão, invariavelmente, preferidos na contratação por meio de pessoa jurídica. Com a disseminação desta modalidade de contratação e com a possível chancela judiciária pelo STF, parece que, mais uma vez, as mulheres perderão espaço no mercado de trabalho, o qual selecionará aquelas pessoas com mais tempo disponível para o trabalho produtivo.

É bem verdade que esta “flexibilização da jornada” contida na pejotização pode apresentar uma facilitação do “modelo de conciliação”, uma vez que supostamente a mulher não mais estaria subordinada aos horários empresariais, mas sim, “livre” para administrar o seu próprio tempo. Porém, como visto, ao contrário destas falsas expectativas, a pejotização acirra a pobreza de tempo feminina, levando-a a uma sobrecarga e, em última instância, a um impasse. É que a mulher é socializada para encarar o trabalho reprodutivo como prioritário, de modo que seus esforços físicos e mentais, bem como o seu tempo serão empreendidos com maior intensidade para este, ao passo que a sua atividade profissional resta em segundo plano. Para Teodoro e Miraglia (2023, p. 26), a conciliação das duas esferas é um dos fatores que levam a mulher a enfrentar um “efeito âncora”, que pode ser compreendido como o fenômeno que afunda cada vez mais a mulher no mercado de trabalho, imergindo-a no trabalho não remunerado de cuidado”. Desta maneira, a pejotização parece gerar mais desigualdades, vez que retira as mulheres dos espaços públicos, fazendo-a afundar no trabalho reprodutivo.

Importante mencionar, ainda, que a pejotização vem sendo associada a ideia de “empoderamento feminino”. A narrativa dominante estimula que a mulher conquiste seu sucesso “por conta própria”, investindo em si mesma como se fosse uma empresa, muitas vezes por meio do empreendedorismo – frequentemente informal e precarizado – apresentado como via de emancipação. Essa retórica ignora que a inserção majoritária das mulheres no mercado de trabalho ocorre em condições de maior exploração e instabilidade, produzindo, na prática, apenas uma autonomia limitada e frágil. Ao deslocar para a esfera individual a responsabilidade pela superação das desigualdades, o discurso neoliberal invisibiliza as estruturas que perpetuam a opressão de gênero (como as desigualdades de classe e raça, a flexibilização produtiva e a divisão sexual do trabalho) e transforma as chamadas “mulheres empoderadas” em álibis para legitimar a ausência de mudanças estruturais.

Para Zanello (2018), o neoliberalismo vende a ideia de que o sucesso depende exclusivamente do esforço individual, o que, na prática, recai de forma ainda mais pesada sobre as mulheres. Paralelamente, um discurso neoliberal captura pautas para reforçar a culpabilização feminina, de forma que a sobrecarga e a exaustão passam a ser atribuídas à própria mulher e ao movimento feminista. Nesse cenário, o empoderamento torna-se uma armadilha, pois não se confunde com a emancipação: é um “empoderamento colonizado”, vendido pelo patriarcado-capitalista para melhorar a posição da mulher dentro de um jogo, cujas regras ela não escolheu, mas que precisa aceitar.

O neoliberalismo transformou o patinho feio em cisne, ao elaborar uma narrativa de empoderamento feminino. Invocando a crítica feminista da renda familiar para justificar a exploração, ele subordina o sonho de emancipação das mulheres ao motor de acumulação de capital.

(...)

Em uma cruel reviravolta, temo que o movimento para a libertação das mulheres tenha se enredado em uma ligação perigosa com esforços neoliberais para a construção de uma sociedade de livre-mercado. Isso explicaria como foi aceito que ideias feministas, que já fizeram parte de uma visão de mundo radical, são cada vez mais expressas em termos individualistas. Feministas que certa vez criticaram uma sociedade que promoveria o carreirismo agora aconselham mulheres a “aceitarem”. Um movimento que uma vez priorizou solidariedade social agora celebra empresárias. A perspectiva que certa vez valorizou o “carinho” e a interdependência agora encoraja avanços individuais e meritocracia” (Fraser, 2016, online).

Diante disso, evidencia-se que a pejotização, sob a perspectiva de gênero, amplia vulnerabilidades históricas das mulheres, uma vez que acentua a conciliação desigual entre trabalho produtivo e reprodutivo e enfraquece a proteção de direitos fundamentais. Enfrentar esse cenário exige mais do que soluções individuais: requer a construção de estratégias coletivas, capazes de transformar experiências isoladas em pautas comuns.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pejotização, entendida como o processo de contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, não é um fenômeno isolado, mas expressão das transformações decorrentes do avanço do neoliberalismo, que redefiniu profundamente as relações de trabalho. Nesse contexto, os dados revelam a ascensão crescente da adoção desse modelo, que vem se consolidando como alternativa amplamente utilizada pelas empresas para reduzir custos e flexibilizar vínculos empregatícios.

Como se buscou demonstrar, tal prática significa, em essência, a precarização das relações de trabalho, ao deslocar para o indivíduo a responsabilidade integral sobre sua força de trabalho. O trabalhador é concebido como “empreendedor de si mesmo”, e, a partir dessa

lógica, é despojado da proteção mínima assegurada pela legislação trabalhista, convertendo-se em sujeito isolado, sem acesso a direitos historicamente conquistados.

Não obstante, enquanto fenômeno social, a pejotização não se apresenta de forma neutra: ela é atravessada pelo marcador de gênero e se mostra ainda mais gravosa para as mulheres. As proteções destinadas à trabalhadora, asseguradas tanto pela Constituição da República Federativa Brasileira quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho, não alcançam àquelas submetidas à lógica da pejotização. É certo que, muitas vezes, a aplicação efetiva dessas normas enfrenta entraves, mas sua existência é indispensável como respaldo jurídico às reivindicações femininas. Não se pode admitir retrocessos: os direitos trabalhistas das mulheres foram fruto de lutas históricas e precisam ser preservados e ampliados.

Do ponto de vista jurídico, um CNPJ não tem gênero; contudo, a realidade social demonstra o contrário. Ao reduzir a trabalhadora à condição de empresa, a pejotização desumaniza e apaga a dimensão de suas necessidades específicas, naturalizando desigualdades já presentes no mercado de trabalho. Mulheres que ainda enfrentam diferenças salariais, preterição na contratação e a chamada pobreza de tempo tendem a sofrer impactos ainda mais severos quando submetidas a esse regime.

Diante desse cenário, parece ser urgente pensar em caminhos de resistência. A coletivização das pautas femininas surge como possibilidade concreta para enfrentar a fragmentação imposta pela pejotização e reconstruir espaços de solidariedade e organização política. Somente pela ação coletiva será possível garantir que as mulheres pejotizadas não permaneçam invisíveis, mas que sejam protagonistas na luta por um mundo do trabalho mais justo, igualitário e democrático.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Capitalismo de precariedade, era do precário e servidão involuntária**. Belo Horizonte, [2025]. No prelo.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêlo de. **Diálogos em Sociologia do Trabalho: a precariedade laboral no Brasil**. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021.

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

ARRUDA, Kátia Magalhães; CASAGRANDE, Cássio. A JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE PEJOTIZAÇÃO E SUA REPERCUSSÃO NOS DIREITOS SOCIAIS DAS

MULHERES TRABALHADORAS. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3<sup>a</sup> Reg.**, Belo Horizonte, v. 69, n. 108, p. 83-96, jul./dez. 2023.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)] **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 ago. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 5 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Mapa de Empresas**: relatório do 1º quadrimestre de 2025. Brasília, DF. 26 de maio de 2025. Disponível em: [https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2025-pdf.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2025-pdf.pdf?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (terceira turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: 1001557-43 .2021.5.02.0016. Relatora: Adriana Goulart De Sena Orsini, julgado em 13 mar. 2024. Brasília: TST, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (oitava turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: 00002845920225090002. Relator: Sergio Pinto Martins, julgado em 09 out. 2024. Brasília: TST, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (quarta turma). Ag-RRAG: 1000861-57.2020 .5.02.0043. Relator: Alexandre Luiz Ramos, julgado em 21 mai. 2024. Brasília: TST, 2024.

CNN. "Pejotização": Processos que pedem vínculo de emprego crescem 57% em 2024. Site: **CNN Money**. 20 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/pejotizacao-processos-que-pedem-vinculo-de-emprego-crescem-57-em-2024/>. Acesso em 20 set. 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

FRASER, Nancy. Como certo feminismo mordeu a isca neoliberal. The Guardian. Tradução de Felipe Kantor. Site: **Outras Mídias**. 19 de abril de 2016. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmídias/como-certo-feminismo-mordeu-a-isca-neoliberal/>. Acesso em 24 mai. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?lang=pt>. Acesso em: 7 jun.

2024.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Conceito de trabalho. In: EMÍLIO, Marli *et al* (Org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres:** desafios para as Políticas Públicas. São Paulo: Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher, 2003, p. 65-69. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf#page=55>. Acesso em: 7 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. **Agência IBGE Notícias.** 8 de março de 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza#:~:text=Em%202022%2C%20enquanto%20as%20mulheres,tarefas%20do%20que%20as%20brancas>. Acesso em: 26 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. Mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, aponta 1º Relatório de Transparência Salarial. **Gov.br.** 25 de março de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 5 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Em todo o mundo, mulheres recebem 20% a menos que homens. **Nações Unidas.** ONU News. 18 de setembro de 2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1801331>. Acesso em: 5 set. 2024.

REZENDE, Lorena Carvalho. **Trabalho, remuneração e a discriminação de gênero:** o segundo salário. Belo Horizonte: RTM, 2025.

ROSETTI, Mariana; CHURCHILL, Paola. Mães PJ enfrentam maternidade sem direitos: 'Vamos te desligar porque você está grávida'. Site: **BBC News.** 12 de agosto de 2025. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c98jlnyr0p6o>. Acesso em 20 set. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Comentário à abordagem do STF sobre a pejotização como terceirização. **Anamatra na mídia.** 15 de abril de 2025. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/35676-suspensao-de-acoes-sobre-pejotizacao-ameaca-direito-do-trabalho?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/35676-suspensao-de-acoes-sobre-pejotizacao-ameaca-direito-do-trabalho?utm_source=chatgpt.com). Acesso em: 13 ago. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Sobre a “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer. Blog. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-pejotizacao-e-perguntas-que-nao-se-deveriam-fazer>. Acesso em: 14 ago. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Decisão do STF sobre ‘pejotização’ pode representar o fim dos direitos trabalhistas, alerta jurista. Reportagem Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/04/14/decisao-do-stf-sobre-pejotizacao-pode-representar-o-fim-dos-direitos-trabalhistas-alerta-jurista/> Acesso em: 15 ago. 2025

TEODORO, Maria Cecilia Máximo. A síndrome de patrão. **Migalhas**, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>. Acesso em 14 ago. 2025.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Conciliar o inconciliável: o efeito âncora do trabalho de cuidado e as políticas afirmativas de gênero. *In:* TEODORO, Maria Cecília Máximo; PEREIRA, Flávia Souza Máximo; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira (Org.) **Direito Material e Processual do Trabalho: feminismos, trabalho e epistemologias insurgentes**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2023. p. 21-42.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Quem é a mulher para o Direito do Trabalho? Responsabilidades de cuidados disfarçadas de direitos. *In:* LIPOVESTSKY, Nathália (Org.) **Feminismo & Deuda** [Feminismo & Dívida]. V. 2. Napoli, Itália: La Cittá del Sole, 2024a. p. 76-94.

ZANELLO, Valeska. **Saúde mental, gênero e dispositivos:** cultura e processos de subjetivação. 1. ed. Curitiba: Editora Appris, 2018.