

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

CIBELE FIGUEIRA COSTA

“PEJOTIZAÇÃO” E A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE DA CLASSE
TRABALHADORA NO BRASIL:
por um olhar interseccional

Ouro Preto
2026

CIBELE FIGUEIRA COSTA

**“PEJOTIZAÇÃO” E A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE DA CLASSE
TRABALHADORA NO BRASIL:**
por um olhar interseccional

Monografia apresentada ao curso de Graduação de
Direito da Universidade Federal de Ouro Preto -
UFOP, como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Dra. Flávia Souza Máximo Pereira

Ouro Preto
2026

AGRADECIMENTOS

Como cita Socorro Acioli: “o tempo de sonhar é em cima da terra”. Dentre muitos caminhos fui construindo a possibilidade de sonhar e de acreditar em mim mesma. Agradeço, em primeiro lugar, à minha fé, que abre meus caminhos para que eu possa ter força de enfrentar a vida.

Agradeço, com todo meu coração, à minha família. À minha mãe, Monica, um exemplo de força e empatia, que me ensinou a enxergar o mundo a partir da sensibilidade e luta. Obrigada pelo seu amor e pelas suas orações que me protegem. À minha irmã, Simone, quem me aplaudiu de pé todas as vezes na plateia da minha vida e quem me ensina o verdadeiro sentido de ter sorte, apenas por ter ela ao meu lado. Agradeço ao meu pai, Luiz, pelo amor compartilhado, pelo esforço que tornou possível a conclusão dos meus estudos e por sempre acreditar na minha competência. Às minhas avós (*in memoriam*), Francisca e Maria que, tenho certeza, estariam muito orgulhosas.

Agradeço à minha orientadora, Flávia Máximo, que acreditou em mim e ampliou meu olhar para o Direito do Trabalho sob uma perspectiva crítica. Tenho orgulho de ter seu nome junto ao meu neste trabalho.

Agradeço à Universidade Federal de Ouro Preto, espaço em que fui acolhida e que, para além de me formar profissionalmente, contribuiu para o meu crescimento enquanto pessoa. Viva a educação pública e de qualidade!

Como escreve Itamar Vieira Junior em Torto Arado, “cada mulher sabe a força da natureza que abriga na torrente que flui de sua vida”. Concluo esse momento da vida com força para os próximos passos.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 CONCEITO JURÍDICO DE "PEJOTIZAÇÃO" E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	7
2.1 O conceito jurídico de pejotização	7
2.2 Disputa dos sentidos jurídicos da pejotização	10
2.3 Efeitos da pejotização nas relações laborais	16
3 A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE NA PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL	19
3.1 O conceito jurídico-sociológico de captura da subjetividade	20
3.2 A captura da subjetividade na pejotização: o mito do empreendedor de si mesmo	24
3.3 Interseccionalidade, precarização e captura da subjetividade	26
4. CONCLUSÃO	33
5. Referências	35

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surge como ramo jurídico centrado na regulamentação das relações entre empregador e empregado, estruturando-se a partir de princípios e regras que focam na organização e proteção laboral. Para que a relação de emprego seja caracterizada, e o trabalhador tenha acesso a todos os direitos trabalhistas e previdenciários, é necessária a presença simultânea dos requisitos fático-jurídicos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A relação de emprego, portanto, é a chave de acesso à cidadania de trabalhadores e trabalhadoras, constituindo-se o núcleo protetivo do Direito do Trabalho. Entretanto, as políticas neoliberais, visando aumentar a desigualdade estrutural entre classe trabalhadora e classe capitalista, tem promovido a flexibilização dos direitos sociais previstos na CLT e na Constituição da República. Entre as formas de flexibilização de direitos do trabalho, destaca-se a pejetização.

A pejetização é um neologismo utilizado para designar a prática de contratação de pessoas físicas com a imposição da constituição de pessoa jurídica, ocultando a materialidade dos elementos caracterizadores da relação de emprego, por meio da relação civil de prestação de serviços (Delgado, 2019). O objetivo da pejetização é burlar a aplicação da CLT nas relações de trabalho, para captar trabalhadores e trabalhadoras de forma precarizada.

Diante desse cenário, esta pesquisa jurídico-teórica busca compreender os efeitos sociais e subjetivos da pejetização. A precarização do trabalho mediante a pejetização permite o controle profundo da subjetividade do trabalhador, que não se considera pertencente à classe operária, mas sim um empreendedor de si mesmo, apesar de não possuir capital, estrutura empresarial ou liberdade para contratar. Tais estratégias capitalistas de fragmentação da consciência coletiva da classe trabalhadora no Brasil também são articuladas interseccionalmente com gênero e raça.

Portanto, o presente estudo busca responder o seguinte tema-problema: como a pejetização captura a subjetividade da classe trabalhadora para promover a precarização das relações laborais brasileiras, sob uma perspectiva interseccional?

A hipótese sustentada é que, para promover a precarização, a pejetização captura a subjetividade do trabalhador, retirando a sua consciência coletiva de pertencimento à classe trabalhadora, fazendo com que ele sinta empreendedor de si mesmo, o que, contudo, não gera os mesmos efeitos subjetivos considerando o gênero e a raça.

A pesquisa justifica-se pela contemporaneidade do fenômeno, especialmente diante das disputas jurisprudenciais entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), representadas pela suspensão nacional dos processos relacionados ao Tema 1.389 da Repercussão Geral.

Ademais, a pejotização provoca impactos estruturais sobre o sistema de proteção social, enfraquecendo direitos fundamentais e atingindo de forma desigual grupos historicamente subalternizados. Assim, evidencia-se a necessidade de uma análise crítica que articule o Direito do Trabalho e a interseccionalidade.

O marco teórico desta pesquisa fundamenta-se, quanto ao conceito jurídico de pejotização, na doutrina de Maurício Godinho Delgado. No que se refere à captura da subjetividade e à precarização do trabalho no contexto neoliberal, a base teórica está centrada nas contribuições de Giovanni Alves e Ricardo Antunes. Por fim, a análise interseccional é sustentada a partir do referencial de Kimberlé Crenshaw, permitindo compreender como os efeitos da pejotização e da precarização não incidem de forma homogênea sobre toda a classe trabalhadora.

Metodologicamente, adota-se a vertente jurídico-sociológica (Gustin, Dias, Nicácio, 2020), de caráter jurídico-descritivo e interdisciplinar, fundamentada em análise bibliográfica e pesquisa jurisprudencial qualitativa, com foco em decisões do TST e STF, tendo em vista sua jurisdição nacional, com recorte temporal após 2017, em razão da promulgação da Reforma Trabalhista - Lei 13.467/17 - que facilitou a expansão da pejotização.

Para desenvolver a hipótese central, a pesquisa estrutura-se em dois capítulos principais. O capítulo 2 conceitua a pejotização, examinando seus efeitos diante do princípio da primazia da realidade sobre a forma e nas decisões jurisprudenciais dos tribunais superiores, especialmente diante da ADPF 324, do Tema 725 e da suspensão nacional vinculada ao Tema 1.389. Além disso, analisa-se a precarização causada pelo fenômeno, marcada pela supressão de direitos fundamentais.

O capítulo 3 desenvolve a análise jurídico-sociológica da captura da subjetividade como estratégia neoliberal que atua sobre a identidade do trabalhador, difundindo o mito do empreendedor de si mesmo e suprimindo os direitos sob a “capa” de autonomia. A pejotização é compreendida como expressão do autogerenciamento subordinado e, ao final, adota-se a interseccionalidade, como método articulado à perspectiva decolonial, demonstrando que tais estratégias operam de modo distinto conforme os marcadores estruturais de gênero e raça.

2 CONCEITO JURÍDICO DE "PEJOTIZAÇÃO" E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Este capítulo tem como objetivo delimitar o conceito jurídico de pejotização, explicando-o como forma de contratação que, embora formalmente estruturada como relação civil entre pessoas jurídicas, na prática, pode reunir todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT. Inicia-se da centralidade da relação empregatícia no Direito do Trabalho e de sua função protetiva diante da desigualdade estrutural entre capital e trabalho, especialmente no contexto de intensificação das políticas neoliberais e de flexibilização das garantias trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro.

Em seguida, analisa-se as disputas na jurisprudência em torno da pejotização, particularmente entre decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, bem como os efeitos dessa prática nas relações laborais. Examina-se, portanto, como a pejotização efetua a precarização, com a perda de direitos fundamentais, que atuam de forma interseccional. Ao final, este capítulo estabelece bases para a continuidade do estudo, com a análise do conceito jurídico-sociológico da captura da subjetividade do trabalhador e das dinâmicas neoliberais que naturalizam as formas de exploração.

2.1 O conceito jurídico de pejotização

A relação jurídica de emprego a tempo indeterminado ocupa posição central no Direito do Trabalho, constituindo o principal critério de acesso para a proteção social. Sua definição decorre da conjugação dos requisitos fático-jurídicos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam: a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Na teoria, a presença simultânea desses elementos caracteriza a relação empregatícia, independente da forma contratual adotada pelas partes, em razão do princípio da primazia da realidade sobre a forma, o que impõe a aplicação das normas protetivas (Delgado, 2019).

A centralidade da relação de emprego no ordenamento juslaboral brasileiro decorre da função protetiva exercida por esse ramo jurídico, voltado à tutela do trabalhador diante da desigualdade estrutural existente na relação com o empregador no sistema capitalista. O Direito do Trabalho, portanto, sustenta o paradoxo da conciliação entre capital e trabalho, amenizando os efeitos de um sistema baseado na exploração (Souto, 2015).

Com a Constituição da República de 1988, houve uma ampliação significativa da

proteção trabalhista, tanto no plano individual quanto coletivo. O texto constitucional fortaleceu os direitos sociais, ampliando o patamar civilizatório mínimo assegurado aos trabalhadores. Apesar do avanço na tutela dos direitos dos trabalhadores, o contexto neoliberal defende por eliminar esta proteção jurídica:

No Brasil, que conviveu com a escravidão em quase quatrocentos anos de uma história de 500 anos e que ainda convive com estruturas culturais escravistas, o advento dos direitos trabalhistas foi marcado por muita resistência do ainda restrito setor industrial. Depois de instituídos, esses direitos têm sido alvo de constantes ataques desferidos por esse mesmo setor – que só cresceu desde então, vale frisar – com os mais variados adjetivos e estigmas: no começo a legislação trabalhista seria “inoportuna” (Souto, 2015, p. 145)

Entende-se, portanto, que o “modo de refutar a posição do Estado e de suas instituições frente às questões trabalhistas põe em grave risco o projeto constitucional, que está baseado na essência do valor social do trabalho e dos direitos sociais” (Souto, 2015, p. 145). A partir de governos orientados por premissas neoliberais, intensificou-se o processo de desregulamentação das relações de trabalho, com a ampliação de práticas precarizantes e o enfraquecimento das garantias históricas dos trabalhadores.

Esse movimento atinge seu ápice com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que incorporou teses alinhadas ao Estado mínimo e aos interesses do poder econômico, ao promover a flexibilização de direitos trabalhistas e impondo obstáculos adicionais ao acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho (Delgado, 2019).

É nesse cenário que se insere a chamada pejetização, neologismo utilizado para designar a prática de contratação de pessoas físicas mediante a imposição da constituição de pessoa jurídica, com a criação de um Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), com o objetivo de conferir aparência de relação civil-comercial a uma prestação de serviços que, em sua essência, reúne todos os elementos caracterizadores da relação de emprego (Delgado, 2019).

Trata-se de uma estratégia típica das políticas capitalista neoliberais, as quais excluem artificialmente o vínculo empregatício do campo de incidência do Direito do Trabalho, esvaziando a sua função protetiva, sem alterar a realidade material da prestação laboral (Delgado, 2019). A pejetização visa fraudar, principalmente, dois pressupostos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego: ser pessoa física e prestar trabalho com pessoalidade (Souto Maior, 2015).

Conforme Delgado (2019), a pessoalidade é essencial para configuração da relação de

emprego, uma vez que a relação jurídica pactuada deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, tendo em vista as características e qualificações singularmente consideradas do trabalhador.

Diferentemente do empregado, o princípio da despersonalização vigora para empregadores e empresários (Delgado, 2019). O art. 966 do Código Civil (CC/02) define como empresário “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (Brasil, 2002). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 2º considera como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943).

Nesse sentido, os próprios conceitos de empresa e de empresário são instrumentalmente reconfigurados para fins de manipulação jurídica com a consequente precarização do trabalho. Sob a lógica neoliberal, constroem-se mecanismos destinados a capturar o trabalhador e a deslocá-lo simbolicamente da condição de sujeito juridicamente subordinado para a de empresário, ainda que estejam presentes todos os elementos fático-jurídicos necessários à caracterização da relação de emprego. É essa dinâmica que se expressa, na prática, na pejotização: uma fraude jurídica consistente na imposição da constituição de pessoa jurídica ao trabalhador durante a prestação laboral, o que resulta na supressão de direitos trabalhistas que lhe seriam devidos, uma vez que o vínculo deixa de ser formalmente reconhecido como empregatício e passa a ser artificialmente enquadrado como relação de prestação de serviços, pautados no Código Civil/2002.

Compreendido esse conceito central, é a partir desse ponto que se busca analisar a disponibilidade afetiva-intelectual do trabalhador em se submeter a esta forma de trabalho prejudicial sob a ótica de seus próprios direitos. Ainda que juridicamente subordinado e, preenchendo todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, a captura da subjetividade, conceito que será desenvolvido no capítulo seguinte, atua no sentido de naturalizar a precarização, levando o trabalhador a consentir com a perda de direitos historicamente conquistados, na medida em que o neoliberalismo faz com que ele se sinta empreendedor de si (Antunes, Alves, 2004).

Contudo, antes de adentrar esta dimensão subjetiva capturada pelo neoliberalismo, é pertinente abordar as disputas dos sentidos jurídicos de pejotização na jurisprudência dos tribunais trabalhistas e do STF.

2.2 Disputa dos sentidos jurídicos da pejotização

Primeiramente, um dos princípios bases do Direito do Trabalho é o da primazia da realidade sobre a forma, o qual estabelece que, na análise das relações de trabalho, deve prevalecer a verdade dos fatos em detrimento da forma documental ou contratual adotada pelas partes (Delgado, 2019). Assim, ainda que o contrato formal declare a inexistência de vínculo empregatício, a realidade da prestação de serviços, uma vez demonstrada a presença dos elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, deverá prevalecer.

Tal princípio encontra respaldo no artigo 9º da CLT, segundo o qual são nulos os atos praticados com o objetivo de “desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” contidos na Consolidação (Brasil, 1943).

Desse modo, o princípio da primazia da realidade não apenas orienta a interpretação das normas trabalhistas, como também atua como mecanismo de proteção ao trabalhador, assegurando que a realidade fática prevaleça diante de formalizações destinadas a ocultar a verdadeira relação empregatícia. Conforme leciona Delgado (2019, p. 242):

O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. O princípio [...] constitui-se de um poderoso instrumento para a pesquisa e o encontro da verdade real em situação de litígio trabalhista.

Nesse sentido, evidencia-se a relevância do referido princípio no âmbito das decisões e do julgamento dos litígios trabalhistas. Observa-se que, com fundamento na jurisprudência relativamente recente dos Tribunais Regionais do Trabalho, a prática da pejotização era predominantemente compreendida como forma de fraude à legislação trabalhista. Como exemplo, cita-se decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A questão alusiva à existência, ou não, de uma relação de emprego entre o reclamado e o advogado associado, apenas pode ser dirimida, a partir da análise de aspectos fáticos individualizados (dilação probatória), de forma a identificar a presença, ou não, dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. A existência de relação de emprego se identifica, quando há a presença simultânea de seus elementos caracterizadores previstos no artigo 3º da CLT, quais sejam: não eventualidade; pessoalidade; onerosidade; e subordinação jurídica, sendo que este último é definido como elemento marcante caracterizador da relação empregatícia. No caso, uma vez que o reclamado admitiu a prestação de serviços pela reclamante, atribuindo-lhe, contudo, natureza de trabalho autônomo, dele era o ônus da prova, quanto aos fatos impeditivos do direito da autora, ex vi dos artigos 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu, pelo que deve ser mantida a sentença, que

reconheceu a existência de vínculo de emprego entre as partes. Recurso empresarial improvido, no ponto. (TRT da 6ª Região; Processo: 0000496-21.2023.5.06.0005; Data de assinatura: 29-08-2024; Terceira Turma Relator(a) Desembargadora Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino)

Observa-se, ainda, que a decisão faz referência à dilação probatória do caso concreto, ressaltando a possibilidade de o trabalhador comprovar a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, os quais podem ser objeto de impugnação pelo empregador em eventual litígio.

Na pesquisa jurisprudencial, com filtro no ano de 2024 e a busca pelas palavras “pejotização” e “vínculo empregatício”, período imediatamente anterior à suspensão dos processos que tratam da temática da pejotização em razão da discussão do Tema 1389 da Repercussão Geral, cuja análise será aprofundada posteriormente, é possível constatar que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotava entendimentos orientados à preservação dos direitos trabalhistas sempre que comprovado o vínculo empregatício nas relações formalmente estabelecidas entre pessoas jurídicas.

O caso a seguir é um exemplo, em que o TST distingue a pejotização da terceirização, prática precarizante legalizada pela Reforma Trabalhista e considerada constitucional pelo STF:

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. “PEJOTIZAÇÃO” – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – FRAUDE – NULIDADE DO CONTRATO – VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO – HIPÓTESE NÃO ALCANÇADA PELA TESE PROFERIDA NO TEMA Nº 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF – DISTINGUISHING. Cumprir registrar que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG (tema de Repercussão Geral nº 725), firmou a seguinte tese jurídica: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Assim, não se cogita mais da formação de vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços sob o fundamento da ilicitude da terceirização de sua atividade-fim ou essencial. Nessa toada, a Excelsa Corte, ao analisar casos envolvendo “pejotização”, tem se valido da mesma ratio da decisão que fixou a tese do Tema nº 725, de modo que tem afastado a irregularidade na contratação de pessoa jurídica constituída por profissionais liberais objetivando a prestação de serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AGRG-RCL 39.351; AGRG-RCL 47.843). Ocorre que no caso dos autos, o TRT de origem registrou expressamente que “Como se depreende da prova oral colhida, restou, cabalmente, comprovado que a autora, após ser aprovada em entrevista prévia realizada pela 2ª ré (HAPVIDA ASSISTÊNCIA MÉDICA S.A) e para ‘finalizar’ a contratação ‘tinha que fazer uma PJ’, o que era feito através da 1ª ré (LS ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA), asseverando a testemunha ouvida a convite da ré que ‘tem conhecimento de que a HAPVIDA exige dos profissionais a constituição de Pessoa Jurídica para contratação e para que possam receber pagamento pelos serviços prestados;’ ” e que “da prova oral também é possível inferir o preenchimento de todos os requisitos legais para a caracterização do liame

empregatício, corretamente reconhecido pelo juiz que presidiu a instrução”, bem como que “Como se depreende, a autora não tinha qualquer autonomia na gerência de seu tempo de atendimento de pacientes, agenda do estabelecimento, quantidade de pacientes, sendo tudo ‘controlado pela HAPVIDA’, a qual controlava ‘até a quantidade de papel que usávamos’, ou seja, resta nítido que ao contrário da tese defensiva que a ora recorrente insiste em aduzir, a autora não era profissional autônoma, mas, sim, empregada, que não podia se fazer substituir por outra profissional, tendo que comparecer nos dias e horários pré-determinados pela 2ª ré, recebendo remuneração fixa pelos serviços prestados de forma pessoal, não eventual e com subordinação (...)” (RRAg-0000179-77.2023.5.12.0030, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 19/12/2024).

Na decisão analisada, há referência ao Tema 725 da Repercussão Geral, cuja tese firmada estabelece que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (STF, 2024).

Para a adequada compreensão da matéria, cumpre destacar a distinção conceitual entre terceirização e pejetização. Conforme Alves (2025), a terceirização caracteriza-se por uma relação jurídica de natureza triangular, composta pelo tomador de serviços, pessoa jurídica contratante, pela empresa prestadora de serviços e pelo trabalhador terceirizado, pessoa física, que, em regra, mantém vínculo formal com a empresa prestadora e executa suas atividades em benefício da tomadora dos serviços.

A pejetização, por sua vez, configura uma relação formalmente bilateral, na qual uma pessoa jurídica contrata outra pessoa jurídica para a prestação de serviços. De acordo com Alves (2025, p.117), “o que há de próximo entre ambos os contextos é que uma pessoa natural, titular da personalidade jurídica contratada, presta os serviços devidos pela pessoa jurídica. Mas em conteúdo formal, jurídico, objetivo, na pejetização só há duas pessoas na avença”. Desse modo, não se verifica identidade conceitual entre terceirização e pejetização, apesar de que as duas estratégias neoliberais possam se sobrepor na precarização das relações de trabalho.

Nesse contexto, torna-se relevante observar que o Tema 725 da Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal afirma ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, o que pode ensejar interpretações ampliativas, na medida em que ultrapassa a relação tipicamente trilateral e potencialmente abrange outras formas contratuais, como a pejetização. Porém, conforme Amauri Cesar Alves explica:

É possível, entretanto, compreender que a essência da discussão no ‘Leading Case’ RE 958.252 era apenas a terceirização, sendo impróprio dele extrair tese para além da relação triangular. Da sua extensão não se vislumbra a expressão ‘pejetização’,

não obstante nela haja espaço para interpretação diversa (Alves, 2025, p. 9).

Dessa forma, é necessário o entendimento de que tais decisões se tratam de terceirização e não pejetização, um fenômeno sociojurídico totalmente diverso (Alves, 2025). Seguindo essa linha, em 12 de abril de 2025, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral no Tema 1389, o qual discute, à luz do entendimento consolidado na ADPF 324, “a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil” (STF, 2024). Em 14 de abril de 2025, foi determinada, por decisão monocrática, a suspensão nacional de todos os processos que versavam sobre a pejetização no âmbito da Justiça do Trabalho.

Os dados são alarmantes: até 17 de dezembro de 2025, a decisão de suspensão nacional proferida nos autos do Tema 1.389 alcançou 49.901 ações judiciais (Muradas, Costa, 2025). O tempo médio da suspensão é de 168 dias, assim, a maioria dos processos afetados pelo Tema 1.389 está suspenso há mais de cinco meses, o que atrasa o recebimento de verbas alimentares de milhares de trabalhadores (Muradas, Costa, 2025)

Nesse contexto, faz-se necessário retomar o entendimento firmado na ADPF 324, cuja tese foi fixada em consonância com o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal. Contudo, renovo a problematização acerca de como o STF poderá enfrentar as controvérsias relacionadas à pejetização, uma vez que o parâmetro interpretativo adotado nesses precedentes refere-se à terceirização, caracterizada por uma relação jurídica de natureza triangular, distinta da relação bilateral própria da pejetização.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem, historicamente, posicionado-se de forma firme diante da pejetização, compreendendo-a como prática voltada a dissimular relações de emprego e a suprimir direitos trabalhistas. Tal entendimento é reiterado em diversas decisões judiciais, nas quais se reconhece a ocorrência de fraude sempre que verificada a presença de elementos fático jurídicos caracterizadores da relação empregatícia:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO DIRETA COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". DISTINGUISHING CONFIGURADO. MATÉRIA FÁTICA. 1. O STF reconheceu a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores ocorrer de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indiscriminadamente atividades ligadas à atividade fim ou meio das empresas, não se configurando em tais circunstâncias relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (adpf-324 e re-958252 – tema 725). 2. Ocorre, no entanto,

que a jurisprudência desta corte vem assentando o entendimento de que, reconhecida a fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do empregado à empresa tomadora dos serviços, não há que se falar em licitude da terceirização. 3. Assinale-se ainda que esta corte, diante da decisão do STF quanto à licitude da terceirização nas hipóteses de "pejotização", em que restou afastada a irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (AGRG-RCL 39.351), vem entendendo que, caracterizados os requisitos clássicos da relação de trabalho, em que se reconhece a fraude na terceirização, configura-se o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no tema 725. Precedentes. 4. Assim, havendo elementos fáticos no acórdão regional que permitem concluir configurada fraude na contratação, ante a existência de subordinação direta do reclamante à empresa tomadora dos serviços, resta configurado o *distinguishing* da tese expressa pelo STF no tema 725. Agravo a que se nega provimento. (AIRR-0011079-19.2021.5.15.0059, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 19/12/2024).

Na decisão, há menção à técnica do “*distinguishing*”, utilizada quando o órgão julgador identifica diferenças materiais entre os fatos do caso sob análise e aqueles presentes no precedente invocado, de modo a justificar solução diversa da anteriormente adotada. Trata-se, nesse contexto, de reafirmação do posicionamento do TST em sentido crítico à aplicação irrestrita do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal. Segundo Amauri César Alves:

O Tribunal Superior do Trabalho, por enquanto e na maioria das suas Turmas, ainda admite a dilação probatória acerca da fraude na contratação formal de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, fazendo distinção no que concerne à Tese firmada no Tema 725 da tabela de repercussão geral do STF” (Alves, 2025, p. 18).

Embora o Tribunal Superior do Trabalho possua uma trajetória marcada pela tutela da efetividade da relação de emprego, constata-se que o Supremo Tribunal Federal tem adotado, nos últimos anos, uma interpretação alinhada ao neoliberalismo, legitimando juridicamente a flexibilização de direitos trabalhistas e previdenciários. Essa orientação também se projeta nas decisões do STF relativas à pejotização, nas quais os princípios da autonomia privada e da livre iniciativa são erroneamente aplicados ao Direito do Trabalho para viabilizar a flexibilização das relações laborais.

Nesse ponto, conforme Virgílio Afonso da Silva (2005, p. 157), a proteção da autonomia privada deve ser relativizada diante do desequilíbrio existente nas relações, uma vez que “quanto maior for a desigualdade [...], mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo, e menor a tutela da autonomia privada.”

Entretanto, o que é verificado nas interpretações atuais do STF é o tratamento da pejotização como expressão de mera liberdade contratual, quando, na verdade, estamos diante de restrições a direitos constitucionalmente assegurados. Ao desconsiderar a natureza

estruturalmente desigual da relação de trabalho, o Supremo relativiza os direitos do trabalhador, o qual deveriam ser reforçados justamente em contextos de desequilíbrio.

Em manifestações públicas recentes, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Vieira de Mello Filho, tem externado posicionamento crítico em relação à prática da pejetização:

Estamos falando de um fenômeno de grandes e coletivas proporções que afeta todo o sistema público de proteção social em suas múltiplas dimensões. A cidadania e os direitos humanos são atributos da pessoa, e não de empresas. A empresa não tem limite de jornada, não adoece, não tira férias, não se aposenta, não engravida. Estamos trocando direitos por uma liberdade ilusória (TST, 2025).

Essa compreensão reforça a ideia de que a atuação da Justiça do Trabalho deve orientar-se pelo princípio da primazia da realidade, privilegiando a essência da prestação dos serviços em detrimento da forma contratual adotada. Isso implica que o Poder Judiciário deve examinar os elementos concretos da relação jurídica, a fim de verificar a existência ou não de vínculo empregatício, com especial atenção ao conjunto probatório produzido e a limitação da real liberdade de negociação contratual do trabalhador em um contexto de sobrevivência.

Em sentido diverso, o Supremo Tribunal Federal tem buscado, por meio da suspensão dos processos e da apreciação da matéria sob a ótica da terceirização, instituto distinto da pejetização, adotar uma postura que privilegia os princípios da liberdade econômica e da autonomia contratual nas relações de trabalho. Trata-se da incorporação de fundamentos de natureza civilista ao campo trabalhista, sustentados por análises de viés neoliberal, o que pode representar um afastamento das bases estruturantes do Direito do Trabalho, entre as quais se insere a busca pela igualdade material entre as partes, conforme apontam Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira:

A pejetização fundamenta-se, assim, em uma premissa falsa, isto é, que a situação fática de desigualdade entre as partes do contrato de trabalho, outrora vigente, não mais subsiste, vigorando, na atualidade, uma suposta paridade entre os contratantes. Ora, estaríamos muito felizes se essa desigualdade tivesse sido eliminada, mas bem sabemos que ela persiste no mundo atual, em alguns aspectos até mesmo de forma mais acentuada do que no passado, o que continua a justificar plenamente a aplicação do Direito do Trabalho e de todos os seus princípios (Porto, Vieira, 2019, p. 24).

As decisões do Supremo Tribunal Federal, ao produzirem efeitos diretos sobre as relações laborais a partir da suspensão dos processos que tratam da pejetização, impõem relevantes reflexões, cujos impactos serão analisados de forma sistematizada no tópico seguinte.

2.3 Efeitos da pejetização nas relações laborais

Conforme é estabelecido pela Constituição da República de 1988, o valor social do trabalho constitui meio essencial de realização humana e de alcance da dignidade. Para Gabriela Neves Delgado (2006), “no desempenho das relações sociais que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”.

Nesse sentido, a necessidade histórica de superação do desequilíbrio estrutural entre as partes impõe ao Direito do Trabalho a função protetiva em favor do hipossuficiente, isto é, o trabalhador. Contudo, sob a influência das premissas neoliberais, intensificou-se o processo de precarização das relações de trabalho, marcado pela ampliação de práticas que enfraquecem as garantias historicamente conquistadas pela classe trabalhadora.

A mercantilização do trabalho, inerente ao sistema capitalista, agravado por políticas de austeridade típicas do neoliberalismo, reduz o alcance dos direitos previdenciários e trabalhistas, contribuindo para o aumento dos lucros das grandes empresas. Trata-se de um processo de “remercantilização da sociedade, cujo objetivo é atribuir ao indivíduo a responsabilidade exclusiva por seu próprio destino, restringindo o acesso a direitos e condicionando sua existência à avaliação permanente de seus méritos e supostas falhas de conduta” (Fraga, Emmel, 2023).

No contexto da pejetização, esse fenômeno desestrutura a tutela jurídica destinada a limitar a exploração do trabalho e a resguardar a dignidade, com a manutenção da integridade física e emocional do trabalhador. Isso ocorre porque, embora o indivíduo atue como empregado, com o preenchimento de todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, é privado do acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários em razão da formalização contratual como pessoa jurídica.

Esta prática é ainda legitimada por discursos superficiais que prometem empreendedorismo e liberdade, mas ocultam relações de subordinação e exploração, sendo que “aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas” (Abílio, 2020, p. 116).

Essa realidade se confirma diante do crescimento, em 2024, do número de trabalhadores com CNPJ, que apresentou aumento de 1,8% em relação ao ano anterior, totalizando 29,8 milhões de pessoas. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a proporção de trabalhadores por conta própria registrados no CNPJ

alcançou 25,7%, sendo que, em 2024, o total de trabalhadores por conta própria¹ somava 25,5 milhões, número seis vezes superior ao total de empregadores, estimado em 4,3 milhões.

Conforme Lorena Holzmann (2013, p. 122), “a condição de trabalhador por conta própria, no contexto atual de organização econômica, pode não corresponder ao trabalhador autônomo e empreendedor do ideário neoliberal, mas a um trabalhador submetido à lógica, ao controle e à exploração do capital sob a máscara enganadora da autonomia”. É a partir dessa concepção que se orienta a presente análise.

No caso dos trabalhadores pejetizados, embora formalmente constituídos como pessoas jurídicas, permanecem submetidos à subordinação típica da relação de emprego. Os efeitos imediatos da pejetização incluem a supressão de verbas trabalhistas essenciais, como aposentadoria, 13º salário, adicional de 1/3 de férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como a impossibilidade de acesso ao seguro-desemprego em caso de dispensa, uma vez que, formalmente, o trabalhador é enquadrado como prestador de serviços e não como empregado.

Além disso, estudo conduzido, em 2025, pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), da Unicamp, aponta que a pejetização representa uma ameaça estrutural à economia brasileira. A expansão irrestrita dessa forma de contratação torna mais voláteis a admissão de mão de obra e o pagamento de salários, gerando instabilidade econômica, redução do poder de compra dos trabalhadores e menor acesso ao crédito, em razão da intermitência da renda (CESIT, 2025).

Segundo a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), com base na Sondagem do Mercado de Trabalho realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), 74,6% dos trabalhadores autônomos não mantêm vínculo formal com o Estado, embora esse número venha aumentando com a expansão do microempreendedorismo individual (MEI). A pesquisa também revela que 67,7% dos trabalhadores por conta própria manifestam o desejo de possuir carteira de trabalho assinada. Quanto às motivações para o trabalho autônomo, identificam-se duas categorias principais: os autônomos por opção (55%) e os autônomos por necessidade (ABET, 2024).

Os dados ainda indicam que esses trabalhadores estão inseridos em um contexto de maior instabilidade econômica quando comparados aos demais grupos ocupacionais, uma vez

¹ De acordo com os conceitos adotados na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), em pesquisas realizadas em 2024, trabalhadores por conta própria são aqueles que exploram o próprio empreendimento, individualmente ou com sócio, sem empregados, podendo ou não contar com o auxílio de trabalhador familiar.

que parcela significativa deles não possui previsibilidade quanto à renda futura (ABET, 2024). A insegurança econômica mensal evidencia, de forma concreta, os impactos da precarização do trabalho e a fragilidade das condições de subsistência associadas às novas relações de trabalho.

No que se refere às dimensões de gênero e raça, a pejotização incide de maneira desproporcional sobre a classe trabalhadora, afetando de modo mais intenso as mulheres negras, ao aprofundar desigualdades interseccionais historicamente estruturadas. Kimberlé Crenshaw (2002) formula o conceito de interseccionalidade como ferramenta destinada a compreender as interações entre distintos eixos de subordinação:

Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002, p. 117).

Em resumo, a interseccionalidade revela que eixos de poder, como o racismo e o patriarcalismo, atuam de forma articulada e simultânea, o que gera camadas sobrepostas de vulnerabilidade que intensificam a subordinação e desigualdade para determinados grupos sociais.

Lélia Gonzalez (1988), ao abordar a interseccionalidade entre raça, classe e gênero, demonstra como a exclusão da população negra do mercado formal de trabalho se origina no período da colonização e se perpetua até os dias atuais por meio de novas formas de precarização das relações laborais.

A pesquisa evidencia, ainda, disparidades significativas entre os grupos analisados. Os autônomos sem CNPJ, que apresentam menores níveis de renda e escolaridade, são compostos por quase 60% de pessoas pardas e pretas. Em contrapartida, entre aqueles que possuem registro formal, a proporção se aproxima mais da população branca. Observa-se, também, que o desejo por um vínculo formal de trabalho, manifestado por 67,7% dos trabalhadores por conta própria, é ainda mais expressivo entre aqueles sem CNPJ, de menor renda, do gênero masculino e com menor nível de escolaridade (ABET, 2024).

Dessa forma, é ilusória a ideia de que a flexibilização das relações laborais promove maior liberdade e autogerência, uma vez que a lógica do capital se mostra incompatível com a efetivação de direitos sociais, especialmente quando atravessada pelas dimensões de raça e gênero. Conforme Abílio (2018, p. 58), “a escassez de direitos e a instabilidade trabalhista

corroboram a chamada ‘viração’, compreendida como a ausência de uma identidade profissional estável, marcada por oportunidades de trabalho instáveis que garantem apenas a sobrevivência”.

Trata-se, portanto, de uma luta cotidiana pela sobrevivência e pela dignidade humana, e não da realização de um ideal de empreendedorismo. A pejotização, enquanto estratégia neoliberal de redução de direitos trabalhistas, intensifica a precarização das relações de trabalho e contribui para a marginalização de sujeitos historicamente subalternizados. Como argumenta Oliveira:

A evolução do colonialismo para a colonialidade alterou apenas as formas de controle do trabalho, mantendo, por outro lado, a estrutura de dominação. Da modernidade para a contemporaneidade, o lapso temporal é considerável, contudo, é viável tratar do chamado padrão mundial de poder que determina, a priori, condições de existência e subsistência. Mais ainda, determina especificidades de exploração do trabalho sob determinados fenótipos que têm sua origem na colonização. (Oliveira, 2019, p. 32-33)

Diante desse cenário, caberá aos próximos capítulos analisar de que modo o capitalismo, em sua conformação neoliberal, realiza a captura da subjetividade, operando de maneira diferenciada conforme os marcadores de gênero e raça.

3 A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE NA PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE INTERSECCIONAL

Neste capítulo iremos analisar o processo da captura da subjetividade no contexto da pejotização, relacionando-o como um fenômeno vinculado às transformações do capitalismo e à consolidação de políticas neoliberais, que culminam na flexibilização e precarização das relações de trabalho. Inicia-se da transição do modelo fordista ao regime toyotista de acumulação flexível, destacando como as novas configurações de organização do trabalho passam a operar não só sobre o corpo do trabalhador, mas também sobre a sua subjetividade, por meio da individualização, da descoletivização e da internalização dos valores empresariais, como a autonomia e a flexibilidade.

Nos próximos tópicos, a pejotização foi discutida como forma de articulação do mito do empreendedor de si mesmo, o qual naturaliza a supressão dos direitos trabalhistas e produz o denominado “autogerenciamento subordinado”. Por fim, o capítulo encaminha para uma abordagem interseccional, na qual reconhece que a captura da subjetividade não incide de maneira homogênea sobre toda a classe trabalhadora, produzindo efeitos distintos conforme

gênero e raça.

3.1 O conceito jurídico-sociológico de captura da subjetividade

O processo de globalização, juntamente com o modo de produção capitalista e a revolução tecnológica, contribuiu para a consolidação de políticas neoliberais. Coutinho e Cirino (2019, p. 4) apontam que essas transformações impulsionaram, a partir da década de 1980, um novo padrão de produção do capitalismo, marcado por um modelo organizacional orientado à eficiência, por meio da flexibilidade e da precarização das relações de trabalho, denominado “pós-fordismo” ou “regime de acumulação flexível”.

Resumidamente, estas são transformações dos modelos de produção capitalista que sucedem o regime fordista. O fordismo, por sua vez, é caracterizado como uma prática de gestão marcada pela separação entre concepção e execução do trabalho, baseada em atividades subordinadas e simplificadas, organizadas em ciclos operacionais curtos (Guimarães, 2006). Além disso, corresponde a um processo produtivo centrado na linha de montagem, que reduz o deslocamento dos trabalhadores e torna o labor monótono e repetitivo, exigindo disciplina como elemento fundamental de controle. Nesse modelo, conforme destaca a Sônia Guimarães (2006, p. 89), “o trabalhador perde suas qualificações, as quais são incorporadas à máquina”.

Em continuidade, o “pós-fordismo” designa as transformações tecnológicas ocorridas no modelo capitalista fordista, marcadas pela flexibilização e pela precarização das relações laborais, reorganizadas mediante a fragmentação global das etapas de produção empresariais. Nesse sentido, Coutinho e Cirino:

As pressões competitivas e a luta por melhor controle do trabalho levaram ao surgimento de formas industriais totalmente novas, bem como à integração do fordismo a toda uma rede de subcontratação e de deslocamento para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos. A produção em pequenos lotes e a subcontratação conseguiram superar a rigidez fordista e atender a uma gama bem mais ampla e cambiável de necessidades do mercado. Essas mudanças no sistema capitalista, as quais foram possíveis, em grande medida, pela revolução tecnológica, acarretaram a *reestruturação produtiva*, ou seja, mudanças nos modelos organizacionais, nos modelos de gestão do trabalho e da produção como um todo (2019, p.4).

Enquanto no modelo fordista o trabalhador sofria sobretudo com o desgaste da saúde física, decorrente de um labor contínuo, repetitivo e disciplinado, observa-se que, nos

modelos de acumulação flexível, liderados pelo Toyotismo² no final dos anos 70, que a própria subjetividade do trabalhador está em jogo. Nesse sentido, Dejours (2004, p. 31) afirma que o capital se transforma “sob o império das novas formas de organização laboral, de gestão e de administração específicos do neoliberalismo”.

A flexibilidade do trabalho torna-se elemento central para a estratégia de acumulação do capital, referindo-se, sobretudo, à flexibilização da regulamentação social e legislativa. Alves (2015, p. 4) ressalta que essa dinâmica expressa a necessidade do capital de submeter e subordinar o trabalho à lógica de sua própria valorização, por meio da flexibilização dos processos produtivos e da intensificação da exploração da força de trabalho.

Dessa forma, o trabalho flexível que se consolida, principalmente, na década dos anos 2000, diz respeito às transformações tecnológicas e organizacionais das empresas, acompanhadas pela adoção de novas estratégias de gestão de pessoas, responsáveis por disseminar valores e expectativas vinculados à lógica neoliberal empresarial. Nesse sentido, Alves determina: “Não se trata apenas de administrar recursos humanos, mas sim, de manipular talentos humanos, no sentido de cultivar o envolvimento de cada um com os ideais (e ideias) da empresa.” (2015, p. 06).

A partir desse ponto, é necessário entendermos que, no momento em que o capitalismo retira do trabalho sua dimensão de realização humana, substituindo os ideais do trabalhador por valores impostos pela lógica capitalista, ocorre um processo de esvaziamento da subjetividade da classe trabalhadora.

Conforme Coutinho e Cirino (2019, p. 9), em consonância com o pensamento marxista, o trabalho é uma atividade que possibilita a descoberta e o desenvolvimento das potencialidades humanas, sendo fator essencial para a construção da identidade do sujeito. A identidade do ser humano se forma e se estabiliza por meio do trabalho anticapitalista, que funciona também como uma plataforma de socialização. Trata-se, portanto, da construção de valores subjetivos e coletivos a partir dos quais o indivíduo pode se posicionar diante das relações sociais às quais está submetido. Sob a perspectiva subjetiva, Dejours afirma:

O trabalho revela que é no próprio corpo que reside a inteligência do mundo e que é, antes de tudo, é antes de tudo pelo seu corpo que o sujeito investe no mundo para fazê-lo seu, para habitá-lo. [...] Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar (2004, p. 3 e 4).

² O toyotismo, ou Sistema Toyota de Produção, é um modelo de produção industrial japonês criado por Taiichi Ohno e Eiji Toyoda no pós-guerra, caracterizado pelo sistema *just-in-time* (produzir sob demanda) focado na flexibilidade, automação e na manipulação da inteligência afetiva do trabalhador (Alves, 2011).

Para os ideais neoliberais, que subsidiam a flexibilização das relações de trabalho, é interessante que o trabalhador não se articule em âmbito coletivo, ou seja, que ele não se reconheça como sujeito-trabalhador, que está diante da exploração capitalista. Para isso, os modelos de acumulação flexível retiram a sua condição de sujeito-trabalhador, pertencente a um grupo social explorado, reforçando a sua percepção individualizada, alinhada ao capital. Conforme destaca Alves (2015, p. 11), os locais de trabalho são reestruturados, para que ocorra a dessubjetivação de classe trabalhadora, a fim de salientar a individualização das subjetividades e a consequente descoletivização das relações laborais.

Com isso, dissemina-se a ideia do empreendedorismo neoliberal, que estimula nos trabalhadores atributos como autonomia, criatividade e flexibilidade, para que estes “se tornem seus próprios chefes”. Trata-se de um processo no qual o reconhecimento do sujeito passa a ocorrer pela internalização da lógica capitalista, fazendo com que a construção de sua identidade como trabalhador seja capturada pela empresa/mercado, desarticulando resistências coletivas em face da precarização das relações laborais. Nesse sentido, Coutinho e Cirino:

Essas estratégias de cooptação do trabalhador buscam ocultar a conflituosidade entre capital e trabalho e, consequentemente, comprometer o desenvolvimento de uma consciência de classe, transferindo a conflituosidade entre os próprios trabalhadores, pois o quadro que se vivencia é dramático: ânsia pelo cumprimento de metas, medo do desemprego, práticas de assédio moral organizacional, vínculos de emprego precários, remuneração e jornada flexíveis, entre outros (2019, p. 6).

Entendida a subjetividade no trabalho do ser humano enquanto protoforma do ser social, passa-se, então, à análise do que se denomina captura da subjetividade. Conforme Alves (2015), a “captura da subjetividade é a ‘captura’ da intersubjetividade e das relações sociais constitutivas do ser humano”. Trata-se de um processo que envolve a desconstrução dos laços coletivos de trabalho, com o objetivo de esvaziar a subjetividade do trabalhador enquanto sujeito coletivo, subordinando-a às necessidades de reprodução do capital:

O processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório e densamente complexo, que articula mecanismos de coerção/consentimento e de manipulação não apenas no local de trabalho, por meio da administração pelo “olhar”, mas nas instâncias sócio-reprodutivas, com a pletora de valores-fetiches e emulação pelo medo que mobiliza as instâncias da pré consciência/ inconsciência do psiquismo humano (Alves, 2015, p. 13).

A partir do momento em que os trabalhadores deixam de se reconhecer enquanto

classe explorada, ou seja, como sujeitos coletivos antagônicos ao capitalismo, ocorre uma mudança de percepção segundo a qual estariam no controle de seu próprio modo de trabalho. Todavia, essa é precisamente uma das formas de atuação da organização neoliberal, que altera a interpretação que o trabalhador constrói sobre sua condição. Conforme destaca Alves, grandes corporações buscam manipular a subjetividade por meio “da reconstituição simbólica e material dos coletivos de trabalho” (2015, p. 18).

Dessa maneira, em síntese, a captura da subjetividade opera ao descaracterizar o sujeito enquanto pertencente a um coletivo de trabalho, enfraquecendo o reconhecimento de sua condição social e coletiva. Segundo Giovanni Alves (2011), esse processo se manifesta, em primeiro plano, por meio de uma crise da vida pessoal, na qual o indivíduo passa a identificar sua própria força de trabalho como mercadoria. Em seguida, desenvolve-se uma crise de sociabilidade, marcada pela ruptura dos laços sociais que constituem a sociabilidade humana, configurando o que o autor denomina “força dos laços fracos”. O emprego passa a ser atravessado pela ausência de perspectivas de confiança e de compromisso duradouro com empresas e colegas, tornando os trabalhadores cada vez mais “negociáveis” e “autônomos”. Como afirma Dejours:

Os contratos de objetivos, a avaliação individualizada do desempenho, a concorrência entre os agentes e a precarização das formas de emprego, conduzem ao desenvolvimento de condutas desleais entre pares e à ruína das solidariedades. O resultado destas práticas gerenciais é o isolamento de cada indivíduo, a solidão e a desagregação do viver junto ou, melhor ainda, a desolação no sentido que Hannah Arendt dá a este termo (1951), isto é, o desabamento do solo, e que constitui a razão pela qual os seres humanos reconhecem entre si aquilo que eles têm em comum, aquilo que compartilham e que se encontra no próprio alicerce da confiança dos seres humanos uns nos outros (2004, p. 8).

Em terceiro lugar, ocorre a redução da pessoa humana à condição de mera força de trabalho, momento em que já não se reconhece como um sujeito, mas apenas uma força produtiva voltada à reprodução do capital (Alves, 2011). Assim, a crise da subjetividade se consolida como forma propícia para a captura dessa identidade no/do trabalho pelo capital neoliberal, uma vez que, diante da ausência de confiança em um coletivo, o trabalhador passa a consentir/não resistir às flexibilidades do mercado, ainda que isso implique a perda de direitos trabalhistas, sob a falácia da autonomia, pois o trabalhador acredita ser ele próprio quem controla o seu trabalho. Esse processo se manifesta de forma evidente na pejetização, tema que será analisado no próximo tópico.

3.2 A captura da subjetividade na pejotização: o mito do empreendedor de si mesmo

No caso da pejotização, o trabalhador, mesmo que subordinado juridicamente e possua todos os outros requisitos fático-jurídicos que configuram uma relação de emprego, isto é, pessoa física e atue com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade (Delgado, 2019), é submetido a um processo de captura da subjetividade, que o leva à naturalização da supressão de seus direitos trabalhistas.

Como analisado no tópico anterior, a precarização do trabalho pelo neoliberalismo vem permitindo o controle e a manipulação da subjetividade do trabalhador, que já não se reconhece como integrante da classe operária, mas como um empreendedor de si mesmo, ainda que não disponha de capital, estrutura empresarial ou liberdade para contratar.

Conforme os autores Eziel e Faria (2024), nos estudos sobre a pejotização e a subjetividade do trabalhador, o autogerenciamento não é uma forma de trabalho autônoma, pelo contrário, consiste em um avanço no controle da subjetividade, da subordinação e na subsunção do trabalho assalariado, além da interiorização dos valores empresariais. Essa condição “transfere importante parcela da função supervisora aos próprios trabalhadores em seu esforço de inserção competitiva no mercado, exatamente para vender força de trabalho subsumida ao capital” (Eziel, Faria, 2024, p. 648).

A pejotização, camuflada pela ideologia neoliberal do empreendedor de si mesmo, constitui uma forma de precarização do trabalho que captura a subjetividade do trabalhador e estimula sua convivência com a lógica de exploração do capital (Antunes; Alves, 2004).

Tal mentalidade é bastante presente em certos grupos sociais, inclusive entre os ministros do Supremo Tribunal Federal, conforme citamos no primeiro capítulo. Em entrevista recente, o ministro Luís Roberto Barroso, opinou: “o trabalhador celetista, metalúrgico, *empregado*, que cumpre oito horas regularmente, já não é mais, talvez, *dominante* no mercado de trabalho hoje, *em que você tem pequenos empreendedores individuais*, entregadores da ‘iFood’, motoristas da ‘Uber’” (JOTA, 2025, s/p).

Essa formulação expressa precisamente o que a ideologia capitalista busca produzir: a apropriação racionalizada do desejo de autonomia, que se converte em justificativa para novas formas de exploração. Trata-se de uma inversão de valores, em que se transfere ao trabalhador o ônus de gerir seu próprio tempo e sua própria sobrevivência, assumindo os riscos do empreendimento. Contudo, na prática, permanece a subordinação e a distância em relação ao empreendedorismo ou à autonomia efetiva, configurando um autogerenciamento subordinado (Abílio, 2020, p. 580).

Como exemplo, cita-se entrevista ao Globo Repórter, em reportagem publicada no dia 04 de fevereiro de 2025, de Airton do Nascimento, que teve sua moto apreendida pela Secretaria de Trânsito da Prefeitura de São Paulo, em meio às fiscalizações relacionadas ao projeto de restrição do transporte de pessoas por motocicleta. No caso em questão, a empresa permitiu que o autor aceitasse uma corrida, o que lhe gerou expectativa de apoio por parte do aplicativo. Posteriormente, recebeu retorno quanto ao auxílio para o pagamento da taxa de fiscalização, evidenciando, de forma clara, elementos de subordinação, uma vez que sua possibilidade de trabalhar dependia da “autorização” da plataforma.

Apesar da captura da subjetividade estimular nos trabalhadores a percepção de que desejam permanecer nessa condição, em busca de maior autonomia, melhores salários e flexibilidade, a realidade se apresenta de forma distinta. Pesquisa realizada pela Vox Populi (2025) indica que 56% dos trabalhadores que se declaram autônomos, e já foram celetistas, gostariam de voltar a ter sua carteira assinada, com os direitos garantidos pela CLT (CUT, FPA Vox Populi, 2025, s/p).

A pesquisa denomina o contexto brasileiro como “empreendedorismo de necessidade”, uma vez que o trabalho autônomo, em muitos casos, responde às demandas imediatas de sobrevivência, sem uma perspectiva de futuro, diante da falta de direitos concretos, inclusive previdenciários (CUT, FPA Vox Populi, 2025, s/p).

Além disso, a pesquisa confirma a interligação entre a valorização pessoal e o propósito de vida, com a centralidade do trabalho na construção da identidade dos brasileiros, indicando que nove em cada dez o associam à valorização pessoal, e oito em cada dez o reconhecem como fonte de propósito de vida (CUT, FPA Vox Populi, 2025).

Em reportagem publicada em 19 de maio de 2025, Thalian Luiza, trabalhadora que foi submetida à pejotização por anos, relata: “a gente tinha falas como 'você quer trabalho ou você quer direito?'. Essa precarização de direitos estava sendo muito normalizada” (G1, 2025, s/p).

Diante desses relatos, evidencia-se que o trabalhador brasileiro, em sua maioria, tem consciência da sua exploração e das consequências da precarização gerada pela pejotização. Ao contrário da narrativa apresentada pelo ministro do STF, a experiência concreta demonstra estratégias do capital que procuram vender ao trabalhador a promessa de crescimento e autonomia por meio da flexibilidade, enquanto se mantém, na prática, uma relação de subordinação ao empregador, mas sem direitos trabalhistas e previdenciários garantidos pela CLT.

Portanto, embora o mito do empreendedor de si mesmo seja difundido como modelo

de liberdade e autonomia, ele se revela, na realidade, marcado por questões que sustentam a lógica neoliberal. O fenômeno da pejetização, ao contrário da promoção da emancipação do trabalhador, produz isolamento social e econômico, fragilizando a proteção assegurada pela Constituição da República de 1988 e pela CLT. Trata-se, ainda, de uma estratégia econômica que reduz custos para os empregadores às custas da supressão de direitos trabalhistas.

Conforme Dardot e Laval (2016), essa narrativa opera como ideologia que naturaliza desigualdades, apresentando condições de exploração e precarização como formas de crescimento econômico. Sustenta-se, assim, a promessa meritocrática de que qualquer indivíduo, independentemente de sua origem, raça e gênero, poderia alcançar sucesso apenas pelo esforço pessoal e que, ao se tornar “dono do próprio negócio”, seria bem sucedido.

Entretanto, como será analisado nos próximos tópicos, a precarização do trabalho, pautada pela captura da subjetividade em modelos flexíveis, manifesta-se de forma interseccional, produzindo efeitos distintos conforme gênero e raça.

3.3 Interseccionalidade, precarização e captura da subjetividade

No presente tópico, busca-se compreender como a captura da subjetividade atua sob uma perspectiva interseccional. Parte-se do entendimento de que as estratégias capitalistas de fragmentação da consciência coletiva da classe trabalhadora no Brasil também se articulam a partir dos marcadores de gênero e raça.

No contexto do mercado de trabalho brasileiro, essa estrutura de dominação de gênero, raça e classe, proveniente da colonização, materializa-se na forma como o Direito do Trabalho historicamente se organizou para privilegiar um sujeito epistêmico masculino, branco e heterocisnormativo (Máximo; Bersani, 2020). Esse modelo jurídico eurocêntrico, ao estabelecer a subordinação como critério central da relação de emprego, contribui para a marginalização de trabalhadoras racializadas, cujo trabalho é frequentemente relegado à informalidade.

É necessário, portanto, entender que o eurocentrismo determina uma forma específica de analisar fenômenos culturais, sociais e econômicos, que expandiram o poder capitalista/colonial estabelecido nas Américas desde a sua invasão em 1492 (Quijano, 1992). Nesse sentido, há a construção das “suas bases na racionalidade e modernidade europeias, tornando-se paradigma universal de conhecimento e de dominação” (Oliveira, 2019, p. 26).

sistemática começou na Europa Ocidental antes de mediados do século XVII, ainda que algumas de suas raízes são sem dúvida mais velhas, ou mesmo antigas, e que nos séculos seguintes se tornou mundialmente hegemônica percorrendo o mesmo fluxo do domínio da Europa burguesa. (...) Não se trata, em consequência, de uma categoria que implica toda a história cognoscitiva em toda a Europa, nem na Europa Ocidental em particular. Em outras palavras, não se refere a todos os modos de conhecer de todos os europeus e em todas as épocas, mas a uma específica racionalidade ou perspectiva de conhecimento que se torna mundialmente hegemônica colonizando e sobrepondo-se a todas as demais, prévias ou diferentes, e a seus respectivos saberes concretos, tanto na Europa como no resto do mundo (Quijano, 2002, p. 126).

Conforme a teoria decolonial latino-americana, a formação do mercado capitalista mundial teve como pano de fundo o processo de colonização, responsável por instaurar relações de exploração e dominação social, que culminaram na construção de preconceitos baseados na noção de raça fenotípica, atribuindo lugares específicos aos sujeitos identificados como “não-brancos” (Quijano, 2002).

Diante da imposição dessas classificações raciais, inicia-se, conforme Quijano (2002), um padrão de poder caracterizado por relações sociais estruturadas pela dominação, exploração e conflito, elementos que moldam tanto a coletividade, quanto os modos de produção de conhecimento, influenciando diretamente a subjetividade. Trata-se do que o autor denomina “colonialidade do poder”, sustentada por saberes pautados no eurocentrismo e na exploração histórica dos povos racializados do Sul Global. Nas palavras do autor:

Colonialidade do poder é um conceito que dá conta de um dos elementos fundantes do atual padrão de poder, a classificação social básica e universal da população do planeta em torno da ideia de “raça”. Essa ideia e a classificação social e baseada nela (ou “racista”) foram originadas há 500 anos junto com América, Europa e o capitalismo. São a mais profunda e perdurável expressão da dominação colonial e foram impostas sobre toda a população do planeta no curso da expansão do colonialismo europeu (Quijano, 2002, p. 1).

Para a instauração deste padrão mundial colonial/capitalista, a divisão racial do trabalho foi imposta na colonização da América Latina, na qual os povos indígenas foram confinados à servidão, enquanto os negros foram reduzidos à escravidão. Como destacam Máximo e Muradas (2018, p. 2133), “essa distribuição racial do trabalho colonial reflete na contemporânea divisão do trabalho nos países latino-americanos”, o que demonstra que, mesmo com o fim do colonialismo, as estruturas de poder colonial permaneceram.

Dessa forma, é fundamental aplicar a perspectiva decolonial na interpretação das normas do Direito do Trabalho no Brasil, no intuito de revelar a presença do eurocentrismo e do racismo na epistemologia e na realidade da nossa classe trabalhadora, para conceder

protagonismo às pessoas e aos saberes historicamente desvalorizados por esse paradigma.

Além de uma posição explorada de povos colonizados sob o marcador racial, a divisão social do trabalho na América Latina articulou-se nas relações de dominação de gênero. Como salienta María Lugones (2008), a imposição colonial moderna de um sistema de gênero opressivo e racialmente diferenciado não pode ser reduzida apenas como circulação de poder que organiza a esfera sexual e doméstica, oposta ao domínio público da autoridade e à esfera do trabalho assalariado.

A caracterização das mulheres europeias brancas como sexualmente passivas e fisicamente frágeis tornou a posição das mulheres racializadas caracterizada como objeto sexual, mas também suficientemente fortes para aguentar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico (Lugones, 2008). María Lugones (2008, p. 98-99) descreve o sistema de gênero colonial, imbricado pela raça e pela exploração laboral:

De su participación ubicua en rituales, en procesos de toma de decisiones, y en la economía precoloniales fueron reducidos a la animalidad, al sexo forzado con los colonizadores blancos, y a una explotación laboral tan profunda que, a menudo, los llevó a trabajar hasta la muerte.

Essa segregação racial e de gênero no trabalho no interior do capitalismo colonial/moderno manteve-se além do período da invasão colonial, expressando-se em uma quase exclusiva associação da branquitude masculina com a relação de emprego protegida e às posições de poder político e econômico (Máximo, Muradas 2018).

Lugones (2008) denomina de colonialidade de gênero este sistema colonial/capitalista de opressão simultânea de gênero, raça de classe, instaurada na colonização, que permanece nas relações laborais contemporâneas, o que exige uma perspectiva interseccional de compreensão do Direito do Trabalho.

A perspectiva interseccional, conforme Crenshaw (2002), permite “levar em conta as múltiplas fontes da identidade”, compreendendo a complexidade das desigualdades sociais integradas. Assim, gênero, raça, classe e orientação sexual operam de forma articulada conforme como os sujeitos são percebidos socialmente e, consequentemente, posicionados no mercado de trabalho. Nesse sentido, Oliveira:

Acoplar a colonialidade do poder à colonialidade do gênero vai ao encontro da descolonialidade do saber, haja vista que a articulação entre feminismo e pós-colonialismo é fundante para chegar às conjecturas de sujeitas silenciadas pela estrutura das relações de poder firmadas no capitalismo (2018, p. 40).

Dessa forma, analisar as relações de trabalho a partir da decolonialidade de gênero, que pauta-se em uma perspectiva interseccional, permite questionar o modelo capitalista sustentado pelo eurocentrismo, que historicamente atribuiu formas precarizadas de controle a diferentes grupos sociais. Essas posições subalternizadas no trabalho, herdadas da colonização, ainda se reproduzem de forma interseccional na divisão laboral brasileira. Nas palavras das autoras Máximo e Muradas:

A exclusão de certos segmentos sociais dos espaços de poder, como legado colonial da distribuição desigual de funções laborais pré-configuradas conforme raça, classe e gênero, faz com que a entrada no mercado de trabalho brasileiro destes grupos – especificamente homens negros e, principalmente, mulheres negras - seja sempre precária, em posições subalternas, mal remuneradas, caracterizadas pela vulnerabilidade em termos de direitos laborais (2018, p. 2134).

A partir dessa compreensão, observa-se que “a sociedade brasileira mantém um racismo estrutural que relega a população negra, sobretudo as mulheres, aos postos mais precarizados e informais” (Gonzalez, 1988, p. 12). Como destaca Lima (1995), a relação entre raça e trabalho no Brasil vincula-se a padrões históricos de poder que organizam as subjetividades de forma hierárquica, limitando a mobilidade social e reforçando barreiras estruturais que dificultam a ascensão de trabalhadores racializados.

Tal estrutura tem implicações diretas no mercado de trabalho, refletindo-se na persistente desvalorização das mulheres negras. De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do 2º trimestre de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, as mulheres negras figuram como o grupo mais prejudicado no mercado de trabalho, apresentando o dobro da taxa de desemprego em comparação aos homens não-negros. Em 2024, registraram-se 7,5 milhões de desocupados, com taxa geral de aproximadamente 7,0%, sendo 4,6% entre homens negros e 10,1% entre mulheres negras (MTE, 2024, s/p).

Crenshaw (2002) aponta que mulheres racializadas enfrentam discriminação composta, pois são frequentemente precarizadas tanto das funções socialmente atribuídas às mulheres, quanto nas ocupações destinadas aos homens racializados, permanecendo em uma posição de dupla marginalização. Nesse contexto, a subsecretária de Estatística e Estudos do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, Paula Montagner, ressalta:

As mulheres negras estão concentradas nas ocupações na base da pirâmide, principalmente, em serviços domésticos, de limpeza e serviços de alimentação. Elas ainda ocupam as vagas que pagam menos de remuneração salarial. Elas ainda enfrentam a dura realidade de viver numa sociedade estruturalmente racista. A cor

da pele continua limitando o acesso a postos de trabalho com uma remuneração melhor (RAIS, MTE, 2024, s/p).

Na perspectiva de gênero, o Relatório de Transparência Salarial evidencia as desigualdades remuneratórias no mercado de trabalho. Com base em informações da RAIS de 2023, referentes a, aproximadamente, 50.600 empresas com cem ou mais empregados, constatou-se que mulheres recebem, em média, 20,7% menos que homens nas mesmas funções. No recorte racial, mulheres negras percebem apenas 50,2% da remuneração de homens brancos (MTE, 2024).

Além disso, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PnadC/IBGE), relativos ao segundo trimestre de 2025, indicam que, entre homens brancos, um em cada 17 trabalhadores ocupava cargos de direção ou gerência. Entre mulheres negras, contudo, apenas uma em cada 46 exercia funções de chefia (IBGE, PNAD Contínua; DIEESE, 2025). Sob essa ótica, Oliveira ressalta:

Aparência, “cor”, “raça”, seja qualquer denominação aos atributos fenotípicos, bastam para que importâncias remuneratórias que representam o caráter alimentar, o poder de compra, a capacidade de desenvolvimento social e econômico, pessoal e familiar, sejam subtraídos de trabalhadoras. Consequentemente, seu plano de vida também é obstaculizado e as barreiras se tornam quase que intransponíveis. Mérito? Nas lutas feministas negras não há como considerar que, pelo argumento da meritocracia, chega-se ao patamar esperado. Muito antes disso, vidas são silenciadas pelos baixos salários. É o “troco” em troca de uma vida de “cor”, uma “cor feminina” (2019, p. 59).

Esse modelo jurídico-eurocêntrico, baseado na divisão racial e sexual do trabalho, determina a marginalização das trabalhadoras racializadas da proteção da relação de emprego. Mesmo quando conseguem sair da informalidade, essas trabalhadoras ainda enfrentam obstáculos para acessar plenamente a proteção conferida pela relação empregatícia, sendo submetidas a formas precárias de contratação, como a pejotização.

Durante o 2º Encontro Nacional da Rede de Observatórios do Trabalho, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Lúcia Garcia, economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apresentou dados que indicam que, entre 2022 e 2024, 4,8 milhões de trabalhadores deixaram vínculos formais para constituir CNPJs, o que resultou em perdas previdenciárias e para o Fundo de Garantia superiores a R\$ 61 bilhões e R\$ 24 bilhões, respectivamente (MTE, 2025). A economista também ressaltou o caráter desigual desse fenômeno, destacando que os “grupos mais

vulneráveis, especialmente mulheres negras, migrantes e trabalhadoras domésticas, são os mais afetados” (MTE, 2025, s/p).

Desse modo, percebe-se que o gênero e a raça aprofundam interseccionalmente os impactos da pejotização. Mulheres grávidas, por exemplo, têm perdido o direito à garantia provisória de emprego em razão da formalização como pessoa jurídica. Em entrevista publicada em 19 de agosto de 2025 no site do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União, Grace Venâncio de Brito Urbinati, fisioterapeuta contratada como pessoa jurídica em uma clínica, relatou que, após comunicar sua gravidez aos empregadores, foi dispensada dois meses depois, apesar de inicialmente lhe assegurarem que isso não seria um problema. A trabalhadora lamenta: “as pessoas invalidam a gestante. Me senti inválida. Pensei: não sou mais nada. Perdi minha identidade.” (SINTRAJUFE/RS, 2025, s/p).

A fala da trabalhadora evidencia, de forma concreta, o que se discute ao longo desta pesquisa: a perda da identidade enquanto sujeito do trabalho diante da ausência de proteção jurídica. Sob uma perspectiva interseccional, esse processo se intensifica, uma vez que a precarização não atinge todos de maneira uniforme, recaindo de forma mais severa sobre mulheres, especialmente em situações atravessadas por marcadores como raça, que expõem a fragilidade dos vínculos e a supressão de direitos fundamentais.

Hirata (2014) sustenta que a análise interseccional das relações de poder entre gênero, raça e classe incide diretamente sobre as dinâmicas do trabalho contemporâneo, de modo que a desigualdade no campo laboral não pode ser compreendida de forma isolada. Para a autora, é justamente a abordagem transversal que evidencia a complexidade dessas estruturas, ultrapassando leituras binárias e assimétricas que reduzem a compreensão das divisões entre gênero e classe ou entre gênero e raça.

Apesar de mulheres e pessoas negras ocuparem majoritariamente posições precárias e informais no mercado de trabalho, o que os torna mais vulneráveis às estratégias de flexibilização de direitos, como a pejotização, a captura da subjetividade desses trabalhadores e trabalhadoras não se opera da mesma forma.

Como foi ressaltado, a precarização do trabalho mediante a pejotização permite o controle profundo da subjetividade do trabalhador, que não se considera pertencente à classe operária, mas sim um empreendedor de si mesmo, apesar de não possuir capital, estrutura empresarial ou liberdade para contratar.

Essa formulação expressa precisamente o que a ideologia capitalista neoliberal busca

produzir: a apropriação racionalizada do desejo de autonomia do trabalho, que se converte em justificativa para novas formas de exploração. Ao trabalhador é transferido o ônus de gerir seu próprio tempo e sua própria sobrevivência, assumindo os riscos do empreendimento. Contudo, na prática, permanece a subordinação, sem o acesso a direitos derivados da relação de emprego, com a manipulação da afetividade do trabalhador, que se sente empresário e consente a exploração. O capital cultural do empreendedorismo neoliberal faz com este trabalhador deseje pertencer à classe capitalista, ignorando que faz parte da classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, Alves, 2004).

Entretanto, esta manipulação da afetividade e inteligência do trabalhador, para que ele se sinta empreendedor de si, não tem a mesma eficácia de acordo com o gênero e a raça daqueles que são pejotizados. Mulheres e pessoas negras pejotizadas, em sua maioria, têm consciência de sua exploração e não se sentem empresárias, e sim trabalhadores e trabalhadoras precarizadas, e desejam ter uma relação de emprego protegido. Galo, trabalhador negro, líder do coletivo Entregadores Antifascistas, torna nítida esta percepção enquanto classe trabalhadora:

A minha luta, para a gente construir esses entregadores antifascistas, para gente poder lutar por uma alimentação, por um café da manhã, um almoço e uma janta, tem sido tão difícil, companheiros, que vocês não têm noção. *Ninguém aqui é empreendedor*. Nós é força de trabalho! (...) É tipo quando se tirava um preto da senzala, o colocava na casa grande e o cara começava a achar que isso fazia dele branco. Essa galera tá aí, acreditando que é branca, que é empreendedora do mesmo jeito (...). Os caras acham que vão ficar ricos com isso. Vai nada, mano! Para com isso! Aí ficam fazendo protesto falando que são contra a CLT, por exemplo. Mano! É coisa de maluco. *Eu não, eu quero CLT. Quero meus direitos trabalhistas garantidos* (UOL, 2020, s/p).

Assim, entende-se que a captura capitalista da subjetividade do trabalhador, essencial para a expansão da pejotização, é mais eficaz entre homens brancos, que sempre estiveram em posições de poder econômico e social superiores em relação às trabalhadoras e aos trabalhadores/trabalhadoras negras, reforçando a divisão capitalista/colonial racista e patriarcal do trabalho.

Desse modo, o presente capítulo reforça a necessidade de uma leitura interseccional das relações de poder no mundo do trabalho, articulada a uma perspectiva decolonial, capaz de evidenciar como as estratégias neoliberais de precarização e captura da subjetividade operam de maneira diversa de acordo com os marcadores de gênero e raça.

4. CONCLUSÃO

O sistema capitalista por meio de suas estratégias de valorização do capital frente ao trabalho revela novas formas de precarização. O trabalho, enquanto atividade que transforma o sujeito e permite a construção de sua subjetividade, constrói a identidade do ser humano, estabelecendo vínculos e projetos de vida.

O Direito do Trabalho, enquanto instrumento de limitação da exploração capitalista do trabalho humano, assume um papel central na tutela das relações laborais. Cabe a esse ramo jurídico estabelecer princípios e regras que garantam direitos fundamentais nas relações de trabalho. Contudo, as estratégias capitalistas se apropriam de lacunas normativas e discursivas para contornar e enfraquecer as proteções, sendo, ainda, perpetuadas pelo judiciário brasileiro.

O capitalismo, por meio de estratégias de captura da subjetividade, retira do trabalhador sua condição de sujeito coletivo. Inserido em uma realidade de hipossuficiência na relação laboral, o empregado se vê obrigado a aceitar formas precarizadas de contratação. O empregador, enquanto detentor do capital e dos meios de produção, busca reduzir custos e aumentar lucros, apresentando tais estruturas como modelos “novos” e flexíveis, ainda que muitos trabalhadores tenham consciência de que são explorados e subordinados.

É nesse contexto que a pejotização se torna presente no dia a dia da classe trabalhadora. A pejotização representa a transferência formal da relação de emprego para uma relação contratual cível, com a supressão dos direitos trabalhistas da CLT, mesmo com a presença dos elementos concretos de subordinação e pessoalidade.

Além disso, verificou-se que o pensamento pautado no capital está presente nas decisões dos ministros do STF, indo na contramão dos direitos trabalhistas garantidos pela Constituição da República, o que se mostra problemático. A pejotização não deve ser integrada como prática legítima no Direito do Trabalho, uma vez que é um risco à manutenção das garantias fundamentais dos trabalhadores e ao próprio sentido protetivo do Direito do Trabalho.

Conclui-se, portanto, que a hipótese inicial desta pesquisa foi confirmada. A partir da análise de jurisprudência, relatos de trabalhadores e dados estatísticos e bibliográficos qualitativos, constatou-se que, para promover a precarização, a pejotização captura a subjetividade do trabalhador, retirando a sua consciência coletiva de pertencimento à classe trabalhadora, fazendo com que ele sinta empreendedor de si mesmo, o que, contudo, não gera os mesmos efeitos subjetivos considerando o gênero e a raça.

Ao aprofundar a análise sob uma perspectiva interseccional, compreende-se ainda que os grupos socialmente marcados pela colonização e formas estruturais de desigualdade são os mais atingidos pelas ações neoliberais de precarização. A lógica do capitalismo depende da existência de sujeitos interseccionalmente vulneráveis, limitando o poder de negociação e resistência da classe trabalhadora.

Sob essa perspectiva, a colonialidade de gênero interfere diretamente na captura da subjetividade desses trabalhadores. Mulheres e pessoas negras, historicamente excluídas de posições de poder, se tornam mais expostas às estratégias neoliberais de flexibilização de direitos trabalhistas, a exemplo da pejotização.

A pejotização captura a subjetividade do trabalhador, retirando a sua percepção enquanto sujeito coletivo pertencente à classe trabalhadora. Sob a perspectiva decolonial e interseccional, essas ações operam de maneira diversa conforme gênero e raça, atingindo, de forma mais severa, mulheres negras, atravessadas por múltiplas desigualdades historicamente articuladas.

Por outro lado, entende-se que a captura capitalista da subjetividade do trabalhador, essencial para a expansão da pejotização, é mais eficaz entre homens brancos, que sempre estiveram em posições de poder econômico e social superiores em relação às trabalhadoras e aos trabalhadores/trabalhadoras negras, reforçando a divisão capitalista/colonial racista e patriarcal do trabalho.

Portanto, é necessário analisar a fragilização dos direitos trabalhistas a partir de uma perspectiva interseccional, capaz de evidenciar que as formas de flexibilização das relações de trabalho, como a pejotização, não recaem igualmente sobre toda a classe trabalhadora. Assim, há a necessidade de garantir a incidência das normas trabalhistas e constitucionais para reconhecimento de vínculos de emprego em relações fraudulentas pejotizadas.

5. REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: a era do trabalhador just-in-time?”. *Estudos Avançados*, v. 31, n. 98, p. 111-126, 1 abr. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *Revista Margem Esquerda*, v. 31, p. 54-61, 2018.
- ALVES, A. C. “Pejotização: da fraude trabalhista à possível interpretação permissiva do Supremo Tribunal Federal e seus reflexos no Tribunal Superior do Trabalho”. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 91, n. 1, p. 109-128, 30 de abr. 2025.
- ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Apesar da onda pró-flexibilidade, 56% dos autônomos preferem CLT, diz pesquisa. *ANAMATRA na mídia*, 2025. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/36258-apesar-da-onda-pro-flexibilidade-56-dos-autonomos-preferem-clt-diz-pesquisa>. Acesso em: 23 jan. 2026.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis, a fim de adequar às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.
- COUTINHO, Aldacy Rachid; CIRINO, Samia Moda. Trabalho, identidade e reconhecimento a" captura" da subjetividade do trabalhador no capitalismo contemporâneo: uma estratégia frustrada?. *Espaço Jurídico: Journal of Law*, v. 19, n. 3, p. 777-798, 2018.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.
- DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DIAS, Fabiana Rodrigues. O mito do Self-Made Man no neoliberalismo: ideologia, precarização e subjetividade. *Revista C&Trópico*, v. 49, n. 1, p. 73-90, 2025. DOI: 10.33148/ctrpico.v49i1.2448.

FRAGA, Juliana Machado; EMMEL, Adélia Marilene. O neoliberalismo e o crescente mercado informal de trabalho: os processos de pejetização e uberização como políticas de possível violação dos direitos da mulher. *Revista de Direito Público*, Brasília, v. 20, n. 105, p. 432-460, jan./mar. 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i105.6570.

G1. De PJ a dona do próprio negócio: “a prioridade de ninguém deve ser o trabalho”, diz empreendedora. *G1 Paraíba*, 19 maio 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2025/05/19/de-pj-a-dona-do-proprio-negocio-a-prioridade-de-ninguem-deve-ser-o-trabalho-diz-empreendedora.ghml>. Acesso em: 23 jan. 2026.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SOUZA, Neuma Aguiar (Org.). *Ciências Sociais Hoje*. São Paulo: Vértice, 1984. p. 223-244.

HIRATA, Helena. Gênero e raça: interseccionalidade e desigualdades no trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 44, n. 152, p. 61-80, 2014.

JOTA. O projeto de Barroso: um país empreendedor de si mesmo e pobre. *JOTA*, 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-projeto-de-barroso-um-pais-empreendedor-d-e-si-mesmo-e-pobre>. Acesso em: 23 jan. 2026.

LIMA, Márcia. Trajetória educacional e realização socioeconômica das mulheres negras. *Revista Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 489-495, 1995.

LIMA, Márcia. *Serviço de “branco”, serviço de “preto”: um estudo sobre “cor” e trabalho no Brasil*. 2001. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.

LUZ, Nicholas Moura da. A pejetização como instrumento de precarização das relações de emprego. 2018. 76 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/27472/1/Nicholas%20Moura%20da%20Luz.pdf>. Acesso em 15 dez 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 27 jan. 2026.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). 2º Encontro Nacional da Rede de Observatórios do Trabalho discute impactos da pejetização sobre direitos trabalhistas e proteção social. Brasília, DF, 2025. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/agosto/2o-encontro-na-cional-da-rede-de-observatorios-do-trabalho-discute-impactos-da-pejotizacao-sobre-direitos-trabalhistas-e-protecao-social>. Acesso em: 27 jan. 2026.

MURADAS, Daniela; COSTA, Maria Júlia. Decisão de Gilmar Mendes no Tema 1.389 já paralisou quase 50 mil ações sobre pejotização – e o número continua subindo. *Migalhas*, 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/446679/decisao-no-tema-1-389-paralisou-quase-50-mil-aco-es-sobre-pejotizacao>. Acesso em: 19 dez. 2025.

OLIVEIRA, Eziel G.; FARIA, José Henrique de. Novas formalidades do assalariamento no trabalho por conta própria e na pejotização da força de trabalho. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v. 11, n. 31, p. 642-678, 2024.

OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. *O lugar do feminino negro no mercado de trabalho sob a perspectiva decolonial: para além do salário e da remuneração*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2743-2772, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50157>.

RODRIGUES, Paula. *Galo de Luta: vontade de virar rapper levou Paulo Lima aos livros. Hoje é líder dos Entregadores Antifascistas*. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/reportagens-especiais/lider-dos-entregadores-antifascistas-paulo-galo-lima-quer-comida-e-melhores-condicoes-de-trabalho-para-o-grupo/>. Acesso em 01 fev. 2026.

SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2008.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. “Você realmente vai conseguir dar conta com duas crianças?”: pejotização aumenta a vulnerabilidade de grávidas e mães trabalhadoras. <https://sintrajufe.org.br/voce-realmente-vai-conseguir-dar-conta-com-duas-criancas-pejotizacao-aumenta-a-vulnerabilidade-de-gravidas-e-maes-trabalhadoras/>. Acesso em: 27 jan. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *No jogo de cena quem perde é a classe trabalhadora: até quando?* São Paulo, 26 dez. 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/nojogo-de-cena-quem-perde-e-a-classe-trabalhadora-a-te-quando>. Acesso em: 27 jan. 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Diário da

Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Tema 725 da Repercussão Geral: licitude da terceirização. Brasília, DF, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Presidente do TST alerta para riscos da pejetização e defende papel da Justiça do Trabalho. *Notícias do TST*, 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/presidente-do-tst-alerta-para-riscos-da-pejotizacao-e-defende-papel-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 19 dez. 2025.

WELLE, Arthur; PETRINI Gabriel. *Estudo Técnico do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) - 2025. Notas para avaliação dos impactos econômicos da pejetização irrestrita*. Campinas: Unicamp, 2025.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Cibele Figueira Costa

**"Pejotização" e a captura da subjetividade da classe trabalhadora no Brasil:
por um olhar interseccional**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 06 de março de 2026

Membros da banca

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira - Orientador(a) (Universidade Federal de Ouro Preto)
Professora Doutora Bárbara Lages Lobo - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestranda Carla de Jesus - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 06/03/2026



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Souza Maximo Pereira, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 08/03/2026, às 12:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1071068** e o código CRC **C08D6F67**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.003109/2026-33

SEI nº 1071068

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: (31)3559-1545 - www.ufop.br