



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

A PEJOTIZAÇÃO E A ERA DIGITAL:
OS IMPACTOS DESTE FENÔMENO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ORIENTANDO: RAFAEL DA SILVA SANTANA
ORIENTADORA: PROFA.: ME. CRISTINA BASTOS SCHLEMPER VENDRUSCOLO

GOIÂNIA-GO
2025

RAFAEL DA SILVA SANTANA

A PEJOTIZAÇÃO E A ERA DIGITAL:

OS IMPACTOS DESTE FENÔMENO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito ,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás Profa.
Orientadora: Me. Cristina Bastos Schlemper
Vendruscolo

GOIÂNIA-GO

2025

RAFAEL DA SILVA SANTANA

A PEJOTIZAÇÃO E A ERA DIGITAL:

OS IMPACTOS DESTE FENÔMENO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Data da Defesa: ____de ____de ____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa: Me. Cristina Bastos Schlemper Vendruscolo Nota

Examinadora Convidada: Prof. (a): Dra. Caroline Regina dos Santos Nota

A PEJOTIZAÇÃO E A ERA DIGITAL:

OS IMPACTOS DESTE FENÔMENO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Rafael da Silva Santana¹

O estudo analisou a pejetização na era digital e seus impactos nas relações de trabalho e nos direitos sociais no Brasil. Com base em pesquisa dedutiva, bibliográfica e documental, constatou que a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas alterou a estrutura laboral e intensificou a precarização. Verificou-se que esse modelo, sobretudo nas plataformas digitais, transfere aos trabalhadores os riscos econômicos e previdenciários, reduzindo garantias como férias, 13º salário e FGTS. A falta de regulamentação específica e a flexibilização contratual ampliam desigualdades e fragilizam a seguridade social. Conclui-se ser necessária a atualização do ordenamento jurídico para conciliar inovação tecnológica e proteção social, preservando a dignidade do trabalho humano na economia digital.

Palavras-chave: pejetização; trabalho digital; precarização; flexibilização contratual; direitos trabalhistas.

PEJOTIZATION IN THE DIGITAL ERA:

THE IMPACTS OF THIS PHENOMENON ON EMPLOYMENT RELATIONS

ABSTRACT

The study analyzed “pejetização” in the digital era and its impacts on labor relations and social rights in Brazil. Based on deductive, bibliographical, and documentary research, it found that hiring workers as legal entities has transformed labor structures and intensified precarization. This model, especially in digital platforms, transfers economic and social security risks to workers, undermining guarantees such as paid vacation, 13th salary, and severance fund (FGTS). The lack of specific regulation and contractual flexibility increase inequalities and weaken social security. The study concludes that it is necessary to update the legal framework to balance technological innovation and social protection, ensuring the dignity of human labor in the digital economy.

Keywords: *pejetização*; digital labor; precarization; contractual flexibility; labor rights.

¹ bacharelado do 9º período no curso de Direito.

INTRODUÇÃO

No contexto contemporâneo de transformações econômicas e tecnológicas caracterizado pela contratação de trabalhadores na modalidade de Pessoa Jurídica (PJ), em substituição aos vínculos empregatícios tradicionais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa prática, impulsionada pela globalização, pela reestruturação produtiva e pela ascensão das plataformas digitais de trabalho – como Uber, iFood e 99 –, reflete uma profunda reconfiguração das relações laborais no Brasil. Desde a década de 1990, com a intensificação da flexibilização contratual e a expansão dos setores de serviços e de agronegócio, observou-se um aumento significativo da precarização do trabalho, agravado pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela recessão econômica subsequente.

A pejetização¹, nesse cenário, não se limita a uma mera estratégia de redução de custos para as empresas, mas representa uma transferência de riscos e responsabilidades aos trabalhadores, que perdem acesso a direitos fundamentais, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), as férias remuneradas e o 13º salário, enquanto enfrentam jornadas extenuantes e remunerações instáveis mediadas por algoritmos. Essa dinâmica, conforme destacado por autores como Antunes (2022), integra uma "nova morfologia do trabalho", em que a suposta autonomia mascara formas sutis de subordinação e dependência econômica, exacerbando desigualdades sociais, de gênero e geracionais em um país marcado por vulnerabilidades históricas na classe trabalhadora.

O problema de pesquisa central deste trabalho reside na análise dos impactos da pejetização, na era digital, sobre as relações de trabalho, questionando em que medida essa modalidade contratual, embora promovida como inovadora e flexível, contribui para a erosão dos direitos trabalhistas e para a precarização estrutural do mercado laboral brasileiro. Especificamente, indaga-se: como a pejetização, facilitada pelas plataformas digitais, altera as dinâmicas tradicionais de emprego, fragiliza a proteção social e desafia o arcabouço normativo vigente, considerando as assimetrias

¹ *Pejetização* como neologismo derivado da sigla PJ de pessoa jurídica, significando o modo de concentração de trabalhadores autônomos como forma disfarçada de descaracterizar o vínculo trabalhista e evitar o pagamento de tributos e encargos.

de poder inerentes ao capitalismo contemporâneo? Essa indagação ganha relevância em um contexto de crescimento exponencial do trabalho por meio de plataformas, com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2025) indicando cerca de 2,1 milhões de trabalhadores nessa modalidade, muitos dos quais operam sob condições precárias, com rendimentos líquidos frequentemente inferiores ao salário mínimo após dedução de custos operacionais.

A justificativa para o desenvolvimento deste estudo fundamenta-se na urgência de compreender e debater as implicações sociais, econômicas e jurídicas da pejetização, especialmente em um momento de transição para uma economia digitalizada. Em um país como o Brasil, onde a informalidade e a precarização afetam desproporcionalmente grupos vulneráveis – como mulheres, jovens e trabalhadores periféricos –, a análise crítica desse fenômeno contribui para o avanço do debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas que equilibrem a inovação tecnológica com a justiça social. Além disso, diante de projetos legislativos em tramitação, como o PL Complementar nº 12/2024, e de julgamentos pendentes no Supremo Tribunal Federal (STF), este trabalho busca subsidiar reflexões que promovam a salvaguarda dos direitos constitucionais ao trabalho digno (art. 7º, CF/1988), evitando que a flexibilização se converta em instrumento de exclusão e desigualdade. Assim, justifica-se não apenas pela atualidade do tema, mas também pela necessidade de fomentar resistências coletivas e adaptações regulatórias que preservem o valor social do trabalho em face das demandas do capital globalizado.

Os objetivos deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) são delineados da seguinte forma: o objetivo geral consiste em analisar os impactos da pejetização na era digital sobre as relações de trabalho no Brasil, com ênfase na precarização e nas perspectivas regulatórias. Como objetivos específicos, pretende-se: (i) contextualizar a origem e expansão da pejetização, comparando o mercado tradicional com as plataformas digitais; (ii) examinar as novas dinâmicas laborais e os desafios para a fiscalização, destacando a erosão de direitos trabalhistas; e (iii) prospectar o futuro da pejetização, propondo equilíbrios entre flexibilidade contratual e proteção social, inclusive por meio de novas categorias jurídicas.

Quanto à metodologia, este estudo adota uma abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, fundamentada na revisão da literatura especializada, da doutrina jurídica e de dados empíricos de instituições como o IBGE

e o Ipea, bem como de relatórios ministeriais. Utiliza-se o método dedutivo, partindo de conceitos teóricos gerais sobre precarização do trabalho (baseados em autores como Antunes, Machado e Pilan Zandoni) para analisar casos específicos das plataformas digitais, com análise crítica de normativas, como a CLT, e de projetos de lei em debate. A pesquisa é exploratória e descritiva, sem coleta de dados primários, priorizando fontes secundárias atualizadas até 2025, com o intuito de promover uma reflexão interdisciplinar entre Direito do Trabalho, Sociologia e Economia.

A organização deste trabalho está estruturada em três capítulos principais, além desta introdução, das considerações finais e das referências bibliográficas. No Capítulo 1, intitulado "Contextualização da Pejotização na Era Digital", aborda-se a origem e expansão do fenômeno, comparando o mercado tradicional com as plataformas de trabalho e analisando a flexibilização contratual, com ênfase nas transformações econômicas desde a década de 1970 e nos impactos sobre grupos vulneráveis. O Capítulo 2, "Impactos nas Relações de Trabalho e nos Direitos Trabalhistas", examina as novas dinâmicas laborais, a precarização do trabalho e os desafios à fiscalização, discutindo a subordinação algorítmica, a fragmentação sindical e as lacunas normativas agravadas pela Reforma Trabalhista de 2017. Por fim, o Capítulo 3, "Futuro da Pejotização", prospecta cenários regulatórios, propondo equilíbrios entre flexibilidade e proteção social, a criação de novas categorias jurídicas e a adequação do ordenamento à realidade digital, inspirado em experiências comparadas e em debates institucionais recentes. Essa estrutura visa proporcionar uma progressão lógica, do contexto histórico aos impactos atuais e às perspectivas futuras, culminando em uma síntese reflexiva sobre o tema.

1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO NA ERA DIGITAL

A partir da década de 1970, a dinâmica da globalização e a reestruturação produtiva, impulsionadas pela nova divisão internacional do trabalho, tiveram impactos significativos sobre a classe trabalhadora brasileira. Nos anos 1990, essa reestruturação se intensificou, evidenciada pela notável expansão dos setores de serviços, agronegócio e indústria, especialmente em países do Sul Global, como Brasil, México, China e Índia.

No Brasil, observou-se um crescimento na produção de bens de consumo duráveis, como automóveis e eletrodomésticos, embora essa produção fosse direcionada a um mercado interno restrito e seletivo. Simultaneamente, o agronegócio se integrou de forma crescente às cadeias produtivas globais, enquanto o setor de serviços, que abrange atividades como telemarketing, *call centers* e varejo, ganhou relevância proeminente. Embora essas mudanças possam ser interpretadas como modernizadoras, elas trouxeram consigo uma maior flexibilização e instabilidade nas relações de trabalho, resultando no aumento de contratos temporários e na intensificação da precarização das condições laborais (Antunes, 2022).

1.1 SUA ORIGEM E EXPANSÃO

A classe trabalhadora brasileira diversificou-se consideravelmente, refletindo diretamente as transformações econômicas mencionadas. A participação feminina na força de trabalho aumentou de maneira expressiva, atingindo 34%, embora muitas mulheres ainda enfrentem condições precárias, incluindo jornadas extensas e baixas remunerações (Machado; Pilan Zanoni, 2022). Os jovens também se destacam como um grupo particularmente vulnerável, enfrentando dificuldades na inserção no mercado laboral devido à baixa qualificação e à predominância de contratos temporários. Contudo, essa diversificação não eliminou as desigualdades estruturais preexistentes, perpetuando a precariedade e a exploração, especialmente para trabalhadores com menor qualificação formal. A vulnerabilidade desses grupos reflete a persistência de desafios históricos, como a deficiência de direitos e a dificuldade de promover a mobilização coletiva (Antunes, 2022).

Segundo Antunes (2022), ao longo das últimas décadas, as condições de trabalho no Brasil experimentaram uma deterioração acentuada, fenômeno intrinsecamente ligado à precarização constante. A flexibilização das relações laborais culminou em jornadas de trabalho extensas, salários insuficientes e uma redução significativa dos direitos trabalhistas outrora garantidos.

A prática da terceirização agravou esses problemas, evidenciada pelo aumento no número de trabalhadores terceirizados, que passou de 36.649 em 2003 para 97.399 em 2012, com base em dados compreendendo o período de 2000 a 2013.

O setor da construção civil destacou-se negativamente por ser o mais perigoso, apresentando taxas de acidentes fatais 5,6 vezes superiores à média dos demais setores, registrando 49.217 casos de acidentes entre 2000 e 2013. O setor elétrico também demonstrou altas taxas de mortalidade, influenciadas pela informalidade e pela carência de treinamento adequado. Estima-se que aproximadamente 25% dos trabalhadores terceirizados sofreram acidentes, com uma taxa média anual de 12 mortes por 100 mil trabalhadores na média geral. A ausência de normas regulatórias eficazes e a baixa qualificação profissional intensificaram a precarização. Além disso, a terceirização resultou na fragmentação da representação sindical, dificultando a solidariedade e a ação conjunta entre os trabalhadores (Oliveira; Assis; Costa, 2019).

Conforme explicam Antunes *et al.* (2024), a pejetização, entendida como a prática de contratar trabalhadores na qualidade de prestadores de serviços individuais (Pessoa Jurídica - PJ) em vez de empregados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ganhou proeminência no Brasil, particularmente impulsionada pela ascensão das plataformas digitais de trabalho. Esta modalidade de contratação permite às empresas eludir o pagamento de benefícios trabalhistas essenciais, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias e 13º salário, transferindo, assim, custos e responsabilidades aos próprios trabalhadores.

Um estudo realizado pelo IBGE indica que a origem da pejetização está vinculada à reforma trabalhista de 2017 e à recessão econômica, fatores que estimularam a formalização de microempreendedores individuais, representando uma transição significativa de trabalhadores "Conta Própria sem CNPJ" para "Conta Própria com CNPJ". A análise sugere que a expansão da pejetização é mais atribuível a este processo de formalização do que a uma migração direta de empregados formais (CLT) para prestadores de serviços individuais, com taxas de transição de celetistas para PJ variando entre 0,6% e 0,8% no período de 2015 a 2018.

A pejetização mostra-se mais frequente em faixas de renda mais elevadas, enquanto o fenômeno da formalização prevalece em estratos de renda mais baixos, estimulado por políticas públicas como o Microempreendedor Individual (MEI) e o Simples Nacional. Na era digital, plataformas como Uber, 99 e Deliveroo intensificaram a pejetização, categorizando os trabalhadores como autônomos, apesar de exercerem controle sobre eles por meio de algoritmos, o que suscita debates pertinentes acerca da existência de uma subordinação real nessas relações (Antunes, 2022).

1.2 O MERCADO TRADICIONAL x AS PLATAFORMAS DE TRABALHO

Como ensinam Machado e Pilan Zaroni (2022), o mercado de trabalho tradicional no Brasil é caracterizado preponderantemente por contratos formais regidos pela CLT, os quais asseguram uma série de direitos trabalhistas, incluindo FGTS, férias, 13º salário e a proteção conferida pela representação sindical. Estes contratos são regulamentados por leis trabalhistas consolidadas, estabelecendo hierarquias nítidas entre empregador e empregado, e tendem a oferecer maior estabilidade, embora possam apresentar menor flexibilidade em certos aspectos.

Em contrapartida, as plataformas digitais de trabalho, exemplificadas por Uber, Amazon Mechanical Turk e Deliveroo, operam sob modelos de negócio que priorizam a flexibilidade para a empresa e a lucratividade, frequentemente tratando os trabalhadores como prestadores de serviços individuais (PJ). Esta prática, intensificada pelo fenômeno da pejetização, resulta na ausência de direitos trabalhistas fundamentais, com os trabalhadores sendo obrigados a arcar com os custos operacionais, como aquisição e manutenção de veículos e equipamentos, e enfrentando, em muitos casos, uma remuneração insuficiente (Miguez; Menendez, 2021).

De acordo com Oliveira *et al.* (2019), as plataformas digitais promovem o que é descrito como o "mito do empreendedorismo individual", ao mesmo tempo em que exercem controle por via algorítmica e criam uma dependência econômica, configurando relações que se assemelham a empregos tradicionais, mas com uma subjugação mais sutil, mediada pela tecnologia.

Dados empíricos indicam, por exemplo, que motoristas de Uber frequentemente trabalham mais de 44 horas semanais, auferindo um rendimento médio bruto de aproximadamente R\$ 19,12 por hora, sem que este valor considere os custos operacionais inerentes à atividade. Esta dinâmica evidencia a precarização intrínseca aos modelos de plataformas, contrastando com a maior proteção conferida pelo mercado tradicional, e sublinha a urgência de regulamentação para equilibrar a inovação tecnológica com a garantia dos direitos trabalhistas (Machado; Pilan Zaroni, 2022).

1.3 A FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL

A flexibilização contratual, especialmente no contexto da pejetização e das plataformas de trabalho, refere-se à capacidade das empresas de contratar trabalhadores sem as obrigações típicas do emprego formal, tais como o pagamento de benefícios trabalhistas e as contribuições previdenciárias. Essa prática revela-se vantajosa para as empresas, pois resulta na redução de custos laborais e permite uma maior adaptabilidade às flutuações do mercado.

No entanto, para os trabalhadores, a flexibilização contratual frequentemente acarreta a perda de direitos essenciais, como segurança social, férias e 13º salário, elevando significativamente sua vulnerabilidade. Nas plataformas digitais, a flexibilização é um elemento inerente ao modelo de negócio, classificando os trabalhadores como autônomos, apesar de estarem sujeitos a um rigoroso controle algorítmico e a uma acentuada dependência econômica, o que sugere a existência de uma subordinação disfarçada (Miguez; Menendez, 2021).

Segundo a legislação trabalhista brasileira existente, que define o trabalho subordinado (CLT, art. 3º), já possuiria aderência para abranger o trabalho realizado em plataformas, porém a promoção intencional do trabalho dito "independente" pelas plataformas, sob o pretexto do empreendedorismo, contribui para a consolidação de um mercado de trabalho paralelo e intrinsecamente precário.

No Brasil, o Projeto de Lei Complementar 12 (PL 12/2024), em discussão no ano de 2024, busca regulamentar o trabalho autônomo por plataforma, mas tem sido alvo de críticas por, alegadamente, legalizar a desregulamentação e ignorar a subordinação real dos trabalhadores, contrastando com avanços observados na União Europeia, onde diretivas tendem a presumir vínculos empregatícios.

A flexibilização contratual, portanto, impõe a necessidade de buscar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a indispensável proteção dos direitos trabalhistas, demandando regulamentações que reconheçam a natureza efetiva das relações de trabalho estabelecidas nas plataformas digitais (Machado; Pilan Zanoni, 2022).

Miguez e Menendez (2021) afirmam que, apesar dos desafios significativos impostos pelo cenário laboral contemporâneo, novas e importantes formas de resistência e organização coletiva têm emergido. Movimentos como a Conlutas, fundada em 2005, e a Intersindical, criada em 2007, representam respostas de cunho socialista e anticapitalista à crise enfrentada pelo sindicalismo mais tradicional, buscando articular sindicatos a movimentos sociais de espectro mais amplo.

Exemplos históricos de resistência, como a greve dos petroleiros de 1995 e a dos bancários no mesmo ano, demonstram a inerente capacidade de mobilização da classe trabalhadora, embora a fragmentação sindical atual e a precarização contemporânea exijam a adoção de estratégias inovadoras para o engajamento.

Desse modo, a pejetização e a flexibilização contratual dificultam substancialmente a construção da solidariedade entre os trabalhadores, particularmente no ambiente das plataformas digitais, onde a ausência de representação sindical é uma característica marcante. Torna-se, pois, urgente a criação de uma nova arquitetura jurídica especificamente voltada para o trabalho em plataformas, capaz de reconhecer e endereçar a subordinação disfarçada, bem como o fortalecimento da solidariedade entre os trabalhadores como meio essencial para fazer frente à precarização.

A classe trabalhadora brasileira encontra-se diante de um cenário de complexidade acentuada, marcado por transformações econômicas, sociais e tecnológicas que resultaram na intensificação da precarização e da desigualdade. A modernização do capitalismo, longe de erradicar desigualdades estruturais preexistentes, procedeu à sua reconfiguração, com a pejetização e a flexibilização contratual assumindo posições centrais nas práticas laborais da era digital. A comparação entre o mercado de trabalho tradicional e as plataformas de trabalho revela uma tensão intrínseca entre a necessidade de proteção trabalhista e o impulso pela inovação tecnológica. Ao mesmo tempo, a terceirização e a pejetização continuam a agravar a vulnerabilidade enfrentada pelos trabalhadores.

A regulação efetiva do trabalho em plataformas, a redução drástica dos acidentes laborais e o fortalecimento da organização coletiva dos trabalhadores constituem-se em desafios centrais e imperativos para a promoção de um ambiente laboral que seja mais seguro e digno. A sistematização de dados confiáveis e a implementação de políticas públicas eficazes são ferramentas essenciais para enfrentar estes desafios, buscando o necessário equilíbrio entre o progresso tecnológico e a salvaguarda dos direitos trabalhistas fundamentais.

2 IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NOS DIREITOS TRABALHISTAS

A pejetização, fenômeno que tem se intensificado nas últimas décadas,

especialmente com a ascensão das plataformas digitais e das novas formas de organização produtiva, vem promovendo transformações significativas nas relações de trabalho no Brasil. Trata-se de um processo que vai muito além de simples alterações na natureza jurídica dos contratos firmados entre empregadores e trabalhadores. Na verdade, ele representa uma reconfiguração estrutural do vínculo laboral, com implicações profundas sobre os direitos sociais historicamente conquistados.

Ao transformar o trabalhador em pessoa jurídica – ou seja, ao exigir que ele se registre como empresa individual para prestar serviços –, a pejetização rompe com o modelo tradicional regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse novo arranjo, o vínculo empregatício é, muitas vezes, dissimulado, o que permite às empresas se eximirem de obrigações trabalhistas fundamentais, como o pagamento de férias, 13º salário, FGTS, horas extras e outros encargos previstos em lei.

Esse deslocamento da formalidade celetista para uma relação contratual baseada na lógica empresarial aprofunda a precarização do trabalho, desequilibrando as relações entre capital e trabalho. Os riscos inerentes à atividade econômica – que deveriam ser assumidos pelos empregadores – são transferidos quase integralmente para os trabalhadores, que passam a arcar, individualmente, com responsabilidades financeiras, tributárias, administrativas e operacionais, sem contar a ausência de proteção em casos de doença, acidente ou demissão imotivada.

Assim, a pejetização não deve ser encarada apenas como uma estratégia de flexibilização contratual, mas como um fenômeno que fragiliza os alicerces da legislação trabalhista brasileira, contribuindo para a erosão dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores. Ao invés de promover modernização ou eficiência, esse modelo tende a aprofundar desigualdades, acentuando a vulnerabilidade daqueles que vivem de sua força de trabalho.

2.1 NOVAS DINÂMICAS DE TRABALHO

As recentes transformações nas relações de trabalho, catalisadas pelo avanço das tecnologias digitais e pela reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo, têm fomentado novas formas de inserção no mercado laboral, caracterizadas, em grande medida, pela flexibilização de vínculos e pela intensificação da informalização travestida de empreendedorismo. Nesse contexto, destaca-se o

fenômeno da pejotização, que consiste na substituição do contrato de trabalho tradicional, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por vínculos contratuais civis ou comerciais, mediante a constituição de pessoas jurídicas pelos próprios trabalhadores.

Esse arranjo contratual, que ganha contornos específicos no âmbito das chamadas plataformas digitais – como Uber, iFood e 99 –, revela uma nova dinâmica na prestação de serviços, marcada pela intermediação tecnológica e pela suposta autonomia dos prestadores. Contudo, a análise jurídica desse modelo revela uma tentativa sistemática de elidir a incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho, mediante o esvaziamento dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação empregatícia, em especial a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade (art. 3º, CLT).

Conforme pontua Antunes (2022), esse processo integra uma "nova morfologia do trabalho", na qual os algoritmos desempenham papel central na organização, controle e avaliação das atividades dos trabalhadores, estabelecendo formas de comando e supervisão que, embora não tradicionais, configuram subordinação estrutural e funcional. O discurso da autonomia e da liberdade contratual, nesse sentido, mascara uma dependência econômica concreta, inserida em relações assimétricas de poder e vulnerabilidade.

Do ponto de vista jurídico, a pejotização — especialmente aquela que ocorre sem verdadeira autonomia do prestador e com características típicas da relação de emprego — pode configurar fraude trabalhista, nos termos do art. 9º da CLT, segundo o qual “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. A contratação por meio de pessoa jurídica, ainda que formalmente válida sob o prisma do Direito Civil ou Empresarial, não afasta a aplicação do Direito do Trabalho quando presentes os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.

A intermediação algorítmica promovida pelas plataformas tecnológicas impõe um novo paradigma regulatório, em que os prestadores, embora formalmente autônomos, encontram-se submetidos a métricas de desempenho, avaliações constantes, punições automáticas e mecanismos de incentivo que os compeliariam a jornadas extensas e comportamentos economicamente determinados pela lógica da empresa-plataforma. Tal como observam Machado e Pilan Zanoni (2022), há, nesse modelo, uma clara transferência dos riscos da atividade econômica — normalmente

suportados pelo empregador — para os trabalhadores, que assumem encargos tributários, custos operacionais (combustível, manutenção de veículos, equipamentos, seguros etc.) e responsabilidades logísticas, sem qualquer contrapartida em garantias trabalhistas.

Dados recentes divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025) revelam que aproximadamente 2,1 milhões de trabalhadores atuam hoje em plataformas digitais no Brasil — um crescimento de 170% em relação a 2015. Grande parte desse contingente opera sob o regime do Microempreendedor Individual (MEI), inserido no Simples Nacional, modalidade que, embora formalize a atividade sob aspecto fiscal, não assegura os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente aqueles inscritos no art. 7º, caput e incisos.

Trabalhos empíricos, como os de Oliveira et al. (2019) e os relatórios recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2024), demonstram que esses trabalhadores enfrentam jornadas superiores às previstas constitucionalmente — com médias de 48,3 horas semanais para motoristas de aplicativos e 47,3 horas para entregadores —, além de auferirem remunerações frequentemente inferiores ao salário mínimo, após a dedução de custos operacionais. Tais condições revelam a inadequação do atual marco normativo para lidar com as especificidades do modelo de *gig economy*, bem como evidenciam a violação de princípios fundamentais da ordem constitucional do trabalho, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88) e a função social da empresa (art. 170, III, CF/88).

2.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização das condições de trabalho desponta como uma das consequências mais evidentes e preocupantes da pejetização no contexto das transformações laborais contemporâneas. Tal precarização não se limita à mera informalidade ou à ausência de registro formal; ela se manifesta, sobretudo, na degradação paulatina dos direitos historicamente assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na intensificação da vulnerabilidade socioeconômica dos trabalhadores. Ao recorrerem à contratação por meio de pessoas jurídicas, as empresas buscam deliberadamente contornar os encargos e obrigações previstos na legislação trabalhista, transferindo para os trabalhadores os riscos inerentes à atividade produtiva. Essa dinâmica implica na eliminação de garantias essenciais,

como o acesso ao seguro-desemprego, a estabilidade no emprego, a cobertura previdenciária adequada, a proteção contra acidentes de trabalho e o pagamento de horas extras.

Nesse sentido, Antunes (2022) qualifica esse processo como uma “intensificação da precarização”, realçada pela interconexão entre terceirização, digitalização e pejetização. Tais fenômenos convergem para formar um modelo laboral em que o trabalhador é compelido a jornadas exaustivas – com estimativas indicando que entre 13% e 15% dos prestadores de serviço por plataformas ultrapassam 60 horas semanais – sem qualquer compensação proporcional ou adicional remuneratório. A supressão das salvaguardas jurídicas clássicas, sob o pretexto da flexibilização contratual e da suposta liberdade empreendedora, compromete diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988), bem como o valor social do trabalho (art. 1º, IV), ambos fundamentos estruturantes da ordem constitucional brasileira.

Ademais, os efeitos da pejetização e da precarização não se distribuem de maneira uniforme na sociedade. Grupos historicamente vulneráveis – como mulheres, jovens e trabalhadores periféricos – são desproporcionalmente afetados por tais práticas. Conforme apontam Machado e Pilan Zanoni (2022), a crescente participação feminina no mercado de trabalho, que passou de 34% na década de 1990 para patamares significativamente mais elevados nas décadas subsequentes, tem ocorrido majoritariamente em condições precárias, marcadas pela informalidade, pela ausência de direitos e pela sobrecarga laboral. A precarização, nesse sentido, reforça desigualdades de gênero e geração, perpetuando ciclos de exclusão estrutural e limitando as possibilidades de ascensão socioeconômica desses segmentos.

Estudos empíricos corroboram essa leitura crítica. Relatórios do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2024) e pesquisas de Oliveira et al. (2019) evidenciam que, no setor de entregas por aplicativo, os rendimentos brutos médios situam-se em torno de R\$ 19,12 por hora. No entanto, ao se considerar os custos operacionais suportados exclusivamente pelos trabalhadores – como combustível, manutenção de veículos, aquisição de equipamentos de proteção e alimentação –, os ganhos líquidos tornam-se significativamente inferiores, muitas vezes abaixo do salário mínimo, infringindo o art. 7º, inciso IV, da CF/88, que garante ao trabalhador uma remuneração digna, capaz de atender às suas necessidades básicas.

Além dos impactos econômicos diretos, a pejetização contribui para a fragmentação da representação coletiva e para o enfraquecimento da organização sindical. Miguez e Menendez (2021) destacam que a retórica do "empreendedorismo individual", amplamente difundida pelas plataformas digitais, dissemina o mito da autonomia plena, obscurecendo relações de subordinação implícitas, muitas vezes mediadas por algoritmos. Tal narrativa dificulta a identificação da condição de trabalhador subordinado, invisibiliza a dimensão coletiva das lutas laborais e compromete a construção de solidariedade entre pares, inviabilizando mecanismos de resistência, como greves e negociações coletivas.

As consequências desse modelo extrapolam o plano individual e repercutem no sistema de seguridade social como um todo. A baixa taxa de contribuição previdenciária entre os trabalhadores por plataformas – estimada entre 22% e 25% – compromete não apenas a proteção social desses indivíduos, mas também a sustentabilidade financeira do regime geral de previdência social. Em declaração pública em 2025, o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, alertou para os riscos sistêmicos desse modelo, destacando a necessidade urgente de reequilibrar as relações de trabalho em prol da inclusão previdenciária e da proteção da dignidade laboral.

Diante desse cenário, torna-se imperativo repensar o marco regulatório vigente, de modo a compatibilizar as exigências de inovação tecnológica com os princípios constitucionais de justiça social, equidade e valorização do trabalho humano. A atuação estatal – seja por meio do legislador, seja por via judicial – deve priorizar a primazia da realidade sobre a forma contratual, combatendo práticas fraudulentas e garantindo a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A construção de um novo pacto laboral, capaz de incorporar as especificidades das novas formas de trabalho sem abrir mão da proteção jurídica mínima, é condição indispensável para enfrentar a precarização e promover um modelo de desenvolvimento que seja, simultaneamente, eficiente e socialmente justo.

2.3 DESAFIOS PARA A FISCALIZAÇÃO

A pejetização, como fenômeno jurídico e sociolaboral, impõe desafios significativos à fiscalização das relações de trabalho no Brasil, expondo lacunas normativas e operacionais que dificultam a aplicação efetiva das normas protetivas historicamente consolidadas no Direito do Trabalho.

A prática de contratar trabalhadores como pessoas jurídicas — sobretudo em setores mediados por plataformas digitais — tem viabilizado a proliferação de arranjos contratuais que ocultam, de forma deliberada, vínculos empregatícios materialmente existentes. Essa estratégia empresarial não apenas burla o modelo celetista, como também torna mais complexa a atuação dos órgãos fiscalizadores, uma vez que os elementos tradicionais da relação de emprego, como a subordinação, a pessoalidade e a habitualidade, tornam-se mais difíceis de comprovar diante da aparente autonomia contratual.

Nas plataformas digitais, por exemplo, o controle tradicional exercido por chefias diretas é substituído por mecanismos tecnológicos sofisticados, como algoritmos, georreferenciamento, ranqueamentos de desempenho e sistemas automáticos de penalização. Essa substituição do controle humano por sistemas digitais de gestão — denominado subordinação algorítmica — representa um novo tipo de assimetria de poder, em que o trabalhador permanece subordinado, embora sob uma forma difusa e dissimulada. A legislação vigente, centrada ainda em paradigmas do trabalho industrial e da prestação de serviços convencionais, mostra-se defasada diante dessa nova realidade, e a Reforma Trabalhista de 2017, ao ampliar a margem para negociações individualizadas e flexibilizações contratuais, acabou por enfraquecer a posição do trabalhador e dificultar a caracterização de fraudes.

O enfraquecimento da capacidade estatal de fiscalização também é agravado pela escassez de registros formais, pela descentralização das atividades produtivas e pela redução progressiva da estrutura administrativa dos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e Emprego. Simultaneamente, observa-se uma fragmentação crescente das representações sindicais, fenômeno que esvazia o potencial das ações coletivas e transfere a responsabilidade pela tutela dos direitos para as instituições públicas, já sobrecarregadas e muitas vezes inoperantes frente à complexidade dos novos arranjos laborais.

No plano jurisprudencial, ainda que os tribunais trabalhistas venham desenvolvendo esforços para aplicar a primazia da realidade na identificação de

relações empregatícias mascaradas, a celeridade com que os modelos de negócio evoluem — especialmente na chamada *gig economy*²— supera a capacidade de resposta do sistema jurídico. Em muitos casos, a ausência de normativas específicas impede que se alcance um juízo seguro de reprovação das práticas fraudulentas, o que contribui para a consolidação de uma cultura de impunidade e para a expansão da pejotização como modelo dominante de gestão da força de trabalho.

Nesse contexto, propostas legislativas emergem como tentativa de responder ao vazio regulatório, como é o caso do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que pretende regulamentar a figura do trabalhador autônomo por meio de plataformas. No entanto, a proposta tem sido criticada por especialistas e entidades de defesa dos direitos trabalhistas, que veem na medida um risco de legitimação da precarização e da desregulamentação das relações de trabalho, ao formalizar, sob o manto da autonomia, situações que configuram vínculo empregatício na essência. De modo semelhante, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 1.675/2025, voltado à criação de critérios objetivos para anular contratos de natureza empresarial firmados com trabalhadores que, de fato, se enquadram na definição legal de empregado.

Paralelamente ao debate legislativo, a questão da pejotização tem alcançado destaque em esferas institucionais de grande relevância, como o Supremo Tribunal Federal, que programou para 2025 o julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.172.144, em que se discutirá a constitucionalidade da contratação via pessoa jurídica em contextos de subordinação material. No âmbito do Senado Federal, audiências públicas vêm sendo promovidas para avaliar os impactos sociais, econômicos e jurídicos desse modelo, indicando uma crescente mobilização política em torno do tema.

Diante desse panorama, torna-se inadiável a reformulação do marco normativo de regulação do trabalho no Brasil, a fim de incluir instrumentos compatíveis com a complexidade dos novos arranjos laborais. A incorporação de tecnologias digitais para auditoria remota, o uso de inteligência artificial para análise de dados trabalhistas e o

² *Gig Economy* refere-se a um modelo econômico baseado em trabalhos temporários, flexíveis e geralmente intermediados por plataformas digitais. Em vez de empregos formais e de longo prazo, os trabalhadores realizam tarefas ou “gigs” pontuais — como entregas, transporte por aplicativo, freelancing ou serviços sob demanda — recebendo pagamento por atividade realizada. Esse modelo oferece maior autonomia ao trabalhador, mas também tende a reduzir garantias tradicionais, como benefícios trabalhistas e estabilidade.

estímulo à cooperação internacional, com base em boas práticas de países que enfrentam problemáticas semelhantes — como as diretrizes da União Europeia sobre presunção de vínculo empregatício em situações de dependência econômica —, são caminhos possíveis para o fortalecimento do poder fiscalizatório do Estado.

Portanto, é imprescindível que a regulação do trabalho na era digital não se restrinja à tutela individualizada e *ex post*, mas seja capaz de antever cenários, coibir fraudes de forma preventiva e garantir que a inovação tecnológica não se converta em instrumento de violação de direitos fundamentais.

A conciliação entre agilidade empresarial e dignidade do trabalho exige uma abordagem jurídica propositiva, sistêmica e voltada à preservação do núcleo essencial dos direitos sociais. Sem essa resposta normativa robusta, a pejotização continuará a se expandir como expressão da precarização estrutural das relações de trabalho, comprometendo os fundamentos constitucionais do trabalho como valor social e pilar da justiça social no Estado Democrático de Direito.

3 FUTURO DA PEJOTIZAÇÃO

À luz das intensas transformações econômicas, sociais e tecnológicas que vêm redesenhando o mercado de trabalho no século XXI, torna-se premente a análise crítica e prospectiva do fenômeno da pejotização, que, longe de representar uma exceção ou anomalia normativa, tem se consolidado como uma estratégia empresarial recorrente para atender às novas exigências de flexibilidade, redução de custos e desregulamentação das relações laborais. Em especial, no contexto da era digital, marcada pela disseminação acelerada de plataformas digitais de intermediação de serviços e pelo uso de tecnologias de automação e algoritmos como mecanismos de gestão da força de trabalho, a pejotização passa a configurar não apenas uma prática individualizada, mas um componente estrutural do modelo produtivo contemporâneo.

Essa nova realidade desafia diretamente os fundamentos clássicos do Direito do Trabalho, que se estruturam historicamente sobre a premissa da existência de uma relação de emprego formal, caracterizada pela subordinação jurídica, pela pessoalidade, pela onerosidade e pela continuidade. A partir da constituição de pessoas jurídicas pelos próprios trabalhadores — muitas vezes sob coação econômica ou ausência de alternativas — cria-se um simulacro de autonomia contratual que visa afastar as garantias previstas na Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), mascarando, na prática, situações de verdadeira relação de emprego. A dificuldade crescente de enquadramento jurídico desses vínculos no modelo celetista vigente acentua o descompasso entre o arcabouço normativo tradicional e as dinâmicas laborais emergentes.

Nesse contexto, impõe-se à doutrina e ao legislador a tarefa de refletir sobre a viabilidade da criação de uma nova categoria jurídica que se situe entre o trabalho subordinado clássico e o trabalho autônomo puro — figura já discutida em outros ordenamentos jurídicos, como o "trabalhador dependente" na legislação espanhola ou o "worker" no sistema jurídico britânico. Tais modelos intermediários visam conferir proteção mínima a trabalhadores inseridos em relações atípicas de prestação de serviços, sem necessariamente submetê-los a todo o regime da CLT. No Brasil, essa discussão ganha relevância à medida que se intensificam os debates institucionais em torno de propostas legislativas que buscam regulamentar o trabalho por meio de plataformas digitais, como é o caso do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024.

A referida PL pretende instituir um marco legal para o trabalho autônomo por plataformas, estabelecendo direitos básicos como remuneração mínima, limitação de jornada e acesso à previdência social. No entanto, há fortes críticas quanto ao risco de que tal normatização acabe por consolidar a precarização sob o manto da formalidade, legitimando arranjos que, na essência, violam os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a proteção ao hipossuficiente e a primazia da realidade sobre a forma contratual. A própria constitucionalidade de dispositivos que excluem a aplicação de normas celetistas a trabalhadores que se encontram em situação de dependência econômica e de subordinação fática tem sido objeto de questionamento em ações judiciais e audiências públicas, como aquelas promovidas pelo Supremo Tribunal Federal no segundo semestre de 2025, notadamente no âmbito do Recurso Extraordinário nº 1.172.144.

Tais discussões refletem uma tensão central que atravessa o debate jurídico contemporâneo: de um lado, a alegada insuficiência do modelo normativo atual, centrado na CLT e nas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, que teria se mostrado incapaz de acompanhar a velocidade das mudanças no mundo do trabalho; de outro, a necessidade de preservar os princípios fundantes do Direito do Trabalho — em especial a proteção social, a dignidade do trabalhador e a busca pela justiça nas relações contratuais — frente à expansão de modelos contratuais que promovem a desresponsabilização empresarial.

Nesse sentido, a adaptação do ordenamento jurídico brasileiro às novas configurações laborais não pode prescindir de um olhar crítico e normativamente comprometido com a função social do trabalho. Não se trata apenas de ajustar a legislação à realidade das plataformas, mas de assegurar que os avanços tecnológicos não se convertam em instrumentos de precarização estrutural. A ausência de vínculo empregatício formal, ainda que juridicamente possível em determinadas hipóteses, não pode ser utilizada como justificativa para a supressão de direitos básicos, especialmente quando se verifica uma relação de dependência econômica, exclusividade contratual e controle da atividade por meios digitais.

Dessa forma, esta seção propõe uma análise integrada entre flexibilidade contratual e proteção social, com base em fundamentos constitucionais e experiências comparadas, a fim de pensar a regulação do trabalho na era digital de forma mais equilibrada e justa. O desafio que se coloca ao Estado, ao Judiciário, à doutrina e à sociedade civil é o de construir um marco regulatório que seja capaz de conciliar as exigências de inovação e eficiência com a preservação da dignidade do trabalho humano — valor este consagrado como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A pejetização, portanto, não pode ser analisada apenas como um fenômeno de adaptação econômica, mas como um vetor de transformações profundas nas estruturas de proteção do trabalhador, cujo futuro dependerá da capacidade de resposta institucional frente aos riscos da precarização.

3.1 EQUILÍBRIO E FLEXIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO

A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade contratual e a proteção dos direitos trabalhistas representa um dos desafios centrais para o futuro da pejetização no Brasil. As empresas, motivadas pela necessidade de reduzir custos e ampliar sua capacidade de adaptação às flutuações e volatilidades do mercado global, têm adotado modelos de contratação via Pessoa Jurídica (PJ), modalidade que permite, em tese, maior agilidade operacional e redução das despesas vinculadas aos encargos trabalhistas tradicionais. Contudo, essa prática de contratação, ao transferir ao trabalhador os riscos inerentes à atividade profissional, especialmente em termos financeiros e previdenciários, provoca um significativo enfraquecimento das garantias asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o direito a férias remuneradas e o pagamento

do 13º salário, direitos estes essenciais para a manutenção da dignidade e da segurança econômica do trabalhador.

No âmbito doutrinário, Antunes (2022) denomina esse fenômeno como uma “nova morfologia do trabalho”, na qual a flexibilidade contratual, longe de representar mera adaptação, funciona efetivamente como um vetor de precarização das condições laborais, intensificando as desigualdades estruturais já presentes na relação capital-trabalho. Esse cenário demanda respostas regulatórias eficazes que possam mitigar os impactos negativos da pejetização, promovendo uma flexibilização equilibrada, capaz de preservar direitos fundamentais sem tolher a inovação e a eficiência econômica.

Nesse sentido, políticas públicas como o regime do Microempreendedor Individual (MEI) despontam como instrumentos potencialmente promissores para o fomento dessa flexibilidade regulada. Porém, tais políticas ainda necessitam de aprimoramentos que incorporem mecanismos de contribuição previdenciária compulsória e adaptada à realidade da chamada gig economy, a fim de garantir uma cobertura social mínima e sustentável para os trabalhadores que atuam sob esse modelo. Relatórios recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2024) ressaltam a urgência dessa reformulação, destacando a insuficiência do atual sistema em proteger adequadamente esses segmentos laborais.

Ademais, destaca-se o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que se encontra em tramitação no Congresso Nacional em outubro de 2025. Esse projeto busca harmonizar a incorporação de inovações tecnológicas, típicas do trabalho mediado por plataformas digitais, com a salvaguarda dos direitos laborais. Entretanto, apesar dos avanços que representa, o PL tem sido alvo de críticas por parte de especialistas, como Machado e Pihan Zanoni (2022), que apontam para sua insuficiência em abordar as formas sutis e disfarçadas de subordinação presentes no ambiente digital, o que compromete a efetividade da proteção jurídica e perpetua a precarização.

Para superar essas limitações, propõe-se a adoção de cláusulas contratuais híbridas que conciliem a autonomia do trabalhador com garantias mínimas indispensáveis, inspirado em modelos internacionais, sobretudo nas diretivas da União Europeia que estabelecem a presunção de vínculo empregatício em situações análogas. Tal mecanismo visa criar um regime jurídico flexível, mas capaz de evitar a

completa desproteção dos trabalhadores, garantindo-lhes acesso a direitos básicos e à segurança social.

No plano institucional, novos posicionamentos do governo, expressos em audiências públicas realizadas no Supremo Tribunal Federal, alertam para os riscos que a pejotização irrestrita impõe ao sistema previdenciário nacional. Dados oficiais apontam para déficits acumulados na ordem de R\$ 70 bilhões entre 2022 e 2025, decorrentes da evasão contributiva e da redução do universo de trabalhadores vinculados formalmente ao Regime Geral de Previdência Social. Tais números reforçam a insuficiência do atual arcabouço normativo para regulamentar adequadamente as relações de trabalho sem vínculo formal, evidenciando a necessidade imperiosa de modernização legislativa e fiscalizatória.

Dessa forma, o futuro da pejotização no Brasil está condicionado à construção de um marco regulatório que priorize a equidade e a proteção social, evitando que a flexibilidade se transforme em uma vulnerabilidade sistêmica e estrutural. Por outro lado, defensores da Reforma Trabalhista de 2017, como Pedron (2025), sustentam que a flexibilidade introduzida por essa legislação é suficiente para as demandas contemporâneas, desde que acompanhada por uma fiscalização mais efetiva e rigorosa por parte dos órgãos competentes. Essa divergência revela a complexidade do tema e a necessidade de debates aprofundados, que considerem tanto a dinâmica econômica contemporânea quanto os valores constitucionais que fundamentam o direito do trabalho brasileiro.

3.2 NOVA CATEGORIA JURÍDICA?

Questiona-se a viabilidade de instituir uma nova categoria jurídica para enquadrar as relações decorrentes da pejotização na era digital, dado que o arcabouço atual, centrado na subordinação do artigo 3º da CLT, exhibe lacunas ao confrontar formas híbridas de trabalho, nas quais o controle algorítmico suplanta a hierarquia tradicional.

Delgado (2019) sustenta que a Reforma Trabalhista de 2017 ampliou a flexibilização, mas falhou em fornecer ferramentas para classificar esses arranjos, favorecendo fraudes e fragmentando a representação sindical. Nesse contexto, propõe-se a criação de uma categoria intermediária, como o "trabalhador autônomo dependente", que reconheça dependência econômica sem impor todos os ônus

celetistas, alinhando-se às reflexões de Krein, Oliveira e Filgueiras (2019) sobre a adaptação do Direito do Trabalho à realidade digital.

Essa inovação poderia se inspirar em modelos estrangeiros, como a classificação de "worker" no Reino Unido, que concede proteções parciais a prestadores de serviços em plataformas. No Brasil, debates no STF, incluindo o Recurso Extraordinário 1.172.144 – com audiência pública realizada em outubro de 2025 –, indicam potencial para jurisprudência evolutiva que defina critérios para invalidar contratos PJ fraudulentos (Franco Filho, 2018).

Posições recentes dividem-se: enquanto o governo vê a pejotização como ameaça aos direitos, com 73% da Previdência financiada por folhas CLT em risco, o setor privado defende sua licitude sob a Reforma de 2017, argumentando que novas categorias inibiriam inovação (Jota, 2025). Assim, uma nova categoria não só resolveria ambiguidades, mas também promoveria inclusão social, garantindo acesso à seguridade sem comprometer o progresso empresarial, refletindo a insuficiência atual para regular eficientemente ausências de vínculo formal.

3.3 ADEQUAÇÃO À REALIDADE

Por fim, torna-se imprescindível avaliar a adequação do atual ordenamento jurídico brasileiro frente à realidade dinâmica e multifacetada da pejotização, fenômeno que se intensificou significativamente com a expansão da digitalização e das plataformas digitais de trabalho. Essa realidade impõe a necessidade premente de uma atualização normativa que seja capaz de responder eficazmente aos desafios impostos por novas formas de organização do trabalho, sem desconsiderar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A persistência e agravamento das desigualdades sociais e laborais, exacerbadas pela baixa cobertura previdenciária observada entre os trabalhadores contratados sob a forma de Pessoa Jurídica (PJ) — estimada em aproximadamente 22 a 25% segundo dados recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2024) — representam uma ameaça concreta à sustentabilidade do sistema de proteção social brasileiro. Essa preocupação é corroborada por alertas oficiais de secretários executivos do Ministério do Trabalho e Emprego, emitidos em 2025, que indicam a necessidade urgente de intervenções estruturais para evitar o colapso do

regime previdenciário diante do crescimento exponencial do trabalho informalizado e precarizado.

No âmbito da doutrina, Miguez e Menendez (2021) enfatizam o papel crucial das resistências coletivas e das mobilizações sindicais, especialmente aquelas articuladas no contexto latino-americano, como forças capazes de catalisar adaptações legislativas e regulatórias. Essas mobilizações são fundamentais para fomentar uma regulação que não apenas incorpore os avanços tecnológicos, mas que também esteja alinhada aos princípios basilares dos direitos humanos e da dignidade do trabalhador, promovendo uma harmonização entre inovação e justiça social.

Diante desse quadro, torna-se essencial a adoção de políticas públicas específicas, como a expansão do regime tributário simplificado do Simples Nacional — que facilita a vida das pequenas empresas — e a criação de incentivos consistentes para promover a qualificação e a formação profissional dos trabalhadores, fortalecendo sua inserção no mercado de trabalho — emergem como ferramentas estratégicas para alinhar o ordenamento jurídico e as práticas laborais à realidade da *gig economy*. Essas políticas são essenciais para evitar a perpetuação de ciclos viciosos de precarização e para garantir que a inclusão no mercado de trabalho digital não se traduza em exclusão social e vulnerabilidade econômica.

Adicionalmente, as atualizações normativas e os debates institucionais ocorridos em 2025, notadamente as 48 diferentes perspectivas ouvidas em audiências públicas no Supremo Tribunal Federal (STF), revelam uma polarização significativa no cenário jurídico-laboral. De um lado, há posicionamentos que defendem a suficiência da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Reforma Trabalhista de 2017 como instrumentos adequados para a fiscalização e regulação das novas relações contratuais. De outro, críticos alertam para a iminente inviabilidade do modelo previdenciário vigente caso não sejam implementadas reformas profundas e imediatas (Agência Brasil, 2025). Essa divisão evidencia a complexidade e urgência da questão.

No plano legislativo, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, apesar de representar uma tentativa formal de adequação do ordenamento jurídico às novas modalidades de trabalho mediadas por plataformas, enfrenta forte resistência popular e política, tendo sido rejeitado por cerca de 95% dos participantes em enquetes recentes. Sua tramitação, marcada por lentidão e debates acalorados, reforça a percepção de que o Brasil carece de reformas estruturais capazes de regular com

eficiência as relações laborais sem vínculo formal, garantindo direitos mínimos e segurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadores (Revista TST, 2024).

Em síntese, o futuro da pejetização na era digital configura-se como uma arena complexa de tensões e oportunidades, na qual o estabelecimento de um equilíbrio justo entre flexibilidade contratual e proteção social, a criação de categorias jurídicas inovadoras e a atualização normativa constituem elementos fundamentais para pavimentar caminhos de transformação inclusiva e sustentável.

Ancoradas em análises teóricas robustas e nos debates jurídicos mais recentes, essas perspectivas ressaltam a urgência de fomentar diálogos interdisciplinares e multilaterais que conciliem o progresso tecnológico acelerado com a preservação da dignidade laboral. A crítica à insuficiência do arcabouço regulatório atual aponta para a necessidade de evoluções legislativas e institucionais que assegurem um mercado de trabalho mais justo, adaptável e socialmente responsável diante dos desafios contemporâneos.

CONCLUSÃO

A pejetização na era digital, caracterizada pela contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ) em detrimento dos vínculos celetistas tradicionais, configura um fenômeno central nas transformações das relações de trabalho no Brasil, impulsionado pela expansão das plataformas digitais e pela reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo. Sua relevância reside na capacidade de revelar as tensões entre a inovação tecnológica e a proteção social, em um contexto em que a precarização laboral afeta milhões de indivíduos, exacerbando desigualdades históricas de gênero, geração e classe e ameaçando a sustentabilidade do sistema previdenciário.

Em resposta à questão de pesquisa central – como a pejetização, facilitada pelas plataformas digitais, altera as dinâmicas tradicionais de emprego, fragiliza a proteção social e desafia o arcabouço normativo vigente, considerando as assimetrias de poder inerentes ao capitalismo contemporâneo? Conclui-se que esse fenômeno promove uma reconfiguração assimétrica, transferindo riscos econômicos aos trabalhadores, dissimulando a subordinação por meio de algoritmos e enfraquecendo direitos celetistas, o que intensifica a precarização e compromete a equidade laboral.

Os resultados principais indicam que a pejetização, intensificada desde a Reforma Trabalhista de 2017, resulta em jornadas excessivas (médias de 47-48 horas semanais), remunerações líquidas inferiores ao salário mínimo após custos operacionais (cerca de R\$ 19,12 brutos por hora) e baixa adesão à previdência (22-25%), conforme dados do IBGE e do Ipea. Atualizações recentes revelam 1,7 milhão de trabalhadores em plataformas em 2024, com crescimento de 25,4% desde 2022, e perdas arrecadatórias superiores a R\$ 106 bilhões entre 2022 e 2025 para Previdência, FGTS e Sistema S, como alertou o ministro Luiz Marinho em outubro de 2025. Além disso, iniciativas regulatórias como o PLP nº 12/2024 permanecem em tramitação na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara, com audiências públicas destacando críticas à sua insuficiência em combater a subordinação disfarçada, enquanto o Recurso Extraordinário nº 1.172.144 no STF, com audiência pública em outubro de 2025, sinaliza debates sobre a constitucionalidade da prática, sem julgamento concluído até novembro de 2025.

Quanto às hipóteses iniciais – de que a pejetização agrava a precarização ao mascarar relações de emprego e fragiliza a fiscalização estatal –, elas se confirmam empiricamente, com evidências de subordinação algorítmica e de fragmentação sindical, embora modelos internacionais, como o "*worker*" britânico, sugiram vias para categorias jurídicas híbridas que mitiguem tais efeitos.

As limitações do estudo incluem sua natureza qualitativa e bibliográfica, sem coleta de dados primários, o que restringe a profundidade empírica em contextos locais específicos, e o foco exclusivo no Brasil, o que limita comparações globais mais amplas. Dificuldades enfrentadas envolveram a atualização de dados em um cenário regulatório dinâmico, com tramitações legislativas e jurisprudenciais em andamento, o que demandou consultas a fontes oficiais para precisão.

O significado deste trabalho reside em contribuir para o debate acadêmico e político sobre a necessidade de reformas que conciliem flexibilidade econômica com proteção trabalhista, promovendo um mercado laboral mais justo e sustentável, capaz de enfrentar os desafios da *gig economy* sem perpetuar vulnerabilidades sociais.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: Trabalho Digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. GONSALES, Marco. HIESSL, Christina. LAAN, Murilo van der; RONCATO, Mariana Shinohara. (org.). **Trabalho em plataformas: Regulamentação ou Desregulamentação?**. São Paulo: Boitempo, 2024.
- BRASIL, Cristina Índio do. IBGE: país tem 2,1 milhões de trabalhadores de plataformas digitais. **Agência Brasil**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-10/ibge-pais-tem-21-milhoes-de-trabalhadores-de-plataformas-digitais>. Acesso em: 04 maio. 2025.
- BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 12/2024, de 05 de março de 2024**. Altera a Lei nº 8.212, de 1991. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243&fichaAmigavel=nao>. Acesso em 09 maio. 2025.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual. Acesso em: 09 maio. 2025.
- MACHADO, Sidnei. PILAN ZANONI, Alexandre. DEMANDAS DE DIREITOS NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL: O ENFOQUE DOS TRABALHADORES. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 35, p. e022023, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49416. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49416>. Acesso em: 04 maio. 2025.
- MIGUEZ, Pablo; MENENDEZ, Nicolas Diana. Trabalhadores de plataforma na América Latina: lógica transnacional e resistências regionais?. **Tempo Social**, São Paulo, Brasil, v. 33, n. 2, p. 231–251, 2021. Disponível em: DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2021.181565. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/181565>. Acesso em: 04 maio. 2025.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. **Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019** Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.
- PEDRON, Gustavo. **Gazeta do Povo**. "Julgamento da pejetização e seus impactos em 2025." 2025. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/gpbc/direito-e-justica/advogado-gustavo-pedron/julgamento-pejetizacao-impactos-stf-tst-2025/>. Acesso em: 10 setembro. 2025.
- WESTIN, Ricardo. **Senado Federal**. "Autonomia ou fraude? País discute limites da 'pejetização' do trabalhador." 2025. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejotizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 10 setembro. 2025.