

Pejotização segue em debate e preocupa trabalhadores

A discussão sobre a pejotização voltou ao centro do debate após o ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Gilmar Mendes, autorizar, em junho deste ano, a retomada da tramitação das ações que discutem o reconhecimento de vínculo empregatício na Justiça do Trabalho. Os processos estavam suspensos desde abril de 2025, enquanto o STF analisa um recurso que definirá os limites da contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs).

Mesmo sem uma decisão definitiva da Corte, cresce o número de trabalhadores que recorrem à Justiça para buscar o reconhecimento do vínculo de emprego. Levantamento do Ministério Público do Trabalho (MPT) aponta que, entre 2020 e 2024, essas ações aumentaram 176,5%. No período de 2020 a 2025, foram distribuídos cerca de 1,29 milhão de processos relacionados ao tema.

Segundo o procurador Rodrigo Castilho, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret/MPT), aproximadamente 100 mil ações aguardam a decisão final do STF. Para ele, caso a Corte autori-



ze a pejotização sem critérios claros, a tendência é de aumento da judicialização.

Outro ponto de preocupação é o crescimento do número de Microempreendedores Individuais (MEIs). Atualmente, o Brasil possui cerca de 16 milhões de MEIs, enquanto o número de trabalhadores com carteira assinada gira em torno de 46 milhões. Para o MPT, parte das empresas tem utilizado essa modalidade para substituir empregos formais e reduzir custos trabalhistas.

A contratação como pessoa jurídica também implica perda de direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, licença-maternidade, aviso-prévio, horas extras e estabilidade em caso de acidente de trabalho.

Além dos impactos sobre os trabalhadores, o MPT alerta para os efeitos econômicos da expansão da pejotização. A redução do em-

prego formal diminui a arrecadação que financia a Previdência Social, o FGTS, o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e diversas políticas públicas.

Estudos citados pelo órgão indicam que, caso metade dos trabalhadores celetistas seja substituída por pessoas jurídicas, o país poderá perder cerca de R\$ 384 bilhões por ano em arrecadação. Outra estimativa aponta que a migração de apenas 10% dos empregados formais para contratos como PJ provocaria uma redução de R\$ 51,9 bilhões anuais nas receitas públicas.

A decisão definitiva do STF terá repercussão nacional e deverá estabelecer os limites da pejotização, influenciando diretamente as relações de trabalho, a atuação da Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores brasileiros.

Com informações repassadas da Condsef.



COMBATER O FEMINICÍDIO É UMA RESPONSABILIDADE COLETIVA!
CAMPANHA PERMANENTE DA CUT DE COMBATE AO FEMINICÍDIO



CLIQUE AQUI PARA SABER MAIS E BAIXAR OS MATERIAIS



Lei da Igualdade Salarial completa três anos, mas diferença entre homens e mulheres ainda supera 21%

Três anos após entrar em vigor, a Lei nº 14.611/2023, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, representa um importante avanço no combate à discriminação no mercado de trabalho brasileiro. A legislação garante igualdade de salários e critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exerçam a mesma função ou desempenhem trabalho de igual valor, além de exigir maior transparência das empresas.

Apesar dos avanços, a desigualdade salarial ainda persiste. De acordo com o 5º Relatório de Transparência Salarial, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as mulheres recebem, em média, 21,3% menos que os homens no setor privado, índice praticamente inalterado desde a criação da lei.

Por outro lado, houve crescimento da participação feminina no mercado formal. O número de mulheres com carteira assinada aumentou 11%, passando de 7,2 milhões para 8 milhões. Entre as mulheres negras, o crescimento foi de 29%, embora elas continuem sendo o grupo mais afetado pela desigualdade salarial.

Em maio deste ano, o Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou, por unanimidade, a constitucionalidade da Lei da Igualdade Salarial, reforçando a obrigatoriedade da transparência remuneratória pelas empresas, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Além da equiparação salarial, a legislação prevê a divulgação periódica de relatórios salariais por empresas com mais de 100 empregados, intensifica a fiscalização trabalhista e incentiva políticas de diversidade e inclusão.

Para a secretária da Mulher Trabalhadora da CUT, Amanda Corcino, a lei representa uma conquista histórica, mas sua efetividade depende da atuação conjunta do poder público, das empresas e do movimento sindical. Segundo ela, é necessário ampliar a fiscalização, fortalecer as negociações coletivas e promover mudanças culturais que garantam igualdade de oportunidades para mulheres e homens.

Os dados também evidenciam que a desigualdade é ainda mais acentuada em cargos de liderança e entre profissionais com nível superior. Mulheres em cargos de direção e gerência recebem, em média, 27% menos que os homens, enquanto a diferença chega a 31,2% entre trabalhadores com ensino superior.

O levantamento aponta ainda que as mulheres negras recebem apenas 68% da remuneração dos homens não negros e



que menos da metade das empresas brasileiras possui políticas voltadas à promoção de mulheres para cargos de chefia.

Especialistas destacam que a desigualdade salarial está diretamente ligada à divisão desigual das responsabilidades familiares e domésticas e à baixa presença feminina em posições de liderança. Para Amanda Corcino, garantir igualdade salarial também fortalece a autonomia financeira das mulheres e contribui para o enfrentamento da violência de gênero.

Mesmo com desafios, a Lei da Igualdade Salarial é considerada um marco na promoção da equidade no mercado de trabalho e um importante instrumento para reduzir desigualdades históricas entre homens e mulheres.

Com informações repassadas pela CUT.