



ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

## Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



### Pejotização: relação de trabalho e a convergência entre o código civil e a CLT

Pejotization: employment relationship and the convergence between the civil code and the Consolidation of Labor Laws (CLT)

DOI: 10.55892/jrg.v8i19.2469

ARK: 57118/JRG.v8i19.2469

Recebido: 14/09/2025 | Aceito: 23/09/2025 | Publicado *on-line*: 25/09/2025

#### Erica Vitoria da Silva Freitas<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0008-9088-7851>

<http://lattes.cnpq.br/0677570824526407>

Universidade Federal do Ceará, CE, Brasil

E-mail: c17.ericavitoria@gmail.com

#### Wiltor Soares Santos<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0009-0007-2427-7476>

<http://lattes.cnpq.br/0521335102488752>

Universidade Federal do Ceará, CE, Brasil

E-mail: wiltorsoares.adm@gmail.com

#### Jhêssica Luara Alves de Lima<sup>3</sup>

<https://orcid.org/0000-0001-5125-7445>

<http://lattes.cnpq.br/4719176188113753>

Universidade Federal do Ceará, CE, Brasil

E-mail: jhessicaluara@ufc.br



### Resumo

A pejotização representa uma prática crescente no mercado de trabalho brasileiro, caracterizada pela contratação de profissionais como pessoas jurídicas em detrimento do regime celetista, com o objetivo de reduzir encargos trabalhistas e fiscais. Essa modalidade de contratação tem gerado debates relevantes sobre seus efeitos na proteção ao trabalho, na seguridade social e no equilíbrio econômico das relações laborais, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 e o avanço de decisões jurisprudenciais flexibilizadoras. O objetivo deste trabalho foi analisar em que medida a pejotização configura uma forma legítima de flexibilização das relações de trabalho ou uma fraude trabalhista, considerando suas implicações jurídicas, econômicas, previdenciárias e fiscais. Metodologicamente, realizou-se uma pesquisa qualitativa, descritiva e documental, baseada na análise de legislações, doutrinas, jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF), além de dados estatísticos oficiais do IBGE, Receita Federal, INSS e SEBRAE. Foram realizadas ainda simulações comparativas de custos trabalhistas e tributários entre as modalidades CLT e PJ em empresas enquadradas nos regimes do Lucro Presumido e Lucro Real. Os resultados

<sup>1</sup> Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

<sup>2</sup> Possui graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Ceará (2025).

<sup>3</sup> Doutora em Direito pela Universidade de Brasília (UnB) com estágio pós-doutoral pela UnB. Docente Adjunto da Universidade Federal do Ceará (UFC). Professora formadora pelo sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB).

evidenciaram que a pejotização proporciona expressiva economia para os empregadores, enquanto transfere integralmente os riscos e reduz direitos dos trabalhadores, gerando perdas econômicas individuais e comprometendo a arrecadação da seguridade social. Observou-se, ainda, uma tendência de flexibilização jurisprudencial, com aplicação extensiva da ADPF 324 e do Tema 725 pelo STF, ampliando o espaço jurídico para contratações por pessoa jurídica mesmo diante da presença de subordinação e pessoalidade. Conclui-se que a pejotização, sob a justificativa de autonomia contratual, tem operado como um instrumento de precarização das relações de trabalho e fragilização do sistema previdenciário, exigindo revisão crítica para assegurar o equilíbrio entre liberdade econômica e proteção social no ordenamento jurídico brasileiro.

**Palavras-chave:** Pejotização; Flexibilização Trabalhista; Direito do Trabalho; Encargos Previdenciários; Justiça do Trabalho.

### **Abstract**

*Pejotization represents a growing practice in the Brazilian labor market, characterized by hiring professionals as legal entities instead of through the CLT employment regime, aiming to reduce labor and tax burdens. This contracting model has generated relevant debates regarding its effects on labor protection, social security, and the economic balance of labor relations, especially after the 2017 Labor Reform and the advancement of flexibilizing court decisions. The objective of this study was to analyze to what extent pejotization constitutes a legitimate form of labor flexibility or a labor fraud, considering its legal, economic, social security, and tax implications. Methodologically, a qualitative, descriptive, and documentary research was conducted, based on the analysis of legislation, legal doctrine, case law from the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF), as well as official statistical data from IBGE, Federal Revenue Service, INSS, and SEBRAE. Comparative simulations of labor and tax costs between CLT and PJ modalities in companies under the Presumed Profit and Actual Profit tax regimes were also carried out. The results showed that pejotization provides significant savings for employers while fully transferring risks and reducing workers' rights, generating individual economic losses and compromising social security funding. Furthermore, a jurisprudential trend of flexibility was observed, with the STF extensively applying ADPF 324 and Topic 725, expanding the legal space for hiring through legal entities even in the presence of subordination and personal nature of services. It is concluded that pejotization, under the guise of contractual autonomy, has operated as an instrument of labor precarization and weakening of the social security system, requiring critical review to ensure balance between economic freedom and social protection in the Brazilian legal system.*

**Keywords:** Pejotization; Labor Flexibility; Labor Law; Social Security Contributions; Labor Justice.

## **1. Introdução**

A pejotização é um fenômeno crescente no mercado de trabalho brasileiro, consistindo na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) ao invés de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse modelo, embora visto por algumas empresas como uma alternativa para redução de encargos trabalhistas e maior flexibilidade operacional, tem sido objeto de debates

acadêmicos e jurídicos acerca de sua legitimidade e impactos sociais (Delgado, 2019; Martins, 2020).

A relação entre o Código Civil e a CLT ganha relevância nesse contexto, uma vez que a pejotização se sustenta em uma interseção entre as duas normativas. Enquanto a CLT rege a relação empregatícia tradicional, o Código Civil permite contratos de prestação de serviços sem vínculo formal de emprego. A principal questão em debate é quando a pejotização configura um contrato autêntico de prestação de serviços e quando se trata de uma fraude trabalhista, mascarando relações de subordinação e onerosidade (Barros, 2021; Cassar, 2021).

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) ampliou a flexibilização dos contratos de trabalho, possibilitando novas formas de contratação, o que gerou tanto benefícios para empregadores quanto desafios para a proteção social dos trabalhadores (Silva, 2021). Estudos indicam que a pejotização tem sido amplamente utilizada em setores como tecnologia, saúde e comunicação, onde profissionais são contratados como PJs, mas continuam exercendo funções típicas de empregados regulares, sem as garantias trabalhistas correspondentes (Almeida, 2019).

Pesquisas recentes apontam que a pejotização tem impactos significativos sobre a arrecadação previdenciária. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a crescente adoção desse modelo de contratação tem reduzido a arrecadação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), colocando em risco a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro (Santos, 2022). O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também tem consolidado jurisprudências que reforçam o entendimento de que, quando há subordinação, pessoalidade e habitualidade, a pejotização pode ser considerada uma fraude trabalhista (TST, 2023).

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo geral analisar as disparidades vivenciadas no mundo corporativo moderno que comprometem a relação de trabalho e os contratos de prestação de serviço, examinando até que ponto a pejotização pode ser considerada uma forma legítima de flexibilização ou uma fraude trabalhista. A pesquisa tem como objetivos específicos: a) compreender como a jurisprudência tem tratado a questão; b) analisar os impactos econômicos e sociais dessa prática (TST, 2022).

Ao explorar os fundamentos legais e as consequências práticas da pejotização, busca-se contribuir para uma reflexão crítica sobre os rumos da proteção ao trabalho no Brasil, considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa.

## 2. Metodologia

A presente pesquisa foi de natureza qualitativa, descritiva e documental, com ênfase na análise de fontes normativas, jurisprudenciais, estatísticas e acadêmicas que tratavam do fenômeno da pejotização nas relações de trabalho. O estudo, delimitou-se o escopo de análise econômica, previdenciária e tributária da pesquisa às empresas enquadradas nos regimes do Lucro Presumido e Lucro Real, por representarem os modelos mais comuns de tributação das organizações que realizam contratações formais via CLT em setores de médio e grande porte. Essa delimitação permite maior uniformidade no cálculo dos encargos trabalhistas e previdenciários incidentes sobre a folha de pagamento, tendo como referência, principalmente, a legislação previdenciária disposta na Lei nº 8.212/1991, bem como

as alíquotas variáveis de contribuição patronal, RAT e FAP. O estudo buscou compreender os fundamentos jurídicos que distinguem a contratação por meio de pessoa jurídica da relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como os impactos econômicos e sociais resultantes dessa prática.

Foi adotado o método qualitativo, por permitir uma abordagem interpretativa e crítica, voltada à compreensão do conteúdo normativo e da evolução doutrinária e jurisprudencial. A análise abrangeu decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), com base na aplicação de princípios como a primazia da realidade, a proteção ao trabalhador hipossuficiente e a função social do contrato.

A construção do referencial teórico foi realizada a partir da interpretação da literatura especializada, composta por livros, artigos científicos e pareceres técnicos, e também pela análise da jurisprudência disponível sobre o tema. Foram examinadas decisões judiciais que tratavam da distinção entre contrato de prestação de serviços e vínculo de emprego, bem como estudos que abordavam os efeitos econômicos e fiscais da pejotização no contexto brasileiro.

Foram utilizados dados estatísticos e econômicos extraídos de órgãos oficiais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Receita Federal do Brasil, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Com base nesses dados, foram elaborados e analisados gráficos, permitindo a visualização dos impactos da pejotização sobre o mercado de trabalho formal, a arrecadação previdenciária e a estrutura da formalização empresarial, especialmente com a expansão do regime do Microempreendedor Individual (MEI). A análise dos dados foi realizada por meio de ferramentas básicas de tratamento estatístico e contábil. Inicialmente, os dados brutos foram organizados em planilhas autorais, nas quais foram aplicadas fórmulas para cálculo de variação percentual e média simples. Em seguida, foram desenvolvidos comparativos entre os regimes CLT e PJ, com base em indicadores como carga tributária efetiva, custos previdenciários e encargos trabalhistas.

A etapa contábil consistiu na simulação do custo total da contratação de um empregado celetista, considerando encargos como INSS patronal, FGTS, férias acrescidas de um terço e 13º salário. Paralelamente, foi calculado o custo estimado para o contratante de um profissional PJ, incluindo despesas com tributos, contribuição individual e manutenção de um CNPJ ativo.

A pesquisa também incluiu a interpretação de decisões judiciais relevantes, com o objetivo de identificar os principais fundamentos utilizados pelos tribunais superiores ao avaliar a existência de vínculo de emprego em contratações formalmente firmadas por meio de pessoa jurídica. Para garantir a consistência da análise, foram considerados os critérios doutrinários e jurisprudenciais clássicos do vínculo empregatício, como a primazia da realidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, os quais permitiram distinguir contratações autênticas de prestação de serviços de situações que ocultavam vínculo de emprego sob aparência de autonomia contratual.

Dessa forma, a metodologia adotada integrou aspectos contábeis, jurídicos e econômicos da pejotização, permitindo uma análise crítica fundamentada no princípio da primazia da realidade, nos preceitos constitucionais da função social da empresa e nos reflexos concretos da flexibilização trabalhista e convergência entre o código civil.

### 3. Resultados e Discussão

A pejotização, além de gerar efeitos concretos na esfera individual do trabalhador, tem repercutido institucionalmente ao contribuir para o progressivo enfraquecimento da Justiça do Trabalho. Essa ruptura não ocorre apenas por meio de reformas legislativas ou mudanças nas práticas empresariais, mas principalmente pela interferência crescente do Supremo Tribunal Federal (STF) em temas tradicionalmente relacionados à competência da Justiça especializada.

Nos últimos anos, o STF tem consolidado uma jurisprudência voltada à valorização da livre iniciativa e da liberdade contratual, mesmo em contextos de aparente fraude à relação de emprego. A Corte tem adotado um entendimento no qual o modelo formal do contrato celebrado prevalece sobre a realidade da prestação dos serviços, afastando-se, assim, do princípio da primazia da realidade, essencial ao Direito do Trabalho.

A consequência mais visível desse posicionamento é a cassação sistemática de decisões da Justiça do Trabalho por meio de reclamações constitucionais, com base na aplicação extensiva da ADPF 324 (2018) e do Tema 725 (2022) da repercussão geral. Embora originalmente voltadas à terceirização, essas teses vêm sendo aplicadas também a casos de pejotização, sem o devido exame da presença dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego.

A pesquisa empírica desenvolvida pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2023 reforça esse diagnóstico. Segundo o levantamento, o STF proferiu mais de 160 decisões monocráticas envolvendo pejotização e terceirização no período. A tabela a seguir ilustra a distribuição percentual dessas decisões, evidenciando a fragilidade da atuação da Justiça do Trabalho frente à reinterpretação constitucional promovida pela Suprema Corte:

**Tabela 2** – Distribuição de Decisões do STF sobre Pejotização e Terceirização (2023)

Tema	ADPF 324
<b>Terceirização de atividade fim ou pejotização</b>	<b>163</b>
Permite Terceirização de atividade meio	2
Permite Terceirização de atividade fim	43
Permite pejotização	35
Perda de objeto	1
Nega seguimento por motivos formais	82

Fonte: Dados estimados com base em FGV (2023).

O dado mais expressivo revelado pela análise é que, em aproximadamente 47% das decisões que invocaram a ADPF 324 como parâmetro, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu como lícitas formas contratuais que substituem o vínculo de emprego por figuras como a terceirização de atividade-fim e a pejotização. Especificamente, 21% das decisões validaram diretamente a pejotização, enquanto 26% permitiram a terceirização de atividade-fim, mesmo diante de decisões anteriores da Justiça do Trabalho que reconheceram vínculos empregatícios. Esse padrão jurisprudencial indica uma tendência de flexibilização institucional do modelo tradicional de proteção ao trabalhador, corroborando o que observa Alves (2025), ao analisar a jurisprudência do STF e apontar que a Corte tem atuado de forma permissiva ao admitir relações de trabalho mediadas por pessoas jurídicas, inclusive em contextos de evidente subordinação e pessoalidade.

De acordo com Alves (2025), esse movimento representa uma inflexão preocupante, pois compromete o princípio da primazia da realidade e esvazia o alcance material das normas trabalhistas. Assim, os dados analisados não apenas evidenciam uma mudança quantitativa no julgamento das reclamações constitucionais, mas refletem um reposicionamento hermenêutico do STF sobre a organização produtiva no Brasil, ampliando o espaço jurídico para práticas que fragilizam a rede de proteção conferida pela CLT.

Essa atuação tem gerado um efeito de silenciamento da Justiça do Trabalho, à medida que suas decisões passam a ser revertidas com base em parâmetros de racionalidade econômica e formalidade jurídica, em detrimento da análise substancial da relação de trabalho. A autoridade da magistratura trabalhista é, nesse contexto, esvaziada, e sua função constitucional de assegurar direitos sociais fundamentais torna-se cada vez mais limitada.

Mais do que um simples fenômeno jurisprudencial, esse movimento configura uma reconfiguração institucional do sistema de justiça do trabalho, no qual o STF atua não apenas como instância de controle de constitucionalidade, mas como agente ativo de redefinição das fronteiras entre autonomia privada e proteção legal. A pejotização, portanto, se revela não apenas como instrumento de reorganização contratual, mas como vetor de deslocamento do eixo decisório da justiça laboral para o campo da racionalidade civil e econômica, em clara tensão com os pilares estruturais do Direito do Trabalho brasileiro.

## 4.2 A Liberdade Contratual como Instrumento de Precarização

O princípio da liberdade contratual, consagrado no artigo 421 do Código Civil, estabelece que a autonomia da vontade deve ser exercida dentro dos limites da função social do contrato. No entanto, no contexto das relações de trabalho contemporâneas, esse princípio tem sido frequentemente invocado como justificativa para a adoção de formas contratuais que, embora formalmente lícitas, resultam em grave precarização das condições de trabalho.

A pejotização representa uma das expressões mais emblemáticas desse desvio. Empresas têm recorrido à formalização da relação laboral por meio de pessoas jurídicas como alternativa à contratação celetista, o que lhes permite reduzir encargos trabalhistas e previdenciários. Essa prática, embora justificada sob o manto da autonomia contratual, frequentemente encobre relações de emprego disfarçadas, violando os fundamentos do Direito do Trabalho, que reconhece a hipossuficiência do trabalhador e visa à proteção de sua dignidade socioeconômica.

A retórica da liberdade contratual parte da suposição de que as partes contratantes estão em plena igualdade de condições para negociar, o que raramente

se verifica na realidade das relações de trabalho. Em muitos casos, o trabalhador é compelido a abrir um CNPJ como condição para ser contratado, perdendo acesso a garantias como FGTS, férias, 13º salário, licenças e estabilidade. Trata-se, portanto, de uma liberdade meramente formal, que acoberta uma assimetria estrutural entre capital e trabalho.

Essa disparidade contratual pode ser observada de forma objetiva ao se comparar os custos que envolvem a contratação formal celetista com aqueles exigidos na contratação de um prestador de serviço por meio de pessoa jurídica (PJ). Complementarmente, é possível quantificar o impacto financeiro direto que recai sobre o trabalhador que aceita a formalização como PJ, em detrimento do regime CLT.

A Tabela 3 a seguir apresenta a estimativa das perdas financeiras mensais, considerando uma remuneração-base de R\$ 10.000,00, segregando as verbas necessárias (direitos obrigatórios) e eventuais (benefícios condicionais).

Tabela 3 – Estimativa de Direitos Econômicos CLT x PJ

Verbas	Descrição	%	CLT	PJ
Necessárias	a	Valor da Remuneração	R\$ 10.000,00	R\$ 10.000,00
	b	1/12 Férias	8,33% R\$ 833,33	
	c	1/3 sob férias	2,78% R\$ 277,78	
	d	1/12 13º Salário	8,33% R\$ 833,33	
	e	FGTS sobre salário	8,00% R\$ 800,00	
	f	FGTS sobre férias e abono	0,89% R\$ 88,89	
	g	FGTS sobre 13º salario	0,67% R\$ 66,67	
	h	Multa de 40% sobre FGTS	3,82% R\$ 382,22	
	<b>Subtotal I</b>		<b>32,82%</b>	<b>R\$ 13.282,22</b>
Eventuais	i	15 dias anuais de auxílio doença	4,17% R\$ 416,67	
	j	Vale alimentação (Acordos sindicais: 21 dias * R\$25,00)	5,25% R\$ 525,00	
	k	Seguro desemprego (Teto: R\$2.424,11* 5 parcelas)	10,10% R\$ 1.010,05	
	l	Salário maternidade (120 dias)	33,33% R\$ 3.333,33	
	<b>Subtotal II</b>		<b>52,85%</b>	<b>R\$ 5.285,05</b>
<b>Total Geral</b>		<b>85,67%</b>	<b>R\$ 18.567,27</b>	<b>R\$ 10.000,00</b>

Fonte: Tabela autoral de dados estimados com base em encargos legais e simulação de contratação (2025).

Como se observa, o regime celetista assegura um conjunto robusto de direitos que, somados, representam 85,67% adicionais sobre a remuneração-base. No regime PJ, tais verbas são inexistentes, restando ao trabalhador apenas o valor nominal acordado. Em termos absolutos, a diferença de perda financeira pode ser assim resumida:

Tabela 4 – Estimativa de Perda Financeira Mensal CLT x PJ

<b>DIFENÇA DE PERDA</b>		
	CLT	PJ
Total Verbas Legais (I+II)	R\$ 18.567,27	R\$ 10.000,00
<b>Perda Estimada</b>	<b>R\$ 8.567,27</b>	

Fonte: Tabela autoral de dados estimados com base em encargos legais e simulação de contratação (2025).

Dessa forma, verifica-se que o trabalhador, ao aderir à pejotização, incorre em uma perda estimada de R\$ 8.567,27 mensais, o que evidencia o caráter economicamente desvantajoso desse modelo sob a ótica da proteção social. Essa quantificação reforça o argumento de que a liberdade contratual, quando aplicada em cenários de desigualdade negocial, não representa uma opção real de autonomia, mas sim um mecanismo de precarização econômica e jurídica da força de trabalho, conforme já apontado por Delgado (2020) e Lima e Soares (2021).

Além da perda financeira direta sofrida pelo trabalhador, a pejotização também implica substancial redução dos custos assumidos pelo empregador em contratações formais. A seguir, apresenta-se a simulação comparativa dos encargos totais incidentes sobre a contratação de um trabalhador com remuneração base de R\$ 10.000,00, sob os regimes CLT e PJ, considerando tanto os encargos obrigatórios quanto às verbas eventuais:

Tabela 5 – Custo Total de Contratação CLT x PJ, incluindo Encargos Patronais

Verbas	Descrição	%	CLT	PJ
			R\$	R\$
Necessárias	a	Valor da Remuneração	10.000,00	10.000,00
	b	1/12 Férias	8,33% R\$ 833,33	-
	c	1/3 sobre Férias	2,78% R\$ 277,78	-
	d	1/12 13º Salário	8,33% R\$ 833,33	-
	e	INSS Patronal sobre Salário	30,30% R\$ 3.030,00	-
	f	INSS Patronal sobre Férias e Abono	3,37% R\$ 336,67	-
	g	INSS Patronal sobre 13o Salário	2,53% R\$ 252,50	-
	h	FGTS sobre Salário	8,00% R\$ 800,00	-
	i	FGTS sobre Férias e Abono	0,89% R\$ 88,89	-
	j	FGTS sobre 13º Salário	0,67% R\$ 66,67	-
	k	Multa de 40% sobre FGTS	3,82% R\$ 382,22	-
<b>Subtotal I</b>		<b>69,01%</b>	<b>R\$ 16.901,39</b>	<b>R\$ 10.000,00</b>
Eventuais	l	15 Dias Anuais de Auxílio Doença	4,17% R\$ 416,67	-
	m	Vale Alimentação (Acordos sindicais: 21 dias * R\$25,00)	5,25% R\$ 525,00	-
	n	Seguro Desemprego (Teto: R\$2.424,11* 5 parcelas)	10,10% R\$ 1.010,05	-
	o	Salário Maternidade (120 dias)	33,33% R\$ 3.333,33	-
	<b>Subtotal II</b>		<b>52,85%</b>	<b>R\$ 5.285,05</b>
<b>Total Geral</b>		<b>121,86%</b>	<b>R\$ 22.186,43</b>	<b>R\$ 10.000,00</b>

Fonte: Tabela autoral de dados estimados com base em encargos legais e previdenciários como simulação de contratação (2025).

Como se observa, o custo efetivo total para o empregador no regime celetista alcança aproximadamente R\$ 22.186,43, enquanto na contratação via PJ o custo permanece limitado ao próprio valor acordado de R\$ 10.000,00. Esta diferença representa um acréscimo de aproximadamente 121,86% sobre o valor da remuneração-base, decorrente da incidência de encargos como INSS patronal (30,30%), FGTS, verbas rescisórias, benefícios assistenciais e contribuições parafiscais.

Tal diferencial financeiro robusto evidencia o forte incentivo econômico existente para as empresas, sobretudo no âmbito dos regimes do Lucro Presumido e Lucro Real, em optar por estruturas contratuais alternativas, como a pejotização, como forma de minimizar seus encargos tributários e trabalhistas. Ainda que

represente uma economia imediata para o empregador, essa prática transfere integralmente os riscos e a ausência de proteção social para o trabalhador.

Conforme argumenta Martins (2020), "a externalização dos custos do trabalho, sob a roupagem da autonomia contratual, constitui um mecanismo de reorganização econômica das relações de trabalho que fragiliza tanto a proteção social quanto a própria sustentabilidade fiscal do sistema previdenciário".

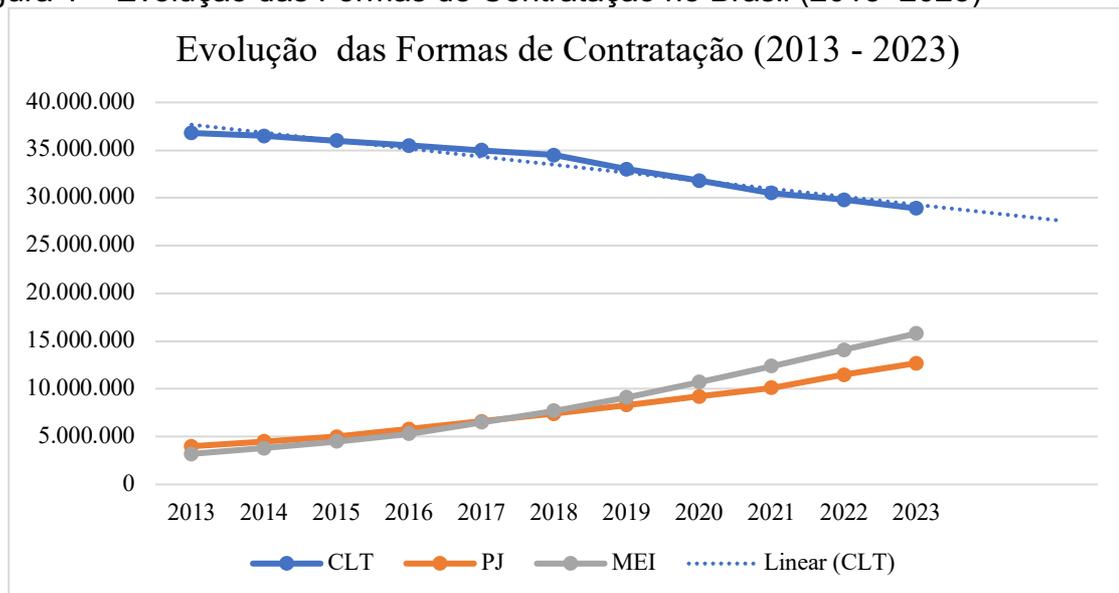
De acordo com estudo técnico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020), a pejotização tem sido utilizada de forma sistemática como instrumento de redução do custo do trabalho. Essa perspectiva também é abordada por Lima e Soares (2021), que demonstram que a economia obtida com a contratação via PJ reflete menos uma opção por eficiência e mais uma estratégia de economia financeira ao empregador. Logo, o comparativo evidencia não apenas uma decisão econômica, mas um modelo de gestão que transfere os riscos e ônus ao trabalhador, enfraquecendo os princípios da dignidade e proteção que fundamentam o Direito do Trabalho (Delgado, 2020).

Esse deslocamento da proteção legal para a autonomia contratual tem sido validado por decisões do Supremo Tribunal Federal. Nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252, a Corte afirmou que a Constituição Federal não impõe um modelo único de contratação e que a terceirização e demais formas de organização produtiva são legítimas manifestações da livre iniciativa. Com base nesse entendimento, vem se consolidando uma jurisprudência que reconhece a validade de contratos entre empresas e pessoas jurídicas, ainda que presentes elementos típicos da relação de emprego. O problema reside na transposição acrítica da lógica civilista para o campo trabalhista, ignorando que o Direito do Trabalho opera sob fundamentos próprios, como o princípio da primazia da realidade, o *in dubio pro operário* e a irrenunciabilidade de direitos. Ao substituir o exame fático-jurídico da relação por uma análise estritamente contratual, legitima-se um modelo em que o trabalhador assume riscos empresariais sem, contudo, gozar de autonomia ou de capacidade plena de negociação.

Do ponto de vista prático, a pejotização baseada na liberdade contratual não apenas fragiliza os direitos dos trabalhadores, mas também reorganiza a lógica das relações laborais em favor do contratante, promovendo a individualização da responsabilidade e a mercantilização da força de trabalho. Nesse arranjo, o contrato deixa de ser um instrumento de proteção recíproca para se tornar um mecanismo de externalização de custos e de concentração de poder econômico.

Esse processo não é episódico, mas reflete uma tendência estrutural no mercado de trabalho brasileiro. A Figura 1, a seguir, evidencia como, ao longo da última década, houve uma redução gradual no número de trabalhadores celetistas, paralelamente ao crescimento contínuo de prestadores de serviço formalizados como pessoas jurídicas ou microempreendedores individuais (MEIs).

Figura 1 – Evolução das Formas de Contratação no Brasil (2013–2023)



Fonte: Elaboração própria com base em estimativas do IBGE, RAIS e SEBRAE (2025).

Os dados apresentados na Figura 1 não apenas confirmam a expansão dos contratos por outras modalidades, como também reforçam a hipótese de que a liberdade contratual vem sendo utilizada como instrumento de reorganização estrutural do mercado de trabalho. O movimento de adesão a regimes como o MEI e a formalização de trabalhadores como PJ sinalizam uma transformação silenciosa e contínua, em que as empresas deixam de contratar sob o regime celetista para adotar formas mais flexíveis e menos onerosas. A linha de tendência no gráfico evidencia que a queda das contratações formais via CLT não é pontual, mas apresenta uma inclinação constante ao longo do tempo, sugerindo uma trajetória decrescente estável. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2022), esse movimento é resultado não apenas de choques econômicos, mas também de mudanças institucionais que incentivam a informalidade e a desproteção trabalhista, como a expansão do MEI e a flexibilização dos vínculos de trabalho.

Portanto, a análise da pejotização sob a ótica da liberdade contratual revela uma distorção da função originária desse princípio. Em vez de representar um instrumento de autonomia e emancipação, a liberdade de contratar tem operado, em muitos casos, como um dispositivo de legitimação da precarização. Como destaca Delgado (2020), a autonomia contratual, quando aplicada a relações marcadas pela desigualdade estrutural, perde sua legitimidade democrática e passa a reproduzir lógicas assimétricas de poder.

#### 4.3 A Construção Social da Autonomia: Hipersuficiência ou Ilusão de Liberdade?

Nos julgamentos recentes que envolvem a licitude da pejotização e da terceirização, especialmente a ADPF 324 e o RE 958.252, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem atribuído crescente relevância ao conceito de hipersuficiência do trabalhador. Essa ideia foi construída com base na presunção de que determinados profissionais — em especial os altamente qualificados, como médicos, advogados, engenheiros, designers e desenvolvedores de software — possuem plena

capacidade de autodeterminação, poder de barganha e conhecimento técnico suficiente para negociar em pé de igualdade com os contratantes.

Esse discurso jurídico tem sido amplamente utilizado como fundamento para legitimar a pejotização, ou seja, a formalização da relação de trabalho por meio de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, afastando, assim, a incidência das normas protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, essa construção da autonomia contratual, embora alinhada retoricamente aos princípios da livre iniciativa e da liberdade contratual, nem sempre se sustenta na realidade concreta das relações laborais brasileiras.

Mesmo que o trabalhador possua formação técnica ou superior, na prática, ele nem sempre dispõe de verdadeira liberdade para escolher o modelo contratual que regerá a prestação dos seus serviços. Em inúmeros casos, a formalização como pessoa jurídica é imposta como condição para a contratação ou manutenção do vínculo, sob pena de exclusão do mercado. Tal imposição transforma a autonomia contratual em uma formalidade vazia, revelando a assimetria estrutural entre capital e trabalho, mesmo em setores mais especializados.

Essa dissonância entre o discurso da autonomia e a realidade da subordinação contratual escamoteada está documentada em diversas ações judiciais. Como demonstra a pesquisa da FGV (2023), ainda que parte significativa das decisões do STF tenha validado a contratação de PJs sob o argumento da liberdade contratual, o elemento da subordinação fática continua presente em muitos casos. Trabalhadores frequentemente cumprem horários, metas, ordens diretas e atuam com exclusividade, elementos que contradizem os pressupostos clássicos da prestação de serviço autônomo, como previsto no artigo 593 do Código Civil.

Além disso, há uma questão social subjacente à tese da hipersuficiência: o processo de responsabilização individual do trabalhador por sua própria inserção no mercado de trabalho, característica da lógica neoliberal. Nesse modelo, o profissional é incentivado a se enxergar como empreendedor de si mesmo, assumindo os riscos da atividade econômica, sem, no entanto, ter acesso às proteções típicas do regime celetista. Essa lógica é naturalizada por discursos empresariais e plataformas digitais, que promovem a "liberdade de escolha", ainda que em contextos de dependência econômica e ausência de alternativas reais.

O resultado é a ilusão de liberdade contratual, em que o trabalhador formalmente se apresenta como prestador de serviço autônomo, mas substancialmente permanece vinculado às dinâmicas tradicionais de subordinação, continuidade e pessoalidade. O reconhecimento jurídico da hipersuficiência, nesses casos, opera como um instrumento de desresponsabilização do tomador dos serviços e de erosão dos direitos sociais.

Portanto, a análise da pejotização à luz da hipersuficiência revela um paradoxo central: quanto mais se exalta a autonomia do trabalhador, menos garantias ele possui.

**Tabela 6 – Comparação das Garantias Trabalhistas: CLT vs PJ**

<b>Comparativo dos Direitos Trabalhistas Garantidos (2025)</b>		
<b>Eventos</b>	<b>CLT</b>	<b>PJ</b>
FGTS	X	-
Licença Maternidade/Paternidade	X	-
Licença Médica	X	-
Férias	X	-
Décimo Terceiro Salário	X	-
Vale Alimentação/Refeição	X	-
Horas Extras Remuneradas	X	-
Aviso Prévio	X	-
Estabilidade	X	-
Seguro Desemprego	X	-
Descanso Semanal Remunerado	X	-

Fonte: Elaboração própria com base nas diferenças de garantias trabalhistas previstas na legislação (2025).

Essa assimetria entre os direitos trabalhistas garantidos ao trabalhador celetista e àquele contratado sob regime pejotização pode ser visualizada com clareza na Tabela 6. Enquanto o modelo regido pela CLT assegura um conjunto normativo robusto de direitos fundamentais — como FGTS, 13º salário, férias, aviso prévio, horas extras remuneradas, estabilidade e seguro-desemprego —, o modelo de contratação por prestação de serviço, exclui integralmente tais garantias, transferindo ao “trabalhador” os riscos típicos da atividade econômica sem oferecer as contrapartidas de proteção previstas no direito do trabalho. O estudo de Barros e Oliveira (2021) demonstra que essa desigualdade não decorre de uma real liberdade de escolha, mas da submissão do trabalhador a modelos contratuais impostos unilateralmente pelo empregador.

Segundo Delgado (2020), a autonomia contratual, em contextos de hipossuficiência, funciona como “uma ficção jurídica que legitima a desigualdade material, sob o disfarce de liberdade formal”. Logo, a tabela evidencia que a liberdade contratual só reforça a precarização, legitimando modelos de contratação que esvaziam a proteção coletiva e deslocam a responsabilidade social da relação empregatícia para o indivíduo. A narrativa de que o trabalhador PJ é autônomo e empreendedor de si mesmo mascara, na prática, a supressão de direitos sociais constitucionais, violando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica, conforme previsto no artigo 170 da Constituição Federal.

#### **4.4 A Pejotização como Estratégia Fiscal e seus Efeitos na Seguridade Social**

A pejotização, além de prejudicar os direitos trabalhistas, também tem sido utilizada como uma estratégia fiscal, visando à redução dos encargos tributários e à otimização de custos por parte das empresas. Ao formalizar seus trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs), as empresas conseguem minimizar seus encargos previdenciários e tributários, já que a legislação permite uma menor tributação para as empresas do que para os empregados sob o regime CLT.

No regime CLT, os empregadores são obrigados a arcar com uma série de encargos, incluindo a contribuição patronal ao INSS (20%), o FGTS (8%), o 13º

salário e as férias acrescidas de um terço. Essas obrigações representam uma carga tributária significativa sobre o empregador, o que motiva muitas empresas a buscar alternativas para reduzir tais custos. A pejotização surge como uma solução, pois, ao contratar um profissional como PJ, a empresa se isenta de vários desses encargos, transferindo a responsabilidade de contribuições previdenciárias e outros direitos ao trabalhador.

Para o trabalhador, no entanto, a formalização como PJ não resulta apenas em perda de direitos trabalhistas, mas também em uma contribuição previdenciária reduzida. Isso ocorre porque os PJs, em muitos casos, se enquadram como microempreendedores individuais (MEI) ou utilizam o regime Simples Nacional, que oferece uma tributação simplificada e com valores reduzidos, especialmente no caso do MEI. Embora o MEI tenha acesso a algumas vantagens, como aposentadoria e auxílio-doença, esses benefícios são consideravelmente limitados em comparação com os direitos assegurados pela CLT.

Além disso, a evasão fiscal e a redução de impostos por meio da pejotização afetam diretamente a seguridade social, um sistema que depende de contribuições de trabalhadores e empregadores para garantir a cobertura previdenciária, a assistência à saúde e outros serviços sociais. Dados do IBGE (2024) e da Receita Federal indicam que o enfraquecimento da base de arrecadação, causado pela crescente formalização de trabalhadores como PJ, tem levado a uma diminuição significativa das contribuições para a seguridade social, comprometendo a sustentabilidade financeira do sistema.

Essa situação é particularmente grave, pois, ao reduzir a quantidade de contribuições sociais que entram no sistema previdenciário, a pejotização resulta em ineficiência e dificuldades de financiamento da seguridade social. A questão fiscal é ainda mais acentuada quando se observa que, enquanto os empréstimos e impostos das grandes empresas continuam sendo minimizados através de estratégias de evasão, o governo federal não apresenta alternativas eficazes para contrabalançar essas perdas, criando uma disparidade entre o que é devido e o que efetivamente é pago.

A pesquisa da FGV (2023) sobre o impacto da pejotização na tributação e seguridade social reforça que a prática tem se expandido de maneira significativa, especialmente nos setores de tecnologia, comunicação e serviços, onde a precarização fiscal é maior. Empresas que contratam seus trabalhadores como pessoas jurídicas não apenas evitam a tributação sobre os salários, mas também podem desvincular-se dos custos previdenciários, diminuindo as contribuições para a seguridade social e, conseqüentemente, comprometendo a qualidade dos serviços públicos de saúde, aposentadoria e segurança social.

Em um cenário onde a reforma tributária se torna cada vez mais urgente, o papel da pejotização nesse contexto é um problema estrutural que afeta a justiça fiscal e o sistema de seguridade social como um todo. A prática da pejotização como estratégia fiscal não só diminui a arrecadação de impostos, mas também compromete a capacidade do sistema de seguridade social de atender a todos os cidadãos, gerando uma sociedade mais desigual e com menor proteção social para aqueles que mais precisam.

Portanto, a pejotização não se limita a uma estratégia econômica de redução de custos para as empresas, mas também afeta diretamente a sustentação financeira da seguridade social, criando uma lacuna fiscal que prejudica o conjunto da sociedade e compromete as proteções sociais que deveriam ser asseguradas ao trabalhador. O modelo neoliberal de flexibilização das relações de trabalho, em que

a autonomia do trabalhador é enfatizada em detrimento da solidariedade social, resulta em uma fragilização das bases de financiamento do sistema previdenciário, colocando em risco a sustentabilidade da seguridade social e a integridade dos direitos sociais no Brasil.

#### 4. Conclusão

O presente trabalho buscou analisar a pejotização nas relações de trabalho brasileiras, abordando suas implicações jurídicas, econômicas, previdenciárias e fiscais, sob a perspectiva da interseção entre o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pesquisa permitiu compreender que, embora a pejotização seja muitas vezes apresentada como uma forma legítima de flexibilização e de redução de custos para as empresas, na prática, tende a transferir riscos e ônus ao trabalhador, fragilizando direitos trabalhistas historicamente conquistados.

A pejotização, enquanto fenômeno da modernidade, tem sido impulsionada por uma narrativa cada vez mais disseminada de empreendedorismo individual, na qual o trabalhador é induzido a se perceber como “empresário de si mesmo”. Essa retórica, por vezes, mascara a precarização dos vínculos de trabalho e o esvaziamento dos direitos garantidos pela CLT, alimentando a falsa ideia de que o emprego formal não assegura benefícios relevantes. Ao transferir integralmente os riscos da atividade econômica ao indivíduo, compromete-se não apenas a proteção jurídica do trabalhador, mas também a própria sustentabilidade financeira da seguridade social, uma vez que a redução das contribuições previdenciárias decorrentes dessas práticas fragiliza o sistema que deveria amparar os trabalhadores em situações de vulnerabilidade.

As análises jurídicas e jurisprudenciais evidenciaram uma tendência de flexibilização institucional, especialmente diante da atuação recente do Supremo Tribunal Federal, que tem aplicado os entendimentos firmados na ADPF 324 e no Tema 725 a situações que envolvem subordinação e pessoalidade. Esse movimento afasta o princípio da primazia da realidade, que deveria prevalecer na proteção das relações de trabalho, e acaba por consolidar a pejotização mesmo em contextos onde há clara relação de emprego.

Sob o ponto de vista econômico e contábil, as simulações demonstraram que a pejotização proporciona redução expressiva dos custos para o empregador, enquanto gera perdas significativas de benefícios e garantias para o trabalhador, além de impactar negativamente a arrecadação da seguridade social e a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro.

Como proposta para estudos futuros, sugere-se o aprofundamento da análise comparativa entre as práticas de pejotização tradicional e outras modalidades contemporâneas de flexibilização laboral, como ocorre nas plataformas digitais de transporte e entrega (Uber, iFood e outras), nas quais a narrativa do empreendedorismo individual e da autonomia contratual também encobre relações de subordinação econômica e ausência de proteção social, ampliando ainda mais os desafios já enfrentados pelo Direito do Trabalho.

Dessa forma, conclui-se que a pejotização, embora represente uma estratégia financeira vantajosa no curto prazo para as empresas, revela-se, sob uma análise mais ampla, um mecanismo de precarização das relações de trabalho e de fragilização da proteção social. O debate sobre o tema exige atenção constante da sociedade, dos órgãos de controle, do legislador e do Judiciário, para que se encontrem formas de equilíbrio entre a necessária liberdade econômica e a

preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, pilares essenciais de um sistema jurídico justo e socialmente responsável.

## Referências

- ALMEIDA, João Paulo. *Pejotização e precarização do trabalho: efeitos da flexibilização das relações laborais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2019.
- ALVES, Rafael Dias. Pejotização e o desafio da proteção social no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho e Previdência Social*, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 315-340, 2025.
- BARBOSA, Jorge Luiz Souto Maior. *Flexibilização trabalhista e a crise do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
- BARROS, Luciana; OLIVEIRA, Marcos. A ilusão da autonomia contratual na pejotização: uma análise crítica. *Revista Jurídica do Trabalho*, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 58-75, 2021.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.
- BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002.
- BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991.
- BRASIL. Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 9 maio 2003.
- BRASIL. Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007. Dispõe sobre a Administração Tributária Federal; altera as Leis nºs 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.683, de 28 de maio de 2003, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.910, de 15 de julho de 2004, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; revoga dispositivos das Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.098, de 13 de janeiro de 2005, e 9.317, de 5 de dezembro de 1996; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 19 mar. 2007.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de

24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho: Teoria e Prática*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FGV – FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. *Jurisprudência do STF sobre Pejotização e Terceirização: análise empírica de decisões monocráticas*. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)*. Brasília: IBGE, 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Impactos da pejotização no financiamento da seguridade social no Brasil*. Brasília: IPEA, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Relatório Técnico: Flexibilização e Mercado de Trabalho*. Brasília: IPEA, 2022.

LIMA, Ricardo; SOARES, Vanessa. Flexibilização contratual e pejotização: riscos e consequências jurídicas. *Revista de Direito Social e Políticas Públicas*, v. 13, n. 1, p. 89-112, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

OLIVEIRA, José Roberto de. A desconstrução da primazia da realidade no Direito do Trabalho brasileiro contemporâneo. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 46, n. 8, p. 22-45, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Relatório Mundial sobre o Trabalho 2023: Transformações no mundo do trabalho e as novas formas de emprego*. Genebra: OIT, 2023.

SANTOS, Luiz Felipe. Efeitos fiscais e previdenciários da pejotização. *Revista de Direito e Economia Social*, v. 14, n. 3, p. 112-135, 2022.

SEBRAE. *Relatório Anual de Estatísticas sobre MEI e Pequenos Negócios*. Brasília: SEBRAE, 2024.

SILVA, Roberta Diniz da. A crise do modelo de proteção social frente à pejotização. *Revista de Direito do Trabalho Contemporâneo*, v. 14, n. 1, p. 75-96, 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). ADPF 324. Rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgado em 29 ago. 2018.



SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). RE 958.252. Tema 725 de Repercussão Geral. Julgado em 26 ago. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Súmula nº 331. Brasília: TST, atualizada em 2023.