

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Vitória Rodrigues Bernardes

A contratação como pessoa jurídica: vantagens e desvantagens para os
trabalhadores

Juiz de Fora
2025

Vitória Rodrigues Bernardes

**A contratação como pessoa jurídica: vantagens e desvantagens para os
trabalhadores**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à Faculdade de
Administração e Ciências Contábeis da
Universidade Federal de Juiz de Fora
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira

Juiz de Fora
2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Rodrigues Bernardes, Vitória.

A contratação como pessoa jurídica: vantagens e desvantagens para os trabalhadores / Vitória Rodrigues Bernardes. -- 2025.
27 p.

Orientadora: Victor Cláudio Paradela Ferreira
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, 2025.

1. Contratação de Pessoa Jurídica. 2. Trabalhadores. I. Cláudio Paradela Ferreira, Victor, orient. II. Título.

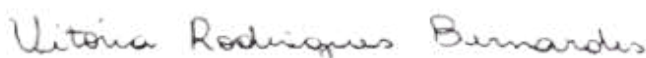
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 20 de março de 2025.



Vitória Rodrigues Bernardes

¹ LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO

GRADUAÇÃO EM BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Formato da Defesa: Virtual

Ata da sessão pública privada referente à defesa do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "A contratação como pessoa jurídica: vantagens e desvantagens para os trabalhadores", para fins de obtenção do grau de Bacharel em Administração, pela discente VITÓRIA RODRIGUES BERNARDES (matrícula 202026032), sob orientação do Prof. Dr VICTOR CLAUDIO PARADELA FERREIRA, na Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora.

Ao vigésimo dia do mês de março do ano de 2025, às 19:00 horas, de forma remota, reuniu-se a Banca examinadora, composta pelos seguintes membros:

Titulação	Nome	Na qualidade de:
Doutor	Victor Claudio Paradela Ferreira	Orientador
Doutora	Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes	Membro da banca
Doutora	Isabelle Carla Marques Guedes	Membro da banca

AVALIAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA

Tendo o senhor Presidente declarado aberta a sessão, mediante o prévio exame do referido trabalho por parte de cada membro da Banca, a discente procedeu à apresentação de seu Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação e foi submetida à arguição pela Banca Examinadora que, em seguida, deliberou sobre o seguinte resultado:

APROVADO

REPROVADO, conforme parecer circunstanciado, registrado no campo Observações desta Ata e/ou em documento anexo, elaborado pela Banca Examinadora

Nota: _____

Observações da Banca Examinadora caso haja necessidade de anotações gerais sobre o Trabalho de Conclusão de Curso e sobre a defesa, as quais a banca julgue pertinentes

--

Nada mais havendo a tratar, o senhor Presidente declarou encerrada a sessão de Defesa, sendo a presente Ata lavrada e assinada pelos senhores membros da Banca Examinadora e pela discente, atestando ciência do que nela consta.

INFORMAÇÕES

Para fazer jus ao título de bacharel, a versão final do Trabalho de Conclusão de curso, considerado Aprovado, devidamente conferida pela Secretaria do Curso de Bacharelado em Administração, deverá ser tramitada para o Repositório Institucional, dentro do prazo de 72 horas da realização da banca.

Juiz de Fora, 20 de março de 2025.

Assinatura digital dos membros da Banca Examinadora



Documento assinado eletronicamente por **Victor Claudio Paradela Ferreira, Professor(a)**, em 20/03/2025, às 19:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Tatiana Dornelas de Oliveira Mendes, Professor(a)**, em 20/03/2025, às 19:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Isabelle Carla Marques Guedes, Professor(a)**, em 20/03/2025, às 19:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vitória Rodrigues Bernardes, Usuário Externo**, em 21/03/2025, às 17:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2282813** e o código CRC **FADAE51C**.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, aos meus pais e aos meus amigos, que são a base de tudo que sou capaz de fazer, foram eles que me auxiliaram em toda minha jornada de vida e, principalmente nesta etapa, em detalhes simples que se fizeram grandiosos.

Sem Deus, nada do que sou seria possível, meus pais e irmãos que são motivo de alegria, amor, admiração e orgulho. A igreja pelas orações em cada passo da minha vida.

Agradeço também aos meus amigos dentro da Universidade, que me deram apoio em tudo que não sabia e não seria capaz de realizar e me fazem ter orgulho do caminho traçado até aqui. Aos meus amigos fora daqui que completam minha vida e me dão forças para viver cada dia como uma oportunidade.

Agradeço ao meu professor Victor Paradela, por todo ensino, apoio, sabedoria e oportunidades proporcionadas durante meus anos dentro da Universidade. Por fim, agradeço aos entrevistados que foram base para as visões apresentadas neste artigo.

RESUMO

Este artigo científico analisa a percepção de vantagens e desvantagens dos trabalhadores sobre a contratação como Pessoa Jurídica. A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, envolveu entrevistas com dez profissionais PJs de diferentes áreas para identificar as vantagens e desvantagens percebidas, bem como as motivações para a adoção desse regime. A maioria dos entrevistados disse que optou pela contratação PJ por necessidade, buscando alternativas diante da dificuldade de encontrar empregos CLT. Sobre uma possível passagem à contratação pelo regime de CLT, houve, em grande parte dos entrevistados, manifestação de dúvida, dadas às vantagens do sistema PJ. Foi apontada a necessidade de maior regulamentação para os trabalhadores PJ, além de ressaltarem a importância de analisar esse modelo de contratação sob a perspectiva dos contratados, buscando compreender suas experiências e percepções.

Palavras-chave: Contratação PJ; Mercado de trabalho; Relações de trabalho.

ABSTRACT

This scientific article analyzes the perception of advantages and disadvantages of workers regarding hiring as a Legal Entity. The research, qualitative and exploratory in nature, involved interviews with ten PJ professionals from different areas to identify the perceived advantages and disadvantages, as well as the motivations for adopting this system. Most of the interviewees said that they had opted for the PJ contract out of necessity, looking for alternatives in the face of the difficulty of finding CLT jobs. Regarding a possible switch to the CLT system, most of the interviewees expressed doubt, given the advantages of the PJ system. The need for greater regulation for PJ workers was pointed out, as well as the importance of analysing this hiring model from the perspective of those hired, seeking to understand their experiences and perceptions.

Keywords: PJ Contracting; Labor Market; Labor Relations.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens da contratação Pessoa Jurídica	13
Quadro 2 - Perfil dos entrevistados	17

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PIS	Programa de Integração Social
PJ	Pessoa Jurídica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	11
2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA	14
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	17
4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS NO CAMPO	17
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	24
APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA	26

1 INTRODUÇÃO

No modelo de mercado atual, é visível o aumento na forma de contratação por meio de “pejotização”, que é relacionada a contratação de um indivíduo para a prestação de serviços, que é permitido, mas nesse contexto é abordado como uma tentativa fraudar as Leis trabalhistas, com a condição de manter vínculo empregatício, sem pagamento de obrigatoriedades que um vínculo requisita (Noal e Verona, 2025), o qual teve um aumento de 53% em 2024, segundo Wanderley (2024).

Para tanto, o trabalhador precisa estar inscrito no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), abrindo uma empresa em seu nome. Com isso, realiza um contrato de prestação de serviço à organização contratante, em condicional, deixando de manter com ela vínculo empregatício, o que acarreta menos obrigações legais e menos incidência de encargos e tributos ao contratado e ao contratante.

Este é um assunto latente para a Administração, pois torna-se essencial entender a perspectiva dos trabalhadores com as modificações trabalhistas nas organizações e regimes de contratação, buscando cada vez mais estar integrado aos temas e desenvolvendo um senso crítico sobre a formulação de mercado do Brasil.

A empresa, ao optar por esse modelo de contratação, posiciona-se de outra forma ao que ocorreria na contratação com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixando de recolher os encargos trabalhistas que incidem sobre a folha de pagamento e tendo maior flexibilidade para promover revisões das condições negociadas ou o fim do contrato.

Por sua vez, os trabalhadores deixam de contar com as proteções concedidas pela CLT, benefícios complementares e aos acréscimos e vantagens legais ao salário como 13º, férias com 1/3, PIS/PASEP, Fundo de Garantia, Licença por motivo de saúde, verbas rescisórias, seguro-desemprego ou aposentadoria. Podem, por outro lado, auferir uma remuneração mais elevada, tendo menor desconto de INSS e imposto de renda e podendo prestar serviços concomitantemente a várias empresas.

A reforma trabalhista promovida em 2017 modificou consideravelmente a forma de contratação, possibilitando novas modalidades e facilitando a adoção de algumas que já existiam. Ainda existem, porém, restrições legais, como exposto,

por exemplo, na Lei n.º 13.429/2017 (Lei da Terceirização) que permite a contratação de empresas para prestação de serviços especializados, inclusive nas atividades-fim da empresa contratante, desde que não haja subordinação direta do prestador de serviço.

A priori, quando se faz uma análise da mudança da contratação com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para Pessoa Jurídica, pode-se observar uma gama diversificada de possibilidades, as quais podem gerar, todavia, problemas e desvantagens. Como observado nas palavras de Teixeira et al., (2017, pg.7):

(...) representa um retrocesso de mais de 150 anos nas relações de trabalho. Reduz a classe trabalhadora a uma mercadoria sem direitos: salários, jornada, férias, descanso, intervalos, adicionais, horas extras, contratos intermitentes poderão ser adotados livremente pelo empregador.

Quando colocado dessa maneira, é possível perceber um certo desamparo da lei para os trabalhadores que passam por esta mudança. Como diz Standing (2014, p. 33): “compartilham um sentimento de que seu trabalho é útil (para viver), oportunista (pegar o que vier) e precário (inseguro)”.

Mendonça (1967, p. 36), manifesta-se na mesma direção, assim se posicionando:

Dir-se-á que o único problema do Trabalho é de ordem econômica. Sendo, êle, no regime capitalista, considerado mercadoria, e, correspondentemente, sendo o Salário, a mais objetiva manifestação da relação laboral, tudo o mais que se disser a seu respeito é construção postiça.

Diante dessas constatações, o objetivo da presente pesquisa é identificar quais as principais vantagens e desvantagens para os trabalhadores da mudança no regime de contratação da CLT para pessoa jurídica. A questão central perseguida é: “Qual é a percepção de vantagens e desvantagens dos trabalhadores sobre a contratação como Pessoa Jurídica?”, valorizando, portanto, o que os próprios envolvidos percebem sobre sua situação.

Como objetivos específicos, foram definidos os seguintes:

- Distinguir as características próprias da contratação como pessoa jurídica, em contraste com o vínculo tradicional regido pela CLT;
- Levantar as possíveis motivações do ingresso no regime de contratação como pessoa jurídica;

- Identificar a percepção dos trabalhadores a respeito desse regime, avaliando vantagens e desvantagens.

As análises aqui apresentadas têm base em uma revisão da literatura e na pesquisa de campo realizada, na qual foram entrevistados dez profissionais que estão atuando sob regime de pessoa jurídica.

Nesse cenário complexo e desafiador, torna-se fundamental aprofundar a análise da informalidade e da chamada “pejotização” no Brasil, buscando compreender suas percepções na relação de trabalho. A presente pesquisa se propõe a contribuir para esse debate, oferecendo uma análise da perspectiva dos trabalhadores sobre a temática, como é apresentado neste artigo.

Este artigo, que apresenta os principais resultados da pesquisa realizada, está dividido em cinco seções, contando com esta introdução. A próxima destaca o referencial teórico adotado, resumindo contribuições de autores que analisam o tema focado. Em seguida, são esclarecidos os procedimentos metodológicos adotados. Depois, são apresentados os resultados obtidos no campo. Por fim, são destacadas as conclusões as quais foi possível chegar, e sugeridas pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para entender o mercado brasileiro e as modificações de contratação, é importante analisar o contexto histórico de desenvolvimento da economia e da sociedade. Assim, inicialmente a Revolução Industrial foi um marco importante para o processo de trabalho. As condições de trabalho precarizadas e a exploração da mão de obra impulsionaram a defesa dos direitos trabalhistas, evidenciando a importância da regulamentação do trabalho como mecanismo de proteção aos trabalhadores.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Nesse contexto, em 1720, houve um movimento ao Parlamento para reivindicar melhores salários e a redução da jornada de trabalho. Essa iniciativa, embora não tenha dado resultados imediatos, representa um começo para a luta

histórica dos trabalhadores por condições de trabalho mais justas (Russomano, 2005).

Apesar da relevância dessa mobilização inicial, a consolidação dos direitos trabalhistas não se concretizou de maneira eficiente. A resistência por parte dos empregadores não teve o reconhecimento e a implementação de medidas de proteção aos trabalhadores de maneira completa, mesmo que sendo iniciada como destaca Nascimento (2011, p.58):

A legislação industrial, nessa altura do seu desenvolvimento, passa a se estender a outras atividades, consequência da própria modificação da estrutura social, das intervenções técnicas, das novas máquinas, do surto de desenvolvimento das comunicações e dos novos tipos de profissão que iam surgindo. Daí por que gradativamente passou a transformar-se em *direito operário*.

Na década de 1820, um importante passo foi dado com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores. Esse avanço, embora não tenha resultado na imediata atribuição de personalidade jurídica aos sindicatos e associações, representou um marco na organização e na luta por direitos no mundo do trabalho (Russomano, 2005).

Já no Brasil, a história dos direitos trabalhistas é marcada por avanços e retrocessos. Um momento crucial ocorreu, por volta de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas. Nesse período, o país, que ainda não havia se industrializado completamente, testemunhou a chegada de novas ideias sobre direitos sindicais e modelos de trabalho, impulsionadas pela abolição da escravidão e pela imigração de trabalhadores europeus. Esse contexto social e político favoreceu a criação de uma legislação trabalhista mais abrangente (Mota, 2015).

Outro momento importante na história do trabalho no Brasil ocorreu na década de 1980, uma modificação econômica e variedade de relações trabalhistas com mudanças produtivas (Pochmann 1997). Essa alteração, impulsionada pela globalização e pela busca por maior competitividade, impactou os modelos de trabalho e contratação, influenciando a legislação e os formatos de emprego até os dias atuais.

A partir de então, ligado a demais acontecimentos, a defesa da flexibilidade dos arranjos produtivos, foram adotadas formas alternativas de contratação que, em muitos casos, resultaram na redução de direitos trabalhistas. O desemprego, a

informalidade e a degradação da qualidade de vida no trabalho são problemas que se destacaram nesse novo modelo de gestão, evidenciando os desafios e as contradições do mercado de trabalho contemporâneo. Segundo Gorz (2003, p 94-95):

(...) de um lado, elites profissionais e, de outro, massas de desempregados e trabalhadores em situação precária, entre os dois, sempre majoritários, os trabalhadores indefinidamente cambiáveis e substituíveis da indústria e, sobretudo dos serviços industrializados e informatizados.

Cacciamali (1983, p. 37) descreve o setor informal como "uma girafa, difícil de descrever, mas fácil de reconhecer", ilustrando a complexidade e a dificuldade de definir esse fenômeno, que tanto impacta e é explorado. A informalidade, que se manifesta de diversas formas e em diferentes setores, representa um desafio para a formulação de políticas públicas eficazes e para a garantia de direitos aos trabalhadores. Nesse cenário de desestruturação do mercado de trabalho, as políticas de emprego foram propostas como uma das opções de combate ao desemprego (Lima, 2003).

Essa mudança no mercado de trabalho gera uma reflexão sobre as vantagens e desvantagens de tais modelos flexíveis de contratação. A prática, no entanto, revela que muitas organizações utilizam a contratação de pessoa jurídica de forma a mudar as relações de emprego e evitar o pagamento de direitos trabalhistas (Delgado, 2016). Essa prática, conhecida como "pejotização", tem se intensificado nas últimas décadas, precarizando as relações de trabalho e fragilizando a proteção dos trabalhadores.

A pejotização é adotada por diversos setores, representando um desafio para a ponderação dos trabalhadores e para a atuação dos sindicatos. A fragmentação das relações de trabalho e a individualização das negociações fragilizam a capacidade de posicionamento dos trabalhadores e dificultam a consideração por melhores condições de trabalho e por direitos. Como diz Braverman, 1987, p.21:

A classe trabalhadora sindicalizada, intimidada pelo grau de complexidade da produção capitalista, e enfraquecida no seu ímpeto revolucionário original pelos ganhos proporcionados pelo rápido incremento da produtividade, perdeu cada vez mais ânimo e ambição de arrancar o controle das mãos capitalistas, e tendeu mais a barganhar por participação do trabalho no produto. [...]

Assim, conforme apresentado, as modificações de trabalho trouxeram os trabalhadores ao momento atual para a mudança de contratação com vantagens e desvantagens relativas às necessidades de adequação ao mercado e relações de contratação.

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA

Previamente, observa-se que contratar um profissional como Pessoa Jurídica, em oposição a um contrato de trabalho (CLT), pode oferecer algumas vantagens teoricamente apresentadas aos profissionais.

No entanto, é importante observar que essa prática deve ser feita em conformidade com a legislação, uma vez que a contratação de PJ não pode ser usada para burlar direitos trabalhistas. O Quadro 1, a seguir, destaca algumas das principais vantagens e desvantagens da contratação como PJ na percepção de estudiosos do tema.

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens da contratação Pessoa Jurídica

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<p>Flexibilidade contratual: A contratação como PJ proporciona maior adaptabilidade na definição dos termos do ajuste. Isso abrange períodos, extensão do trabalho e pagamento, solicitações e horários, simplificando a adequação dos pactos às necessidades do profissional.</p>	<p>Falta de benefícios trabalhistas: Os profissionais contratados como PJ não têm direito a benefícios trabalhistas como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, plano de saúde e outros benefícios oferecidos ao funcionário CLT.</p>
<p>Maior remuneração: Na condição de PJ, o profissional pode, em teoria, colaborar com múltiplos contratantes, gerando diversas fontes de renda. Além disso, a inexistência de relações laborais tradicionais permite tratativas mais diretas de pagamento e mercado.</p>	<p>Menor segurança financeira: Os trabalhadores contratados como PJ não possuem uma estabilidade financeira equivalente àquela de quem é contratado sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visto que não têm acesso a programas de amparo social, como o seguro-desemprego.</p>
<p>Diversificação de equipe e empresas: A contratação de PJ viabiliza que os indivíduos diversifiquem seu time com profissionais de diferentes trajetórias,</p>	<p>Complexidade tributária: Tanto as entidades empregadoras quanto os profissionais autônomos precisam lidar com questões tributárias complexas,</p>

sem as limitações geográficas ou contratuais comuns aos colaboradores celetistas.	como a expedição de documentos fiscais, quitação de tributos, manutenção de registros contábeis e cumprimento de responsabilidades tributárias.
Trabalho remoto: A flexibilidade do regime PJ se estende à possibilidade de exercer o trabalho de qualquer localidade, sem a necessidade de um vínculo laboral fixo em um espaço específico.	Insegurança Jurídica: O PJ não tem as proteções legais da CLT, o que significa que, em caso de encerramento de contrato, não há verbas rescisórias ou estabilidade. A relação de trabalho é puramente comercial, visto que o contrato não tem vínculo empregatício.
	Ausência de plano de carreira: Enquanto colaboradores CLT, frequentemente possuem uma trajetória clara de avanço profissional dentro de uma organização, com avaliações de desempenho periódicas e oportunidades de promoção, os profissionais autônomos geralmente não têm acesso a um plano de carreira estruturado.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Reis Pinto (2023) e Terra (2024)

Tendo em vista essas diversas vantagens e desvantagens, é essencial que os trabalhadores compreendam completamente as implicações envolvidas antes de optarem por esse tipo de contratação. Além disso, é fundamental que a relação seja transparente e esteja em conformidade com a Lei.

Por meio de pontos apresentados, os que mais impactam a escolha dos entrevistados, principalmente, se fossem cumpridos de maneira consistente conforme a teoria, serão abordados de maneira mais aprofundada, pois tem importância na perspectiva que será abordada neste artigo.

Colocando em perspectiva os aspectos anteriormente apresentados, torna-se necessária uma análise dos impactos que são gerados na maioria dos trabalhadores na sociedade brasileira. É interessante observar se as vantagens apresentadas compensam as desvantagens e vulnerabilidades geradas pela mudança de contratação.

Nesse viés, podemos pegar o primeiro aspecto destacado no Quadro 1 (flexibilização contratual) e descrever como ela se faz presente na realidade de alguém que adere à contratação como Pessoa Jurídica. Vale ressaltar que existem várias formas de flexibilização, podendo ser pela remuneração, jornada de trabalho, contratação, tempo de duração do contrato ou dispensa do trabalhador. Em todas

elas, porém, nota-se a busca de adaptação das práticas laborais e regulamentações existentes para atender às necessidades em constante mudança do mundo dos negócios. A ideia por trás desse conceito é aumentar a agilidade das empresas, permitindo a contratação de trabalhadores de maneira mais eficiente, a redução dos custos de mão de obra e a criação de ambientes de trabalho mais dinâmicos. Martins (2002, p. 25) destaca que:

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Dessa mesma forma, tendo como pressuposto a questão da jornada de trabalho, a flexibilização pode ser um benefício para os contratados como PJ, de modo que consigam equilibrar sua vida pessoal com a profissional, como em casos do trabalho remoto, ou apresentar-se na organização em dias específicos ou de escolha. Com isso, podem utilizar o tempo em que não estão exercendo o trabalho para aprofundar seus conhecimentos ou para enfrentar alguma situação particular como afazeres domésticos ou cuidados com algum familiar.

Entretanto, há casos em que essa flexibilidade acaba afetando negativamente o trabalhador, podendo levar a condições de trabalho precárias, desigualdade e insegurança no emprego. À medida que as garantias trabalhistas são reduzidas e as práticas de emprego se tornam mais voláteis, os trabalhadores podem enfrentar dificuldades em manter uma renda estável e construir carreiras seguras. Muitas vezes, ocorre de o trabalhador que não tem um horário definido acabar trabalhando por muito mais tempo do que a sua jornada prevê. O home office também pode induzir a uma jornada excessiva.

Isso posto, mostra-se necessária a observação da jornada de trabalho utilizada e a remuneração subsequente em concordância com ela. Dessa maneira, a disponibilidade dada do trabalhador para a empresa, muitas vezes se intitula superior a seu pagamento.

Consoante aos impactos observados no que tange à renda, podemos perceber uma alteração repentina na realidade construída. Dessa maneira, a contratação como PJ, tem impacto, mesmo que relacionado a uma maior remuneração, com a falta de benefícios, abrange demais gastos relacionado a vivências desses profissionais, principalmente, considerando a inviabilidade de

possuir trabalho em mais de uma organização.

Como retrata Wanderley (2024, p. 1), os impactos estão relacionados, tanto aos trabalhadores, quanto à economia do país: “A pejetização é um prejuízo para a nação. É uma questão que no fim prejudica o próprio trabalhador, e o país em termos de arrecadação tributária e previdenciária.” Com isso, é possível, juntamente com as definições teóricas apresentadas, ponderar a condição de real funcionamento para os contratados, como verificar o impacto social a longo prazo.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, a qual se concentra na compreensão mais abstrata e profunda de interpretação. Buscou-se, na investigação realizada, explorar a complexidade, contextos e significados subjacentes aos fenômenos estudados, se concentrando no entendimento profundo explorando vertentes sociais, culturais e individuais como reforça Guerra et al. (2024).

Nesta pesquisa, a abordagem qualitativa se mostrou mais coerente, visto que não há objetividade na percepção pessoal sobre um fenômeno social complexo como o aqui focado. Buscou-se encontrar as nuances para cada indivíduo em relação às percepções que embasaram a tomada de decisão.

A pesquisa pode ser classificada como exploratória, visto que esse formato de investigação é frequentemente utilizado para estudar um problema ou interesse quando há poucos conhecimentos prévios sobre o tema. Neste caso, busca-se entender melhor a natureza do problema, identificar variáveis relevantes, formular hipóteses e desenvolver uma compreensão inicial do assunto. Serve para que se obtenha uma visão geral do contexto antes de realizar investigações mais aprofundadas.

Foram entrevistados dez trabalhadores que atuam como PJs. A escolha dos sujeitos participantes se deu pelo critério de acessibilidade, conforme definido por Vergara (2014). A pesquisadora acionou a sua rede de relacionamentos, convidando todos os que trabalham sob o regime de PJ. Onze pessoas foram contatadas, mas uma não deu retorno.

Para facilitar o contato com os participantes, inclusive porque alguns residem em outras cidades, as entrevistas foram realizadas de forma online. A duração de cada entrevista foi de 20 a 30 minutos, realizadas no período de março de 2024 a

outubro de 2024. Foram todas gravadas em áudio, com a expressa autorização dos entrevistados, que têm seus nomes protegidos neste documento através de pseudônimos.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS NO CAMPO

Conforme já destacado, buscou-se identificar a percepção dos trabalhadores, sobre as vantagens e desvantagens percebidas em relação à contratação na modalidade PJ. Nas entrevistas, foram coletados dados importantes para reflexão.

Dessa maneira, para maior veracidade de informação e proteção dos entrevistados, foram utilizados pseudônimos. Foram levantados somente alguns dados pessoais que poderiam interferir na interpretação também foram importantes na coleta, como o tempo total de trabalho e o tempo na modalidade PJ, como apresentado no quadro a seguir.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

PSEUDÔNIMO	FORMAÇÃO	SEGMENTO DA EMPRESA	FUNÇÃO	TEMPO TOTAL DE TRABALHO	TEMPO DE TRABALHO COMO PJ
Caio	Administração	Agência de publicitária	Coordenação de Sucesso do Cliente	5 anos	3 meses
Clara	Administração	Diversos segmentos	Consultora de Gestão de Pessoas	44 anos	24 anos
Cláudia	Serviços sociais	Materiais de ferrovias	Administração contábil	40 anos	7 anos
Cristina	Engenharia Civil	Construção Civil	Análise de construção e relatórios	3 anos e 7 meses	2 anos
Felipe	Administração	Setor Financeiro	Consultor financeiro	10 anos	3 anos
Fernando	Ensino médio	Agência de performance (tráfego pago)	Diretor operacional	14 anos	5 anos
Flávia	Administração	Setor de Beleza	Direção de artes e redes sociais	4 anos	11 meses
Francisco	Engenharia Civil	Construção Civil	Acompanhamento de obras	4 anos	2 anos
Gustavo	Superior incompleto - Ciências	Contabilidade	Assistente administrativo	2 anos	5 meses

	Contábeis				
Levi	Engenharia Civil	Construção Civil	Acompanhamento de obras	5 anos	1 anos e 3 meses

Fonte: Elaborado pela autora com dados da pesquisa (2024)

Uma das informações pertinentes reveladas no Quadro 2 refere-se aos segmentos de trabalho dos entrevistados. Verificou-se que 3 deles atuam na área da construção civil, 3 em atividades ligadas ao Marketing e os demais em empresas diversas, sendo que 2 atuam como consultoras: uma em Finanças e a outra em Gestão de Pessoas. Tratam-se, portanto, de ramos de atuação diversos, que podem proporcionar uma percepção mais rica.

Nota-se, também, nos dados expostos no quadro, que todos tiveram um tempo de trabalho em outra forma de contratação antes de se tornarem PJs. Isso faz com que tenham condições de comparar as duas situações, estabelecendo contrastes nas condições encontradas.

A primeira pergunta formulada após o levantamento do perfil dos entrevistados tratou das razões de atuarem como PJs. Verificou-se que 4 julgaram que essa era a única opção, indicando, assim, que muitas empresas estão adotando esse modelo de contratação de forma compulsória. Dessa forma, diante das dificuldades no mercado de trabalho, é natural que várias pessoas se submetam a essa modalidade. Em contraposição, Cláudia informou que foi uma escolha própria, destoando, assim, da maioria.

A possibilidade de obter uma maior remuneração foi citada por 4 pessoas, sendo que uma delas completou afirmando que, além disso, pagavam menos impostos. Os entrevistados não foram convidados a detalhar essa opção financeira, mas é possível supor que, se por um lado eles ganham mais e têm menos descontos, por outro não têm acesso a benefícios complementares nem aos acréscimos e vantagens legais ao salário como 13º, férias com 1/3, PIS/PASEP, Fundo de Garantia, Licença por motivo de saúde, verbas rescisórias, seguro-desemprego ou aposentadoria.

Vale destacar que não necessariamente essas perdas são consideradas por quem considera a contratação como PJ mais interessante. Cristina, porém, relatou: “É praticamente um CLT, mas eu não tenho os benefícios que um CLT tem”, demonstrando possuir essa consciência. Consolidando a ideia de que a

desestruturação do mercado de trabalho está atrelada a necessidade de combate ao desemprego.

Ainda assim, quando perguntados sobre a possibilidade de suprir os benefícios com o valor recebido pelas empresas, 6 entrevistados disseram que não conseguem fazer essa compensação de forma completa. Dois dos participantes disseram que conseguem fazer essa compensação, mas que não sobram valores. Clara, que trabalha como consultora para 15 empresas, foi a única que afirmou que consegue sem problemas e que ainda sobram recursos, demonstrando, assim, que a contratação PJ para ela se revela favorável em termos financeiros. Gustavo, que está nessa modalidade de trabalho há pouco tempo, disse que acredita que poderá ter essa compensação, mas ainda não teve tempo suficiente para confirmar.

A oportunidade de trabalhar de forma mais flexível e com autonomia foi citada como uma vantagem por 4 pessoas. Duas delas, porém, disseram que essa expectativa não se cumpriu. Felipe, por exemplo, afirmou que: “queria flexibilidade, mas é só no discurso, pois tem que cumprir horário”. Por outro lado, Clara indicou que, de fato, essa é uma característica da sua forma de contratação, o que lhe permite trabalhar para mais de uma empresa. Nota-se, assim, que há disparidade de experiências entre os entrevistados no que tange a esse aspecto.

Ao serem perguntados sobre os benefícios do trabalho como PJ, as principais respostas foram relacionadas à flexibilidade, ao maior salário e à comodidade oferecida pelo *home office*, que fortalece a ideia de flexibilidade. Um dos entrevistados relatou, porém: “Não existe vantagem em ser PJ” (Levi). Essa é uma frase interessante para entender a perspectiva. Chama a atenção, porém, que esse mesmo entrevistado declarou que gostaria de continuar como PJ.

Além disso, a flexibilidade foi apresentada como uma das principais vantagens, apesar de que 7 dos entrevistados precisavam cumprir um horário pré-definido ou não prestavam serviços para mais de uma empresa. Conforme destaca Martins (2002, p. 25): “Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica...”.

Após serem indagados sobre as vantagens percebidas no modelo de contratação PJ, os participantes foram perguntados sobre as desvantagens. Sete entrevistados apontaram a falta de benefícios e 5 a insegurança diante de uma possível demissão, além da pressão para cumprir demandas. Outra desvantagem foi

apontada por Cristina: “Você vê que pode ser a primeira pessoa a ser mandada embora, porque é mais fácil mandar embora o PJ do que um CLT, você é uma mão de obra necessária, mas você é descartável”. Esse depoimento está em linha com o que aponta Standing (2013, p. 33): “compartilham um sentimento de que seu trabalho é útil (para viver), oportunista (pegar o que vier) e precário (inseguro)”.

Tornou-se perceptível que a formulação do contrato que cada trabalhador consegue fazer com o contratante faz diferença na percepção do modelo de contratação. Flávia, que relatou alguns problemas e descumprimentos do que tange ao contratado de um prestador de serviço, complementou: “Não existem dias de folga. É mascarar algo para deixar mais bonito”, o que reforça a utilização de algumas empresas para conseguir não cumprir as obrigações da contratação CLT.

Em complemento, Fernando relatou a necessidade de usar seus próprios materiais e ferramentas para a entrega dos serviços que presta. Então, entende-se que, além do acúmulo de demandas relatado pelos entrevistados, há também uma necessidade de investimento para cumprir estas demandas o que também gera impacto sobre a renda.

A remuneração mais elevada foi considerada como uma vantagem e, em alguns casos, motivo principal para escolha desse modelo de contratação. Dois dos respondentes disseram que não prosseguiram como PJ se pudessem optar. Outros dois, ao contrário, relataram que continuariam devido justamente à remuneração mais favorável. Clara e Claudia, por sua vez, afirmaram que prosseguiram por já terem a aposentadoria, e os demais dependeriam da remuneração e acordos previstos em contrato.

Cristina, entretanto, quando perguntada se tinha algo mais a falar sobre a contratação, disse: “O trabalho como PJ é apresentado com uma desculpa que você pode ganhar mais, mas na verdade é uma desculpa das empresas para não pagar tanto imposto”.

Quando perguntados sobre se voltariam ao regime CLT, 7 entrevistados disseram que sim, sendo que 5 deles citaram a remuneração como fator de definição na escolha, e uma disse que sim, por já ter se aposentado. Flávia disse que não voltaria apenas porque seu objetivo atual é ingressar em um mestrado e a flexibilidade de horário se torna, portanto, indispensável. Dois entrevistados disseram que prosseguiram preferencialmente como PJ, por motivos apresentados,

como a área de atuação e a formulação do contrato que consiga boa remuneração e benefícios.

Cristina informou sobre a remuneração: “Não é o piso salarial, mas é mais que um CLT tem recebido no meu ramo atualmente”. Isso demonstra um problema ainda maior na forma de contratação no país pós-reforma trabalhista.

Por outro lado, Francisco alertou sobre a necessidade de mais segurança legal: “É preciso uma regulamentação para que os trabalhadores sintam mais segurança, pois nesse momento está muito largado, está muito na mão das empresas, e as empresas, obviamente olham o seu lado, lucro e entrega e o trabalhador que acaba sendo prejudicado”.

Um fator a ser ponderado são os entrevistados que já foram demitidos, ou já saíram do trabalho PJ. Fernando, uma dessas pessoas, complementou sobre a autonomia e flexibilidade que foi pontuada por alguns dos respondentes: “Trabalho PJ para o trabalhador, principalmente o que não tem controle financeiro e tem gerenciamento de tempo, é um tiro do pé, não consegue se manter ao longo prazo. Para ser PJ, a pessoa precisa ser um bom empreendedor.” Essas foram algumas das principais constatações das entrevistas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já explicitado, o objetivo geral perseguido na pesquisa aqui apresentada foi entender qual é a percepção de vantagens e desvantagens dos trabalhadores sobre a contratação como Pessoa Jurídica, principalmente considerando seu aumento, como percebido no mercado e relatado em teoria. Limitado a esta perspectiva como apresentação de um dos agentes que compõem o mercado de trabalho.

A revisão da literatura demonstrou que a modificação do trabalho foi algo intrínseco à mudança social e trabalhista, que vem se manifestando desde a Revolução Industrial, com contínuas modificações, atendendo, naturalmente, às alterações observadas na sociedade e nos modelos de produção vigentes.

É visível que têm ocorrido cada vez alterações nas relações de vínculos empregatício, sendo possível verificar diferentes perspectivas no que tange aos trabalhadores e às empresas no que diz respeito à escolha de contratação. Nesse artigo, como explorado, observou-se a relação dos trabalhadores com esse modelo.

Por um lado, a flexibilidade e a possibilidade de maior remuneração são atrativos para muitos profissionais. A autonomia para gerir o próprio tempo e a possibilidade de trabalhar para diferentes empresas são fatores que podem aumentar a satisfação profissional e pessoal. No entanto, a falta de benefícios trabalhistas, a insegurança no emprego, a maior pressão por resultados são desvantagens significativas, além de como a relação de comprimento de acordos e na formulação de contrato são pontos de extrema atenção a serem observados.

A pesquisa também revelou que a maioria dos trabalhadores que optaram pela contratação como PJ o fizeram por necessidade, buscando alternativas diante da dificuldade de encontrar empregos com carteira assinada, com salário condizente ao piso salarial de ser setor de atuação.

Foi também constatado que a percepção de maior remuneração representa um fator motivacional importante, mas nem sempre se concretiza na prática. Essa ponderação é importante, considerando o funcionamento de desemprego, acúmulo de capital, que embasam a necessidade de aceitação de novas modalidades de contratação.

A flexibilidade de horários é valorizada, ainda que nem sempre se torne uma realidade da forma como é apresentada, e pode, por outro lado, gerar sobrecarga de trabalho e dificuldade em conciliar vida pessoal e profissional, além da falta de real cumprimento por parte da empresa em relação à flexibilidade.

Outros fatores que devem ser considerados como desvantagem da contratação como pessoa jurídica são a falta de benefícios trabalhistas e a maior insegurança no emprego, sendo essas duas das principais preocupações manifestadas pelos entrevistados.

Diante de tudo o que foi levantado, mostra-se relevante destacar que a pejetização não é um fenômeno neutro e seus aspectos são diversos e complexos. Por um lado, ela pode oferecer novas oportunidades de trabalho e maior autonomia para os profissionais. Por outro, ela pode precarizar as relações de trabalho, gerar desigualdades e fragilizar a proteção social.

Diante desse cenário, é necessário um debate aprofundado sobre as implicações da pejetização para o mundo do trabalho. É preciso pensar em políticas públicas que garantam direitos aos trabalhadores autônomos, sem comprometer a flexibilidade do mercado de trabalho. Além disso, é fundamental fortalecer a organização sindical e a negociação coletiva para que os trabalhadores possam

defender seus interesses mediante as necessidades vistas conforme desenvolver suas relações e executar no modelo pessoa jurídica.

Em suma, a contratação como PJ é uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho brasileiro. É fundamental que os trabalhadores estejam cientes dos riscos, consequências, direitos e das oportunidades envolvidos nessa modalidade de trabalho, e que as empresas e o Estado atuem para garantir condições de trabalho justas e dignas para todos.

Como sugestões para estudos futuros, é interessante entender a perspectivas das organizações para esse modelo de contratação, não apenas se mantendo no setor privado, mas partindo para a percepção dos órgãos públicos para a permissão do aumento da contratação PJ e explorar estudos relacionados à visão jurídica, buscando entender processos judiciais consequentes desse modelo e maneiras de regulamentação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências; 1 e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, 2 n. 62, p. 1, 31 mar. 2017.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.

CACCIAMALI, G. **Setor informal urbano e capitalismo dependente**. Petrópolis: Vozes, 1983.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR Editora, 2016.

DELGADO, M. G. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2001.

DIEESE. **A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, mai. 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em: nov. 2024

GORZ, A. **O imaterial: conhecimento, valor e capital**. São Paulo: Annablume, 2005.

KREIN, J.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

Disponível em:

<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: nov. 2024.

LIMA, J. S. de. **Políticas de emprego e combate à pobreza no Brasil**. Brasília: IPEA, 2003.

GUERRA, Avaetê de Lunetta e Rodrigues et al. Pesquisa qualitativa e seus fundamentos na investigação científica. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, v. 14, n. 4, p. 14468-14488, 2023. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4019/2531>. Acesso em: fevereiro 2025.

MARTINS, S. P. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDONÇA, L. **O problema do trabalho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.

MOTA, J. C. L. **1930: a história reprimida**. São Paulo: Senac, 2015.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOAL, F.; VERONA, P. M. Pejotização: o que é, regras e quando pode ser fraude. **Metadados RH 360°**. [S.l], 2023. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/pejotizacao-o-que-e>. Acesso em: mar. 2025.

PINTO, L. R. Quais são as vantagens e desvantagens de ser PJ ou CLT? **Reis Pinto Advogados**. [S.l], 2023. Disponível em: <https://trabalho.reispinto.com.br/vantagens-e-desvantagens-de-ser-pj/>. Acesso em: fev. 2025.

POCHMANN, Márcio. Políticas públicas e situação social na primeira década do século XXI. In: SADER, Emir (Org.). **Lula e Dilma: 10 anos de governo pós-neoliberais no Brasil**. São Paulo, SP: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil, 2013.

REDAÇÃO HOMEWORK. PJ ou CLT: conheça as vantagens e desvantagens de cada modelo. **Terra**. [S.l], 2024. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/pj-ou-clt-conheca-as-vantagens-e-desvantagens-de-cada-modelo,0a11a5be5bab341b6ea0ddaefd54cea2stc2ikqn.html>. Acesso em: fev. 2025.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. Curitiba: Juruá, 2005.

STANDING, G. **Precariado: a nova classe perigosa**. São Paulo: Autonomia Literária, 2014.

TEIXEIRA, M. O.; GALVÃO, A.; KREIN, J.; BIAVASCHI, M.; ALMEIDA, P. F. de; ANDRADE, H. R. de. (Orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em:

<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: nov. 2024.

WANDERLEY, B. A pejetização dos trabalhos aumentou 53% em 2024. **A União**. João Pessoa, 2024. Disponível em: <https://auniao.pb.gov.br/noticias/economia/201cpejotizacao201d-dos-trabalhos-aumentou-53-em-2024>. Acesso em: fev. 2025.

APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA

01	Em que tipo de empresa você trabalha?
02	Trabalha em mais de uma empresa? Caso sim, em quantas?
03	Qual cargo ou função é desempenhada? Existe subordinação?
04	Há quanto tempo você está no mercado de trabalho (contando todo o período)?
05	E como PJ no mercado de trabalho?
06	Por que se tornou PJ? (aberto a motivos pessoais e profissionais)
07	Quais vantagens você observa que essa condição te proporciona?
08	Quais desvantagens você observa que essa condição te proporciona?
09	Com a sua remuneração no modelo de contratação PJ é possível suprir a falta de benefícios?
10	Se pudesse optar, continuaria a trabalhar como PJ? Por quê?
11	Se pudesse optar, trabalharia no regime CLT? Por quê?
12	O que mais gostaria de falar sobre o trabalho como PJ?

Fonte: Elaborado pela autora (2024)