Insper

Graduação em Economia

Chiara Dias Fornasieri

“Pejotização” na Economia: uma análise do cenário brasileiro atual

São Paulo

2025

Chiara Dias Fornasieri

“Pejotização” na Economia: uma análise do cenário brasileiro atual

TCC apresentado ao programa de Graduação em Economia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Prof. Luciana Yeung Luk Tai

São Paulo

2025

Chiara Dias Fornasieri

“Pejotização” na Economia: uma análise do cenário brasileiro atual

TCC apresentado ao programa de Graduação em Economia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador: Prof. Luciana Yeung Luk Tai

Banca Examinadora

Dedicatória

Aos meus pais, Rosângela e Levi, que são meus mentores, amigos e companheiros. Me ensinaram que na vida devemos conquistar as coisas com foco, força e fé. Obrigada por se dedicarem a mim e a nossa família, por sempre acreditarem em mim e por todo o amor que me foi dado a vida inteira. Tudo que sou, devo a vocês.

Ao meu namorado, Dalton, que me ensinou que a vida deve ser vivida, sem medo. Nesses três anos, foi muito mais que colo e aconchego.

Sei que com vocês eu sempre tenho um lugar para voltar.

E, com muito carinho e saudades, dedico este trabalho aos meus avôs, Antônio e Flávio, que não estão mais fisicamente neste plano. Sei que vocês me guiam e me protegem de onde quer que estejam.

Resumo

O presente trabalho investiga a prática da “pejotização”, que ocorre quando empresas exigem que trabalhadores constituam uma pessoa jurídica para manterem seus empregos. A “pejotização” é apresentada como uma prática controversa, sendo vista por parte da doutrina como uma forma legal de flexibilizar as relações de trabalho, ao passo que seus críticos a consideram um mecanismo de precarização. O estudo se propõe a analisar, de forma imparcial, os impactos da “pejotização” para três agentes principais: o trabalhador, a empresa e a economia. Para tanto, a pesquisa explora argumentos favoráveis e contrários à prática, suas consequências e possíveis direções para regulamentações futuras.

Palavras-chave: “pejotização”, relações de trabalho, direito trabalhista, flexibilização, precarização.

Abstract

This paper investigates the practice of "*pejotização"*, which occurs when companies require workers to establish a legal entity in order to maintain their employment. "*Pejotização"* is presented as a controversial practice, seen by some as a legal way to provide flexibility in labor relations, while its critics consider it a mechanism for labor prevarication. The study aims to impartially analyze the impacts of "*pejotização"* on three key agents: the worker, the company, and the economy. To this end, the research explores both favorable and opposing arguments regarding the practice, its consequences, and potential directions for future regulations.

Keywords: "*pejotização"*, labor relations, labor law, flexibility, prevarication.

Lista de Siglas

Cadastro de Pessoa Física (CPF)

Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ)

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL)

Empresas de Pequeno Porte (EPP)

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

Microempreendedor Individual (MEI)

Pessoa Física (PF)

Pessoa Jurídica (PJ)

Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ)

Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS)

Seguro de Acidente de Trabalho (SAT)

Risco de Ambiental do Trabalho (RAT)

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE)

Serviço Social do Transporte (SEST)

Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT)

Sumário

1 INTRODUÇÃO 9

2 A ESSÊNCIA DA “PEJOTIZAÇÃO” 11

3 DEBATE SOBRE O FENÔMENO 13

3.1 Argumentos Favoráveis à “Pejotização” 13

3.2 Argumentos Contrários à “Pejotização” 14

4 CONSEQUÊNCIAS 17

4.1 Para o trabalhador 17

4.2 Para a empresa 17

4.3 Para a economia 18

4.3.1 Crescimento exagerado de Microempreendedores Individuais 19

4.4 Consequências indiretas 20

5 QUANTO CUSTA UM FUNCIONÁRIO? 21

6 A ESCOLHA DE UM FUNCIONÁRIO 26

7 CONCLUSÃO 29

REFERÊNCIAS 30

FONTES DA INTERNET 31

1 INTRODUÇÃO

A “pejotização” ocorre quando uma empresa exige que o trabalhador, originalmente contratado como uma pessoa física, constitua uma pessoa jurídica em seu nome para manter seu emprego. Assim, esse trabalhador passa a ser contratado pelo seu CNPJ e não seu CPF. Nessa prática, o trabalhador é impossibilitado de estabelecer qualquer vínculo trabalhista com outras empresas, prestando serviços de forma exclusiva ao seu contratante, limitando sua autonomia.

Com isso, os direitos trabalhistas assegurados por lei são minimizados, já que a relação de trabalho entre as duas partes passa a ser regida por um contrato entre empresas, e não mais pela legislação trabalhista tradicional.

Parte da doutrina trabalhista considera a “pejotização” uma prática legal, argumentando que ela está respaldada por leis que regulamentam esse modelo de trabalho. Os defensores dessa visão afirmam que a “pejotização” pode ser benéfica para ambas as partes, além de representar uma alternativa para retirar milhares de trabalhadores da informalidade. No entanto, na sua forma mais comum, essa prática tende a mascarar uma relação de trabalho abusiva, em que o trabalhador perde o acesso a diversos direitos garantidos por lei, como 13º salário, horas extras remuneradas, FGTS, auxílio-doença, auxílio-maternidade, auxílio-desemprego, férias remuneradas, entre tantos outros.

Diante desse contexto, a “pejotização” pode ser utilizada como um mecanismo para burlar a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, criando uma relação de emprego precarizada e abusiva. Assim, surge a necessidade de entender melhor quais são os limites da contratação de pessoa jurídicas e suas limitações na economia.

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar o fenômeno da “pejotização”, investigando suas causas, impactos e implicações a partir de diferentes perspectivas já discutidas na literatura. Busca-se compreender, de forma imparcial, os reais ganhos e perdas que essa prática pode gerar para os principais agentes envolvidos: o trabalhador, a empresa e a economia.

O artigo está dividido em sete partes, sendo a primeira dela essa introdução sobre o tema; a segunda aprofunda sobre o surgimento do termo “pejotização”, assim como sua possível causa; a terceira inicia o debate de opiniões, trazendo argumentos contra e os a favor; a quarta explica as consequências da prática para os três agentes contemplados; na quinta é trabalhado a pergunta “quanto custa um funcionário?”; a sexta se propõem a explicar, através de modelos econômicos, o racional da escolha de um funcionário; e, por fim, a sétima realiza a conclusão deste artigo. Ao final, é apresentado a lista de referências utilizadas para respaldar a pesquisa.

2 A ESSÊNCIA DA “PEJOTIZAÇÃO”

A palavra "pejotização”, ainda ausente no vocabulário formal da língua portuguesa, deriva da sigla PJ, que se refere a Pessoa Jurídica. O termo foi criado para expressar o processo no qual uma pessoa física adota a estrutura de uma pessoa jurídica, evidenciando essa transformação, segundo Marcondes e Akiyama (2016).

O fenômeno da “pejotização” pode ser visto como uma consequência das falhas dentro do direito trabalhista e tributário. Apesar dessas áreas legais visarem a proteção dos trabalhadores e a arrecadação dos impostos, possuem fissuras que acabam criando incentivos para que tanto os empregadores quanto os empregados optem por uma relação de trabalho mais flexível e, em muitos casos, precarizada.

A regulamentação trabalhista no Brasil começou a ser consolidada com a CLT em 1943, sendo inicialmente pensada para garantir direitos essenciais aos trabalhadores. Apesar disso, à medida que o mercado de trabalho foi evoluindo e as demandas fiscais e trabalhistas se tornaram mais complexas, essa proteção inicial passou a gerar desafios para as empresas. O excesso de regulamentação, ao tentar cobrir todos os aspectos da relação de trabalho, resultou em um ambiente onde os custos com encargos trabalhistas e tributários pesam consideravelmente na folha de pagamento.

Com essa situação instaurada, um dilema é criado: as empresas, ao se depararem com a obrigatoriedade de garantir todos os benefícios previstos em lei aos trabalhadores, muitas vezes com alta carga tributária sobre a folha, elas são incentivadas a buscar alternativas que possam aliviar esses encargos. É nesse contexto que a “pejotização” encontra espaço para crescer.

O sistema tributário, por sua vez, impõe uma carga alta tributária não só para as empresas, como também para os trabalhadores. Quando contratados pelo regime CLT, os trabalhadores têm uma parcela significativa da sua renda descontada direto da folha de pagamento para contribuir com o INSS e outros tributos. Essa contribuição garante a eles benefícios e proteções, mas também reduzem seus salários líquidos recebidos.

No caso da “pejotização”, o trabalhador PJ consegue recolher tributos de maneira simplificada, já que muitas vezes acaba optando pelo regime de tributação do Simples Nacional – o imposto recolhido quando se constitui uma MEI -, que oferece alíquotas significativamente menores e menos burocráticas em comparação ao regime de PF. Por esse motivo, muitos trabalhadores enxergam na pejotização uma oportunidade de ter maior controle sobre seus ganhos e sobre o recolhimento de tributos, com o bônus de pagar menos impostos.

3 DEBATE SOBRE O FENÔMENO

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho brasileiro passou por profundas transformações, marcadas pela flexibilização das relações de emprego e o crescimento de modalidades alternativas de contratação. Esse cenário foi impulsionado pela globalização, avanços tecnológicos e pela necessidade das empresas de se adaptarem a um ambiente econômico cada vez mais competitivo.

A “pejotização”, enquanto estratégia contratual, surge nesse contexto como uma resposta à necessidade de adaptação a novos modelos produtivos, especialmente em setores que demandam maior dinamismo. Contudo, essa prática levanta profundas controvérsias quanto à sua natureza e impactos.

Enquanto uns enxergam na “pejotização” um sinal de evolução nas formas de organização do trabalho, outros questionam se ela representa, de fato, uma verdadeira modernização das relações laborais ou apenas um mecanismo para contornar obrigações trabalhistas e precarizar a força de trabalho.

Essa tensão entre inovação e precariedade traz à tona discussões sobre a legitimidade e os efeitos sociais dessa prática.

3.1 Argumentos Favoráveis à “Pejotização”

A Lei nº 11.196/2005, também conhecida como Lei do Bem, surge como um dos principais instrumentos para defender a pejotização como uma prática legal, segundo Attila Magno e Juliani Veronezi (2015, p.8-12). Essa legislação, originalmente voltada para fomentar a inovação e o desenvolvimento empresarial, possui um artigo, o de número 129, que estipula que a prestação de serviços intelectuais por uma pessoa jurídica deve ser tratada, no âmbito fiscal e previdenciário, como uma atividade de pessoa jurídica.

Isso significa que as empresas podem contratar trabalhadores intelectuais como PJ e usufruir dos benefícios fiscais e previdenciários dessa relação, sem as mesmas obrigações que teriam se estivessem contratando um empregado formal sob a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa distinção incentiva muitas empresas

a optarem por esse modelo de contratação, visto que possibilita a redução significativa dos encargos trabalhistas, tornando a “pejotização” uma estratégia vantajosa do ponto de vista econômico.

Além disso, como complementam Isabel de Oliveira e Patrick Luiz Martins (2017, p. 171-194), a “pejotização” é vista de forma favorável por alguns defensores, sobretudo quando aplicada a profissionais que prestam serviços intelectuais. A justificativa é que esses trabalhadores geralmente possuem níveis elevados de especialização, característica que os colocam em uma posição de menor vulnerabilidade quando comparados aos empregados comuns. Assim, eles estariam mais aptos a negociar suas próprias condições de trabalho como PJ, transformando a pejotização em uma escolha consciente e benéfica, e não uma imposição por parte das empresas.

Ainda mais, para Pereira (2013 citado por Magno; Veronezi, 2015, v.10, n. 2) “a proibição de tal fenômeno representará aumento considerável do trabalho informal”. Assim como, mesmo com pouca proteção trabalhista, sua regulamentação poderia trazer crescimento no trabalho formal, aumentando as oportunidades de empregando que, por sua vez, promoveriam um cenário mais vantajoso economicamente.

Dessa forma, para esses defensores, a “pejotização” não deve ser encarada apenas como um mecanismo de precarização, mas também como uma forma moderna e flexível de contratação que pode oferecer vantagens tanto para o empregador quanto para o profissional altamente qualificado.

3.2 Argumentos Contrários à “Pejotização”

Ferreira e Santos (2021) destacam em seu artigo que, para que seja constituído um vínculo empregatício, é necessário o cumprimento de alguns requisitos previstos em lei, nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles:

1. O trabalho prestado deve ser realizado por uma **pessoa física**.

2. Deve haver **pessoalidade na prestação do serviço**, ou seja, o empregado deve ser o único capaz de prestar seu serviço, sendo substituído em casos excepcionais e pontuais.

3. A **não eventualidade** importa, isto é, o trabalho do empregado deve ser feito de forma contínua.

4. O empregado depende financeiramente do empregador, e age de acordo com as instruções dadas a ele, caracterizando **subordinação jurídica**.

5. A remuneração salarial é um direito do empregado, representando o requisito de **onerosidade**.

6. Deve ser presente a **alteridade contratual**, ou seja, os riscos da atividade recaem unicamente no empregador.

A “pejotização”, apesar de ser configurada como uma relação entre duas pessoas jurídicas, acaba atendendo aos principais requisitos da relação de emprego, o que torna essa prática um disfarce para o vínculo empregatício. A seguir, cada requisito é detalhadamente explicado relacionando-o ao fenômeno.

Primeiramente, o requisito da onerosidade é cumprido quando o trabalhador, mesmo na condição de PJ, recebe um pagamento fixo, como um salário mensal, pela sua prestação de serviço. Essa compensação financeira assegura que o trabalho é realizado mediante remuneração.

Enquanto o critério da pessoalidade é manifestado quando, embora o contrato seja combinado com uma empresa, o serviço é realizado por um único trabalhador, que não pode ser substituído. Esse fato evidencia que o trabalhador é essencial para a função, e não é possível transferir seu trabalho a outra pessoa.

A não eventualidade, ou seja, a continuidade do trabalho, é evidente nas relações “pejotizadas”, uma vez que os trabalhadores geralmente prestam seus serviços de forma regular, mantendo uma rotina que se assemelha a de um funcionário contratado pela CLT.

Outro critério, a subordinação jurídica, é quando o trabalhador, apesar de se apresentar formalmente como uma PJ, ele segue ordens definidas pelo contratante, que determina como e quando as tarefas devem ser realizadas.

Por fim, a alteridade se reflete quando o empregador arca com os riscos do negócio e fornece as condições de trabalho, como os equipamentos e infraestrutura, enquanto o trabalhador, mesmo como PJ, se limita a apenas cumprir suas tarefas sem compartilhar o risco empresarial.

Dessa forma, na teoria a “pejotização” acaba cumprindo com todos os requisitos para configurar uma relação de emprego, com a única exceção de não ser formalizada como pessoa física. Na prática, porém, o trabalho também é realizado por um indivíduo que atende inclusive a esse critério de pessoa física, mostrando que a relação empregatícia existe, mas está disfarçada pelo uso de uma PJ.

Em outras palavras, a “pejotização” é uma fachada para mascarar o real vínculo de trabalhado, escondendo a verdade da relação de trabalho e permitindo que a empresa e o funcionário usufruam dos benefícios, como flexibilidade e salários mais altos, enquanto mantém as características de um contrato CLT.

4 CONSEQUÊNCIAS

Nesta seção, serão analisadas as principais consequências da “pejotização”, destacando como esse fenômeno afeta diferentes agentes: os trabalhadores, as empresas e a economia. A abordagem busca compreender os desdobramentos dessa prática sob diferentes perspectivas, considerando tanto os aspectos positivos quanto os desafios envolvidos.

4.1 Para o trabalhador

Quando fala-se sobre as consequências da “pejotização” para o trabalhador, o principal ponto que chama atenção é a perda dos benefícios básicos garantidos pela CLT, como 13º salário, férias remuneradas, auxílio maternidade/paternidade e vários outros já citados anteriormente.

Mas há outros pontos de igual importância que são pouco discutidos. O primeiro deles é o fato de que, ao se tornar PJ, o trabalhador na grande maioria das vezes recebe uma salário mais alto, já que a empresa economiza por não precisar arcar com os benefícios citados. Essa situação é um atrativo para o trabalhador que aceita sua nova condição de trabalho em troca desse adicional. E, juntamente a isso, ainda existe uma redução em certas obrigações fiscais, como o pagamento do imposto de renda, tornando a situação ainda mais atrativa, como comenta Marcondes e Akiyama.

Apesar disso, existem contrapartidas que também merecem atenção. Caso o trabalhador se acidente e necessite se afastar por um período de tempo, necessitará recorrer por conta própria ao INSS, arcando com os custos relacionados a esse afastamento de forma integral. Em outras palavras, o trabalhador é privado dos direitos garantidos na CLT em caso de acidente, como auxílio-doença, auxílio acidente e estabilidade no emprego por doze meses após retornar do período de incapacidade laboral.

4.2 Para a empresa

Para as empresas, as consequências da “pejotização” tendem a ser as mais vantajosas dentre todos os envolvidos, especialmente enquanto o trabalhador permanece no cargo de forma satisfatória. Esse modelo permite uma significativa redução nos custos com encargos trabalhistas. No entanto, há um risco que surge com frequência quando o contrato é encerrado ou o trabalhador é demitido: o ex-colaborador, caso esteja insatisfeito, recorre à Justiça, alegando condições de trabalho abusivas e a prática de “pejotização”. E, caso condenada, a empresa tem a obrigação de pagar multas aos funcionários. Segundo Tiago Fachini (Projuris, 2024), o Código Penal não tem um valor estipulado para a multa, mas não é incomum que ela seja multiplicada pelo número de trabalhadores que se encontram na condição de PJ’s, podendo chegar a altos valores.

Dessa forma, enquanto o trabalhador se mantém satisfeito, a empresa também usufrui dos benefícios financeiros desse modelo. Contudo, em situações conflitantes, os riscos de ações judiciais aumentam, o que pode implicar tanto em prejuízos financeiros quanto em danos à reputação da empresa, que podem ser ainda mais determinantes do que a perda do dinheiro.

4.3 Para a economia

Welle *et al.* (2019, p. 141-143) conduziram um estudo que simula os impactos do aumento da “pejotização” na arrecadação da Previdência Social, mantendo constantes as condições de remuneração e ocupação dos trabalhadores. De acordo com a análise, quando um trabalhador contratado sob o regime da CLT deixa o mercado de trabalho, há uma perda de contribuição média de R$ 1.600,50 ao ano para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), caso o posto de trabalho seja preenchido por outro funcionário com carteira assinada. No entanto, caso essa reposição não ocorra, a perda média de arrecadação aumenta para R$ 2.671,62 ao ano.

Os autores definem a “pejotização”, na simulação, por dois aspectos principais: a saída do trabalhador do regime de emprego formal, ou seja, com carteira assinada, e a migração para uma nova modalidade de vínculo contributivo, seja pelo regime

Simples ou pelo MEI. Para a análise, considerou-se que o trabalhador migraria para o regime Simples caso sua renda fosse superior ao teto de R$ 4.663,75, e para o MEI, caso sua renda estivesse abaixo desse valor.

Como resultado da simulação em média ponderada, os autores concluíram que, para cada trabalhador que deixa um emprego formal com carteira assinada e migra do RGPS para o regime Simples ou MEI, a Previdência Social registra uma perda de arrecadação média de R$ 3.661,71 por ano. Ao considerar que esse fenômeno ocorre com apenas 1% da força de trabalho do setor privado que contribui para a Previdência Social, estima-se uma redução na arrecadação da ordem de R$ 1,5 bilhões anuais para a economia.

4.3.1 Crescimento exagerado de Microempreendedores Individuais

A forma de entender quantas pessoas participam do processo de pejotização não é linear: não há como saber um número exato de pessoas que agem na beira da ilegalidade e assumir que todas as Pequenas e Médias empresas são compostas por funcionários agindo ilegalmente não é válido. Entretanto, é curioso/importante analisar o os dados vinculados aos MEIs.

Primeiramente, em 2008 houve um programa voltado para o incentivo da formalização de trabalhadores autônomos em Microempreendedores Individuais, através de um regime tributário simplificado. Nesse período, a alíquota contributiva desse funcionário era 11%.

O programa cumpriu sua função: no ano de 2014, seis anos após o lançamento do programa MEI, eram estimados 4,6 milhões de brasileiros nessa função. Em 2023, esse número passou a ser 15,7 milhões de funcionários. E mais do que isso, a distância do número de MEIs para o número de CLTs caiu drasticamente: em 2012, havia 13,5 trabalhadores com carteira assinadas para cada MEI. Hoje, esse número chega a 2,4.

Esse crescimento pode ter sido fomentado por diversos motivos - diminuição da alíquota de contribuição para 5%, pandemia, aumentos das taxas de desemprego

ao longo dos anos, entre tantos outros. Mas o princípio não é esse. A questão é que esse parte crescimento alarmante é vinculado a pejotização irregular.

Em outras palavras, quando Welle *et al.* (2019, p. 141-143) encontra o valor de perda de arrecadação média por trabalhador de R$3.661,71, é possível entender que o impacto da pejotização vai muito além de uma relação individual entre empresa e prestador de serviço. Quando esse valor é multiplicado por milhões de trabalhadores irregulares como observado acima, o rombo fiscal passa facilmente da casa dos bilhões. Ou seja, além de precarizar as relações de trabalho, esse modelo também compromete seriamente a arrecadação pública.

4.4 Consequências indiretas

Em conclusão, todos esses problemas criados através da pejotização também podem desencadear várias consequências indiretas, algumas mais visíveis e outras distantes, mas que também afetam o sistema como um todo.

A baixa arrecadação de impostos pode derivar:

- Redução na capacidade de investimento do Estado em áreas essenciais como saúde, educação, infraestrutura, segurança, entre tantas outras;
- Dificuldade para manter políticas públicas sustentáveis, fazendo com que seja necessário realizar cortes ou ter a qualidade reduzida;
- Maior carga tributária sobre trabalhadores que já a pagam corretamente, desestimulando ainda mais a formalização;
- Prejuízos à Previdência Social, já que com menos contribuições ao INSS, o rombo previdenciário se agrava, comprometendo aposentadorias e auxílios futuros;
- Dificuldade no mapeamento real do mercado de trabalho, dificuldade a formulação de políticas públicas baseadas em dados confiáveis;
- Aumento do déficit fiscal, visto que uma menor arrecadação faz com que mais haja mais gastos obrigatórios sem receita correspondente.

Por sua vez, o tratamento não isonômico gera:

- Desigualdade de direitos entre os trabalhadores. O PJ, mesmo desempenhando as mesmas funções que um CLT, não recebe os mesmos diretos;
- Distorções na concorrência entre empresas, isso porque empresas que contratam via “pejotização” conseguem reduzir seus custos de forma desleal em comparação a outras empresas que seguem a legislação trabalhista corretamente;
- Enfraquecimento das garantias trabalhistas através de uma precarização geral das relações de trabalho.

E, por fim, a sobrecarga do sistema judiciário brasileiro apresenta outras consequências indiretas:

- Volume de ações elevados devido a necessidade de corrigir vínculos irregulares criados através das fraudes;
- Atrasos na resolução de processos que necessitam de mais atenção;
- Maior custo para o Estado, visto que o sistema judiciário é relativamente caro para manter.

Ao observar o encadeamento dessas consequências, nota-se que os problemas gerados pela pejotização, que já são derivados de distorções na relação trabalhista, também desencadeiam novos desdobramentos. Com isso, estabelece-se um ciclo contínuo de efeitos negativos que se retroalimentam, tornando a estrutura econômica e social insustentável.

5 QUANTO CUSTA UM FUNCIONÁRIO?

É de conhecimento geral que contratar um funcionário tem um custo para a empresa. Mas será que há uma real noção do peso financeiro que um trabalhador representa?

Além do salário nominal, existe uma série de encargos obrigatórios que elevam drasticamente esse custo, ou seja, obrigações que recaem sobre o empregador. No fim das contas, o custo total de um funcionário CLT pode ser quase 70% maior que o

salário bruto, tornando a pejotização uma alternativa tentadora para empresas que buscam reduzir despesas trabalhistas.

Para realizar esse cálculo, será levado em conta um funcionário mensalista, ou seja, com um salário fixo que não sofre alterações independente dos dias do mês trabalhados e com descanso semanal remunerado já incluído no salário mensal. Também será adotado como parâmetro o salário-mínimo atual, cotado em R$1.518.

Além disso, os cálculos serão divididos em dois enquadramentos tributários: o Simples Nacional e o Lucro Presumido. O primeiro foi criado justamente para simplificar a forma de tributar Microempresas (MEI) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), então seus cálculos compreendem os tributos relativos a esses tipos de empresas.

De acordo com o Sebrae (2025), há algumas características que determinam as empresas vinculadas ao Simples Nacional, além do seu tipo, sendo empresas com:

- Margem de lucro elevada;
- Despesas operacionais reduzidas;
- Participação das despesas com a folha de pagamento relevante;
- Comercializam produtos que não contam com descontos na base de cálculo do ICMS;
- Não trabalham com mercadorias sujeitas ao regime de Substituição Tributária;
- Seus principais compradores são consumidores finais, e não outras empresas

Já o Lucro Presumido é uma forma simplificada de tributação utilizada para calcular a base do IRPJ e da CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido) das empresas, sendo geralmente escolhido por aquelas que faturam até R$78 milhões anuais. As características desse modelo, segundo o Sebrae, seriam:

- Margens de lucro superam os limites iniciais estimados pelo fisco;
- Despesas operacionais reduzidas;
- Baixa participação nas despesas de folha de pagamento
- Comercializar produtos que contam com incentivos fiscais
- Venda de mercadorias que estão incluídas na Substituição Tributária

Para calcular os custos com mão de obra, é preciso identificar quais encargos sociais e trabalhistas incidem sobre os valores pagos aos colaboradores.

Além do salário, o custo real de um funcionário com carteira assinada inclui uma série de outros benefícios que a empresa precisa arcar, como vale-transporte, vale-refeição, plano de saúde, auxílio em caso de afastamento por doença ou acidente e até mesmo a indenização no aviso prévio, se houver desligamento.

Na simulação feita nesse trabalho, será acrescentado vale transporte e vale refeição. O aviso prévio não está entrará nas planilhas de cálculo apresentadas, visto que para se calcular o valor do encargo efetivo é essencial saber qual o peso das indenizações sobre a folha de pagamento, informação essa que apenas as empresas possuem sobre si mesmas.

Para o vale transporte, será considerado a tarifa atual de uma passagem de ônibus na cidade de São Paulo, que se encontra em R$5,00. A empresa tem o direito de descontar da folha de pagamento do funcionário até 6% do seu salário em vale transporte. Juntando tudo isso, um funcionário mensalista, que trabalha 22 dias por mês e pega duas passagens de ônibus para chegar até o trabalho, ida e volta, receberia R$348,92.

Para o vale refeição, será utilizado uma média do benefício recebido pelos brasileiro no segundo trimestre de 2024, através de um levantamento realizado pela Pluxee, uma empresa de benefícios alimentícios, sendo esse R$496,83.

Tabela 1 – Cálculo do custo total de um funcionário pelo regime Simples Nacional

Encargos Trabalhistas	**%**	**Encargos Sociais**	**%**
13º	8,33%	FGTS	8%
Férias	11,11%	FGTS/Provisão de multa para rescisão	3,20%
Total:	*19,44%*	Previdenciário sem 13º e Férias	2,18%

		Total	*13,38%*
Total dos Encargos	32,82%		
Salário-Mínimo	R$1.518		
Vale Transporte	R$348,92		
Vale Refeição	R$496,83		
Custo Total do Funcionário	**R$2.861,96**		

Dados: Guia do Trabalho

Fonte: Pastore (2007)

Tabela 2 – Custo total de um funcionário pelo regime Lucro Presumido

Encargos Trabalhistas	**%**	**Encargos Sociais**	**%**
13º	8,33%	FGTS	8%
Férias	11,11%	FGTS/Provisão de multa para rescisão	3,20%
Total	*19,44%*	Previdenciário sem 13º e Férias	7,8%
		INSS	20,0%
		SAT/RAT	3,0%
		Salário Educação	2,5%
		SENAT/SEST/SEBRAE	3,3%
		Total	*47,8*
Total dos Encargos	67,22%		
Salário-Mínimo	R$1.518		

Vale Transporte	R$348,92
Vale Refeição	R$496,83
Custo Total do Funcionário	**R$3.384,15**

Dados: Guia do Trabalho

Fonte: Pastore (2007)

O que pode-se concluir através desses cálculos é que um trabalhador que recebe um salário-mínimo custa atualmente para uma pequena empresa o valor de R$2.861,96, quase 33% a mais do que ele efetivamente vai pagar ao trabalhador, isso quando se enquadra no regime Simples Nacional. Caso a firma se encontre no regime Lucro Presumido, os números são ainda piores: R$3.384,15 de custo, 67% a mais do valor que o funcionário irá receber.

Através desses dados não é difícil perceber a motivação que as empresas possuem atualmente para ir atrás de outras formas de trabalho mais flexíveis.

6 A ESCOLHA DE UM FUNCIONÁRIO

Para entender completamente os efeitos jurídicos e econômicos da pejotização, é importante construir uma visão racional do processo de tomada de decisão por parte do empregador no momento da contratação de um trabalhador. Considerando que a escolha entre contratar via CLT ou por meio de um contrato PJ envolve variáveis econômicas, legais e estratégicas, esta seção propõe um modelo teórico simplificado que busca ilustrar como essas decisões podem ser analisadas do ponto de vista da lógica empresarial.

O objetivo não é afirmar qual modelo é ideal ou mais utilizado na prática, mas sim apresentar uma estrutura que permita comparar, de forma clara, os custos e riscos envolvidos em cada alternativa.

Serão consideradas três possibilidades: a contratação formal via CLT, a contratação de um prestador PJ com atuação autônoma e, por fim, a contratação de um PJ que, na prática, atua como um CLT, nomeado como “ilegítimo”. Em cada caso, o custo total da empresa será modelado com base em variáveis como encargos trabalhistas, valor do serviço e risco jurídico, permitindo visualizar como essas escolhas afetam o comportamento do empregador em cenários distintos.

Contratação de um CLT:

$$C_{CLT} = S + E$$

em que,

$$S = salario\ mensal\ bruto$$
$$E = encargos\ trabalhistas$$

Contratação de um PJ autônomo:

$$\boldsymbol{C_{PJ_aut} = V}$$

em que,

$$V = valor\ acordado\ com\ o\ funcionário$$

Obs.: esse valor acordado inclui o imposto que o funcionário deve pagar a Receita Federal e qualquer outro custo que ele venha a ter, sendo esse um valor que o próprio trabalhador propõe ao entender quais são seus custos.

Contratação de um PJ “ilegítimo”, ou seja, que atua como CLT:

$$C_{PJ_ilegitimo} = V + (G\ x\ V_{cond})$$

em que,

$$V = valor\ acordado\ com\ o\ funcionário$$
$$G = probabilidade\ da\ empresa\ ser\ condenada$$
$$V_{cond} = valor\ da\ condenação$$

Com os modelos econômicos apresentados, é possível entender melhor os racionais por trás da decisão empresarial quanto à forma de contratação.

A primeira consideração é que o comportamento da Justiça do Trabalho no Brasil exerce forte influência sobre essa escolha. Em um cenário onde há uma tendência histórica de proteção ao trabalhador, inclusive com elevada taxa de êxito para os reclamantes, o risco jurídico associado à contratação de um PJ “ilegítimo” se torna mais relevante.

Esse risco, porém, não é imediato nem certo — ele depende da efetivação de uma ação judicial e da interpretação do juiz. Assim, muitas empresas ponderam esse risco como um “custo esperançoso”: um valor que pode ou não ser pago no futuro,

caso o vínculo seja judicialmente reconhecido como empregatício. Essa incerteza, combinada com a demora do Judiciário, pode acabar incentivando algumas empresas a assumirem o risco da informalidade, apostando em um cenário favorável ou simplesmente em não serem acionadas.

A segunda consideração é que a escolha não depende apenas da análise objetiva de custos e riscos, mas também do perfil da empresa e de sua gestão. De forma simplificada, é possível imaginar dois tipos de comportamento empresarial: o primeiro, carregado de um viés de otimismo, tende a minimizar os riscos envolvidos na contratação de um PJ “ilegítimo”, acreditando que dificilmente será processado, ou que, se for, poderá negociar um acordo vantajoso.

O segundo, mais conservador, adota uma postura avessa ao risco, evitando modelos que possam gerar problemas legais mesmo que isso custe mais no curto prazo. Essa diferença de postura revela que a decisão empresarial também é influenciada por aspectos subjetivos, como a tolerância ao risco, o grau de formalização da cultura organizacional e a maturidade da governança interna.

7 CONCLUSÃO

A análise realizada ao longo deste trabalho permitiu compreender, de forma mais ampla, os incentivos econômicos e jurídicos por trás da “pejotização”, especialmente no contexto da Justiça do Trabalho brasileira. Mesmo diante do perfil protetivo dessa Justiça em relação ao trabalhador e dos riscos legais envolvidos, muitas empresas ainda optam por esse tipo de contratação. Isso mostra que a decisão empresarial não se baseia apenas na legalidade da prática, mas também em cálculos econômicos, avaliações estratégicas e até mesmo na forma como o risco é percebido por cada organização.

Além disso, observa-se um crescimento contínuo no volume de ações trabalhistas, muitas vezes relacionadas a vínculos precários de trabalho. Esse cenário aponta para uma sobrecarga estrutural do Judiciário, que compromete a agilidade e a qualidade do serviço prestado. Em último caso, se nada for feito, há o risco real de colapso do sistema, não apenas pela quantidade de demandas, mas pela banalização do acesso ao Judiciário em casos que, por vezes, apresentam pouca relevância jurídica ou econômica.

Nesse contexto, é necessário refletir sobre soluções institucionais e políticas públicas que incentivem a formalização das relações de trabalho sem sufocar a atividade empresarial. Medidas como a revisão da carga tributária sobre a folha de pagamento e incentivos à contratação formal poderiam contribuir para um sistema mais eficiente, justo e sustentável.

Por fim, é importante reconhecer que o tema da “pejotização” envolve múltiplas camadas e não comporta respostas simples. Trata-se de um fenômeno que reflete a tensão permanente entre a necessidade de garantir direitos sociais e a busca por competitividade e flexibilidade no mercado de trabalho. Nesse sentido, este trabalho não pretende esgotar o debate, mas sim contribuir para uma reflexão crítica e fundamentada sobre os caminhos possíveis para o futuro das relações de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, A. M. S; ORBEM, J, V. “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista do Curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 2, 2015.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas. A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do Trabalho. **Revista TST**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, 2017.

DE AGUIAR, André Gustavo Souza Fróes. Pejotização: fraude, riscos tributários e criminais para empregados e empregadores. **Migalhas**, 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/382755/pejotizacao-fraude-riscos-tributarios-e-criminais

FERREIRA, V. R; DOS SANTOS. M. N. Pejotização e Relações de Trabalho. **Revista de Ciências Sociais**, n. 54, p. 99-116, 2021.

KUHN, Isadora de Barros. A pejotização e seu papel nas fraudes das relações trabalhistas. **Revista FT**, v. 27, edição 127, 2023.

MAGALHÃES, Guilherme. Pejotização: Entenda o que é e como afeta os trabalhadores. **Jus Brasil**, 2024. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-entenda-o-que-e-e-como-afeta-os-trabalhadores/2180094778

MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. O Fenômeno da Pejotização e suas consequências nas relações de emprego. **Jus Brasil**, 2015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-suas-consequencias-nas-relacoes-de-emprego/317957777. Acesso em: 20 out. 2024.

MARGARIDA, Silvânia Mendonça Almeida. O direito do trabalho e o fenômeno da pejotização em sua origem, contextualização e consequências. **Âmbito Jurídico – Revista 84**, 2011.

PASTORE, José. **Trabalhar custa caro**. São Paulo: LTr, 2007.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

WELLE, Arthur *et al*. Os impactos da pejotização e da formalização no financiamento da Previdência Social: uma simulação pautada pela Reforma Trabalhista. **Juslaboris**, n. 80, p. 141-143, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162072/2019_welle_arthur_impactos_pejotizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 nov. 2024.

FONTES DA INTERNET

EXTRA GLOBO, 2025. Acesso em: 3 de mar. Disponível em: https://extra.globo.com/economia/noticia/2025/01/vale-refeicao-tem-valor-medio-de-r497-no-brasil-revela-pesquisa.ghtml

GUIA TRABALHISTA, 2024. Cálculos de Encargos Sociais e Trabalhistas. Acesso em: 25 de fev. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/custostrabalhistas.htm

PROJURIS, 2024. Disponível em: https://www.projuris.com.br/blog/pejotizacao/. Acesso em: 10 nov. 2024.

RICHARDSON, Maikon. Como saber qual enquadramento tributário ideal para a minha empresa. SEBRAE, 2025. Acesso em: 25 de fev. Disponível em: https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/como-saber-qual-o-enquadramento-tributario-para-minha-empresa,2ae2ace85e4ef510VgnVCM1000004c00210aRCRD