



TEMA DE REDAÇÃO

Impactos psicológicos e sociais das contratações PJ no mercado de trabalho moderno

21 de setembro de 2026



Proposta de Redação

A partir da leitura dos textos motivadores e com base nos conhecimentos construídos ao longo de sua formação, redija um **texto dissertativo-argumentativo** em modalidade escrita formal da língua portuguesa sobre o tema **“Impactos psicológicos e sociais das contratações PJ no mercado de trabalho moderno”**, apresentando proposta de intervenção que respeite os direitos humanos. Selecione, organize e relacione, de forma coerente e coesa, argumentos e fatos para a defesa de seu ponto de vista.

TEXTO I

Contratação PJ: o que é e como funciona esse regime?

A contratação PJ, como o próprio nome sugere, se refere ao contrato de trabalho com a empresa firmado pelo trabalhador como uma Pessoa Jurídica (PJ). Ou seja, o contrato é feito entre um profissional — que tenha empresa aberta, por exemplo, MEI — e a organização onde ele prestará o serviço. Nesse sentido, a contratação PJ não possui vínculo empregatício, como ocorre na CLT.

Assim, quando o negócio precisa de um profissional em determinada área, ele pode contratar um prestador de serviço no formato PJ. A empresa conta com a execução das atividades que precisa dentro desse requisito, enquanto o profissional recebe pelo seu trabalho em forma de prestação de serviço.

Como funciona na prática?

Por se tratar de um contrato, as partes envolvidas precisam cumprir os deveres relacionados à troca da prestação de serviço. A empresa paga o profissional para fazer determinada atividade e ele recebe um valor em troca da sua realização.

Vale ressaltar que é vedado à empresa contratante estabelecer um horário de trabalho para o contratado PJ, pois essa questão se relaciona ao vínculo empregatício, o que não se aplica aqui.

Contratação PJ é uma tendência?

A contratação PJ tem se tornado uma tendência crescente no mercado de trabalho brasileiro. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD) de 2022, última que abordou o tema, as contratações PJ bateram recorde no Brasil durante o ano em questão.

Foram mais de 2,2 milhões de trabalhadores inseridos na condição de contrato PJ somente nos 12 meses analisados, o que representou uma alta de 20,8% em relação ao ano anterior. O modelo tem se consolidado principalmente em setores que demandam especializações específicas e alta flexibilidade, como tecnologia da informação, consultoria, marketing, entre outros semelhantes.

O aumento do trabalho flexível e home office também contribuiu para essa tendência, permitindo que os profissionais atuem de qualquer lugar, reforçando a resiliência do modelo. Por mais que a contratação PJ ofereça diversas vantagens para as empresas e profissionais, é indispensável considerar cuidadosamente os prós e contras do modelo e suas diferenças em relação ao CLT.

PJ X CLT: quais as diferenças?

A principal diferença entre as duas formas de contratação é que a CLT prevê direitos e deveres entre trabalhadores e empregadores. Já a categoria de trabalho PJ, conta com o pagamento relacionado ao serviço prestado, sem assinar carteira ou obter benefícios iguais aos concedidos na modalidade CLT.

Vantagens na contratação PJ

Para entender melhor as diferenças entre os dois formatos, veja quais são as vantagens da contratação PJ:

- O profissional estabelece o quanto quer ganhar com a prestação de serviço;
- Não há descontos trabalhistas na remuneração, como INSS, por exemplo, visto que o profissional tem a liberdade de contribuir com a previdência no valor que desejar;
- Flexibilidade de horários, com a possibilidade de trabalhar quando e onde quiser;
- É possível administrar vários contratos com clientes diferentes e assim gerar mais renda no final do mês. O profissional não fica preso a uma única remuneração;
- O PJ tem o direito de contratar 1 (um) trabalhador de carteira assinada – pela CLT – em seu CNPJ, assim ele gera empregos e mão de obra para ajudar a realizar o serviço.

Desvantagens na contratação PJ

Ao compreender como funciona contrato PJ, também é fundamental ater-se às suas desvantagens, que incluem:

- É preciso fazer um plano de previdência privada para garantir a aposentadoria e afastamentos do INSS (caso precise);
- Exige mais responsabilidade financeira, já que não conta com a remuneração exclusiva de uma categoria e benefícios obrigatórios, como no caso da CLT;
- Ao emitir notas fiscais, paga-se impostos sobre os ganhos mensais (dependendo da atividade exercida pelo profissional PJ);
- É necessário desembolsar um valor mensal para pagar o Documento de Arrecadação do Simples Nacional, conhecido como DAS. O valor depende do ICMS do município do qual o PJ abriu o MEI e pode variar.

Vantagens de contratar CLT

Para a maioria das pessoas, o contrato CLT ainda é considerado o mais “seguro” por diversos motivos. Afinal, a contratação de funcionários pela assinatura da Carteira de Trabalho garante os direitos e deveres de empregadores e colaboradores, como:

- Pagamento de férias remuneradas, 1/3 das férias;
- Horas extras;
- Licença-maternidade e paternidade;
- FGTS e INSS;
- 13.º salário;
- Insalubridade, periculosidade e adicional noturno (dependendo da profissão exercida, se há riscos ao trabalhador);
- Auxílio-doença (quando o INSS é pago em dia, esse e outros direitos são assegurados);
- Aviso prévio indenizado, rescisão com multa contratual e seguro desemprego (no caso de demissão sem justa causa);
- Benefícios corporativos: vale-transporte, vale-alimentação ou refeição, plano de saúde, seguro de vida, etc

Desvantagens do contrato CLT

Fechando o comparativo entre contratação PJ e CLT, veja as desvantagens de enquadrar-se no regime próprio da Consolidação das Leis do Trabalho:

- Os horários de trabalho no regime CLT são definidos de forma fixa de acordo com a jornada de trabalho. Apesar de haver uma certa margem para negociação de horários em alguns casos, como por exemplo, flexibilizar horários de entrada e saída desde que se cumpra as oito horas, as possibilidades em relação a horário são menores;
- Desconto de encargos trabalhistas no salário fixo mensal, o que acaba diminuindo o ganho mensal total do trabalhador;
- É necessário bater ponto para controlar a jornada de trabalho;
- O salário é fixado na carteira, ou seja, se o trabalhador desejar aumentá-lo é necessário negociar posteriormente com o empregador, o que não é 100% garantido.

Ao considerar essas informações, os gestores de RH conseguem analisar as possibilidades e o que é mais vantajoso para a empresa: contratar um profissional PJ ou no regime CLT.
[...]

Fonte: <https://blog.convenia.com.br/contratacao-pj/>

TEXTO II

Pejotização no direito do trabalho

A pejotização é um fenômeno frequente no século XXI nas relações entre empregador e empregado, da qual não há formação de vínculo empregatício. Assim, o empregador exige do seu empregado, aquele que fornece o serviço, que constitua uma pessoa jurídica com o objetivo de prestar seus serviços. Para tal, o empregador contrata com uma pessoa jurídica que lhe garante os mesmos serviços que uma pessoa física, entretanto, o vínculo de emprego com o empregador não é reconhecido. (CORRÊA, 2016)

Trata-se de uma forma de burlar a relação de emprego disposta na Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual prescreve que um dos requisitos necessários para caracterizar a existência da relação de emprego é a prestação de serviços por pessoa física. Sendo assim, em regra, caso haja prestação por pessoa jurídica, não há configuração de relação de emprego. (DELGADO, 2016, p. 299)

Conforme Delgado (2016, p. 301):

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. (DELGADO, 2016, p. 301)

Assim, a pejotização pode ser considerada uma fraude às normas impostas pelo ordenamento jurídico brasileiro quando se reconhecer que na verdade se trata de uma relação de emprego, uma vez que estão presentes todos os requisitos legais desta, e que os direitos trabalhistas do empregado não são pagos quando ele é contratado por meio de pessoa jurídica.

Portanto, conclui-se que pejotização é a forma pela qual o empregado constitui pessoa jurídica em seu nome e contrata posteriormente com o empregador, prestando os mesmos serviços, entretanto, sem configurar relação de emprego já que, aparentemente, trata-se de contrato civil celebrado entre pessoas jurídicas para prestação de serviços e não entre pessoa física e jurídica.

Motivos do empregador e do empregado

O empregado e o empregador possuem diversos e diferentes motivos para “praticar” a pejetização. Ambos encontram diversas vantagens e desvantagens. Inicialmente, faz-se mister pontuar os benefícios do ponto de vista destes.

O empregador possui como atrativo para contratar com pessoa jurídica, o fato de que seus custos serão reduzidos. Diante desse tipo de contratação, não há o vínculo de emprego, e, por isso, o empregador não realiza o pagamento de diversos direitos trabalhistas, e, ainda, alguns valores referentes a encargos tributários e previdenciários terão seu valor reduzido, esses aspectos serão demonstrados ao longo do presente artigo.

Além disso, o empregador acredita que está protegido pelo artigo 129 da Lei nº 11.196/05 e por isso justifica que contrata com a pessoa jurídica sob o fundamento de permissão legal.

O empregado por sua vez se submete a este tipo de contratação e prestação de serviço como pessoa jurídica em decorrência de outros motivos. Existem alguns obreiros que fazem essa opção pressupondo que assim terão mais autonomia, flexibilidade e poderão controlar a forma que ocorrerá sua prestação de serviços. Diante da formação da pessoa jurídica, acreditam que podem trabalhar inclusive com mais de um empregador, o que seria uma forma de aumentar sua renda.

Outro motivo que leva à pejetização é a exigência feita pelo empregador. Assim, para que o empregado garanta sua vaga de emprego, ou, para que seja contratado pelo empregador, ele se submete a esta obrigação lhe foi imposta.

Um dos motivos que estimula o empregador a contratar com o empregado transvestido de pessoa jurídica é o artigo 129 da Lei nº 11.196/05, o qual, permitiu que houvesse a flexibilização das leis trabalhistas. (CORRÊA, 2016, p. 4)

Fonte: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejetizacao-no-direito-do-trabalho/1144975526>

TEXTO III



Fonte: <https://charlesbaka.blog/2020/12/29/pejotizados-e-empobrecidos-que-mundo-colorido-e-feliz/>



Fonte: <https://www.cesforma.org.br/blog/uberizacao>

Treine esse tema e receba correção por competência: envie sua redação em [imagine.com.br](https://www.imagine.com.br).

INTRODUÇÃO	• 1º parágrafo com +/- 6 linhas;
	• Sua introdução deve contextualizar o tema na íntegra;
	• Você deve apresentar uma tese, que representa o seu ponto de vista (de forma impessoal) sobre as causas do problema a ser discutido;
	• É importante ressaltar que você não deve, ainda, desenvolver suas ideias. Seja breve e objetivo na introdução.
01	
02	
03	
04	
05	
06	
DESENVOLVIMENTO	• 2º e 3º parágrafos com +/- 7 linhas cada;
	• Apresente o problema (tópico frasal);
	• Comprove o problema (fundamentação);
	• Exemplifique como a situação acontece;
	• Conclua a ideia do parágrafo retomando a resposta ao tema (dica: "Isso demonstra, portanto,...").
07	
08	
09	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
CONCLUSÃO	• 4º parágrafo com +/- 6 linhas;
	• Há 5 partes importantes da proposta: AÇÃO interventiva: "O que é preciso fazer para resolver o problema?" > AGENTE: "Quem pode fazer isso?" > MODO/MEIO: "De que forma será feito, ou seja, por quais meios?" > EFEITO: "Qual é o propósito desta intervenção, quais serão os efeitos dela?" > DETALHAMENTO: "Qual informação adicional posso acrescentar sobre um dos elementos anteriores?"
25	
26	
27	
28	
29	
30	