

Pejotização: Modernização del Trabajo Y Amenazas a los Derechos Laborales

Pejotization: Modernization of Work and Threats to Labor Rights
Pejotização: Modernização do Trabalho e Ameaças aos Direitos Trabalhistas

Recebido
Received
Recibido
Maio, 2025
May, 2025
Mayo, 2025

Aceito
Accepted
Aceptado
Junho, 2025
June, 2025
Junio, 2025

Publicado
Published
Publicado
Junho, 2025
June, 2025
Junio, 2025

<https://git.fateczl.edu.br>

e_ISSN
2965-3339

DOI
10.29327/2384439.3.3-8

São Paulo
v. 3 | n. 3
v. 3 | i. 3

e33349

Abril-Junho
April-June
Abril-Junio
2025



Adriana Monteiro da Silva

adriana.silva81@fatec.sp.gov.br

Ana Paula dos Anjos Costa

ana.costa72@fatec.sp.gov.br

Bruno Carlos dos Rios

bruno.rios@fatec.sp.gov.br

Thalia Vitória Cardozo Neves de Albuquerque

thalia.albuquerque@fatec.sp.gov.br

1 – Faculdade de Tecnologia da Zona Leste

Resumen:

La 'pejotización' es un proceso por el que un trabajador, como persona física, se transforma en una persona jurídica para prestar servicios. Esta práctica ha ganado protagonismo en la escena contemporánea como forma de flexibilizar las relaciones laborales, al tiempo que suscita debates sobre la posible precarización de los derechos laborales. En este contexto, este artículo tiene como objetivo investigar el día a día de los profesionales contratados bajo el régimen de Persona Jurídica (PJ), con el fin de analizar si este tipo de trabajo compromete la dignidad del trabajador o remite a una alternativa moderna y beneficiosa. Para ello, se realizó una investigación bibliográfica y se aplicó un cuestionario cualitativo para explorar el escenario actual en el mercado de prestación de servicios. Los resultados obtenidos indican que la pejotización tiene un impacto significativo en la vida del profesional, abarcando aspectos financieros, personales y profesionales. Estos factores contribuyen al deterioro de la calidad de vida del trabajador. Por otro lado, el estudio también destaca que cuando el profesional de la PJ disfruta de los derechos previstos en su contrato, se convierte en una alternativa viable para entrar en el mercado laboral.

Palabras clave: pejotización; derechos laborales; modernización del trabajo.

Abstract:

Pejotization is a process whereby a worker, as an individual, is transformed into a legal entity to provide services. This practice has gained prominence on the contemporary scene as a way of making labor relations more flexible, while at the same time raising debates about the possible precariousness of labor rights. In this context, this article aims to investigate the daily lives of professionals hired under the Legal Entity (PJ) regime, in order to analyze whether this type of work compromises the dignity of the worker or refers to a modern and beneficial alternative. To this end, bibliographical research was carried out and a qualitative questionnaire was applied in order to explore the current scenario in the service provision market. The results obtained indicate that pejotization has a significant impact on the professional's life, encompassing financial, personal and professional aspects. These factors contribute to a deterioration in the worker's quality of life.

On the other hand, the study also highlights that when the PJ professional enjoys the rights provided for in their contract, it becomes a viable alternative for entering the job market.

Keywords: *pejotization; labor rights; modernization of work.*

Resumo:

A pejotização trata-se de um processo pelo qual o trabalhador, enquanto pessoa física, é transformado em pessoa jurídica para prestação de serviços. Esta prática tem ganhado destaque no cenário contemporâneo como uma forma de flexibilizar as relações de trabalho, ao mesmo tempo em que levanta debates sobre a possível precarização dos direitos trabalhistas. Nesse contexto, o presente artigo propõe investigar o cotidiano de profissionais contratados sob o regime de Pessoa Jurídica (PJ), a fim de analisar se esta modalidade de trabalho compromete a dignidade do trabalhador ou se refere a uma alternativa moderna e benéfica. Para isso, foram realizadas pesquisas bibliográficas e foi aplicado um questionário de natureza qualitativa a fim de explorar o cenário atual do mercado de prestação de serviços. Os resultados obtidos indicam que a pejotização acarreta impactos significativos na vida do profissional, englobando aspectos financeiros, pessoais e profissionais. Tais fatores contribuem para a deterioração da qualidade de vida do trabalhador. Por outro lado, o estudo também destaca que, quando o profissional PJ usufrui dos direitos previstos em sua modalidade contratual, torna-se uma alternativa viável de inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: pejotização; direitos trabalhistas; modernização do trabalho.

1. INTRODUCCIÓN

La dinámica del mercado laboral contemporáneo impone desafíos a la consolidación de las relaciones laborales tradicionales, y la pejotización emerge en este escenario como una práctica que busca flexibilizar las relaciones laborales. Este fenómeno, que consiste en la transformación del trabajador en una persona jurídica para la prestación de servicios, provoca un intenso debate sobre su naturaleza: ¿es esta una alternativa moderna para adaptarse a las nuevas demandas del mercado o una amenaza que precariza los derechos laborales?

Varios autores ya han destacado la complejidad de las relaciones laborales y los elementos que caracterizan el empleo. Delgado (2023) destaca que la prestación de servicios puede configurar una relación laboral, pero es necesario diferenciar entre los diversos regímenes existentes. En este contexto, la pejotización cobra relevancia, pues, al formalizar la relación a través de una persona jurídica, se suele enmascarar la existencia de subordinación, habitualidad y onerosidad que son características del empleo tradicional.

Autores como Barbosa y Orbem (2015) señalan que la pejotización puede servir como instrumento para reducir las cargas laborales, pero, al mismo tiempo, compromete la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La transformación del trabajador en persona jurídica tiende a debilitar garantías esenciales, como las vacaciones, el 13º salario, el FGTS (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*) y otras protecciones previstas en la Consolidación de las Leyes Laborales, generando un escenario de inseguridad jurídica y vulnerabilidad.

Al mismo tiempo, el análisis de los principios del Derecho del Trabajo, tal como lo discuten Martins (2023) y Martínez (2022), refuerza la necesidad de que la realidad fáctica prevalezca sobre la formalidad contractual. Este enfoque es crucial para identificar cuándo se emplea la pejotización como una estrategia legítima de flexibilización o cuando representa un intento de eludir los derechos laborales, poniendo al trabajador en desventaja.

Ante este panorama, este artículo busca investigar la pejotización a la luz de los debates contemporáneos, cuestionando si esta práctica representa una alternativa moderna que se adapta a la evolución del mercado o si, de hecho, es una amenaza a los derechos fundamentales de los trabajadores. A través del análisis de la literatura especializada y de los fundamentos jurídicos que permean esta discusión, se pretende ofrecer una reflexión crítica sobre los impactos de esta modalidad contractual en la protección de los trabajadores y en la seguridad jurídica de las relaciones laborales.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1 Relación laboral

Según Cairo Junior (2012), siempre que una persona realiza un trabajo, ya sea enfocado en el proceso o en el resultado, con el fin de satisfacer las necesidades

de otra persona, se configura en una relación laboral. Del mismo modo, Delgado (2023) conceptualiza este término como una relación jurídica en la que la obligación principal de una de las partes es realizar una tarea que depende del trabajo humano a realizar.

Resende (2020, p. 74) complementa afirmando que "toda relación laboral es una relación laboral, pero no toda relación laboral es una relación laboral"¹ (traducción propia). Así, la relación laboral puede caracterizarse como un género, que compone todas las modalidades de trabajo existentes, incluida la relación laboral.

Las categorías que componen la relación laboral, a excepción de la relación laboral, no están, por regla general, sujetas a la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT). A pesar de ello, la relación laboral está sujeta a otras leyes específicas, que se abordarán a continuación.

De acuerdo con Menezes y Cruz (2007), los trabajadores por cuenta propia no están subordinados a órdenes directas de un superior, tienen autonomía para definir cómo y cuándo realizan su trabajo y son responsables de los recursos que necesitan para realizar su función, no dependiendo de un empleador para poner a disposición estos recursos. Además, no tiene un salario fijo, ya que sus ingresos se forman de acuerdo con el volumen y el servicio realizado.

En relación con el trabajador eventual, si bien es subordinado, como en un modelo de trabajo tradicional, es aquel que realiza una tarea de manera esporádica, sin necesidad de establecer una relación laboral, ya que esta relación proviene de una demanda temporal y no corresponde a un servicio esencial o complementario para la organización, por lo que la presencia de este profesional en las instalaciones de la empresa es puntual y acorde a las necesidades del contratista (Leite, 2021).

Según Leite (2021), el trabajador ocasional es aquel que, de manera discontinua, presta servicios a varias empresas, sin relación laboral y teniendo como intermediario de esta relación laboral, al sindicato de la categoría o al *Órgão Gestor de Mão de Obra* (OGMO). Cabe destacar que, a pesar de este requisito, el profesional no está obligado a ser miembro del sindicato, y puede optar por afiliarse o no. Además, en virtud de la Ley n.º 12.023/2009, que regula este tipo de trabajo, los profesionales independientes tienen los mismos derechos que los trabajadores con relación laboral.

Respecto al trabajador voluntario, Resende (2020) señala que este modelo de trabajo no puede caracterizarse como una relación laboral, ya que no tiene una finalidad onerosa en la prestación del servicio, realizándose de forma benévola, a diferencia de la relación laboral, que siempre tendrá una finalidad económica. Por lo tanto, encaja como una de las modalidades de la relación laboral.

¹ toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego

Los pasantes, estudiantes que realizan actividades prácticas en instituciones como una forma de desarrollarse profesionalmente, son contratados por las empresas en los términos de la Ley n.º 11.788/2008, que define las pasantías como:

La pasantía es un acto educativo escolar supervisado, desarrollado en el ámbito laboral, que tiene como objetivo preparar a los estudiantes que cursan la educación regular en instituciones de educación superior, educación profesional, enseñanza media, educación especial y los últimos años de la escuela primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos (BRASIL, 2008). (traducción propia) ²

Está claro que la contratación del estudiante solo puede llevarse a cabo en caso de acreditar estar matriculado regularmente en una institución educativa. Además, la pasantía puede ser de carácter obligatorio, cuya realización es un requisito para la finalización del curso y la adquisición del diploma; o no obligatoria, siendo su cumplimiento facultativo (Leite, 2021).

2.2 Relación laboral

Según la definición de CLT, en su artículo 3 (BRASIL, 1943), "se considera trabajador por cuenta ajena a toda persona física que preste servicios de carácter no ocasional al empleador, bajo su dependencia y a cambio de un salario³ (traducción propia)". Dicho esto, dicha relación se compone de dos polos: por un lado, está el empleado, quien realiza el trabajo para el que fue contratado con el fin de recibir el pago adeudado, y por el otro está el empleador, quien es responsable de contratar la mano de obra, administrar y ordenar el trabajo y proporcionar todos los medios para su realización.

De acuerdo con Martínez (2022), para que la relación laboral sea caracterizada como empleo es necesario que coexistan todos los elementos de caracterización. Bajo este sesgo, debe haber signos, simultáneamente, de subordinación, alteridad, no eventualidad, onerosidad y personalidad. Si se cumplen estos requisitos, dicha relación será respaldada por la CLT.

A este respecto, el artículo 7 de la Constitución Federal de Brasil aborda todos los derechos de los trabajadores urbanos y rurales en diferentes situaciones. Entre ellas, la obligación del empleador de pagar una indemnización compensatoria en caso de despido arbitrario o injusto; salario mínimo de la categoría; décimo tercer salario; retribución adicional para los profesionales que excedan la jornada laboral y para los trabajadores nocturnos o que realicen funciones que los pongan en situaciones insalubres o peligrosas; descanso semanal remunerado; vacaciones anuales retribuidas más al menos 1/3 del

² Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

³ considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

suelo base; licencia de maternidad; seguros contra accidentes laborales, entre otros.

2.2.1 Principios del Derecho Laboral

Dichos principios ayudan en la comprensión y aplicación de las normas laborales, con el propósito de equilibrar las relaciones entre empleador y empleado, garantizando los derechos laborales al llenar los vacíos presentes en el ordenamiento jurídico y contribuyendo a la solución del caso. El artículo 8 de la CLT dispone lo siguiente:

Las autoridades administrativas y los Tribunales de Trabajo, a falta de disposiciones legales o contractuales, decidirán, según sea el caso, por jurisprudencia, por analogía, por equidad y demás principios y normas generales del derecho, especialmente el derecho laboral, y también, de acuerdo con los usos y costumbres, el derecho comparado, pero siempre de tal manera que ningún interés de clase o privado prevalezca sobre el interés público (BRASIL, 1943). (traducción propia)⁴

El Principio de la Primacía de la Realidad enfatiza que los hechos prevalecen sobre la forma, como mecanismo para garantizar los derechos laborales y prevenir el fraude (Leite, 2021). Así, la ley de la primacía de la realidad indaga en la vida cotidiana del trabajador, independientemente de los acuerdos que se manifiesten en la relación jurídica. En consecuencia, el trabajador, el eslabón más débil de esta relación, no se verá perjudicado si se encuentra en un escenario en el que el acuerdo formal lo coloca en una categoría de trabajo diferente a la realidad, y se restablecerá cualquier derecho lesionado por esta condición.

En cuanto al Principio de Continuidad de la Relación Laboral, se asume que el contrato de trabajo, en general, será de duración indefinida, sin fecha de vencimiento, con excepción de los contratos temporales y de duración determinada (Martins, 2023). En otras palabras, este principio prioriza que dichos contratos tengan continuidad con el fin de asegurar la permanencia del trabajador en la misma relación laboral para que pueda gozar de derechos como vacaciones, 13º salario, preaviso y entre otros. Además, asegurarle un ingreso fijo para que pueda tener estabilidad financiera y vivir con dignidad.

Además, Martins (2023) destaca que el Principio de No Renuncia de Derechos es coherente con el hecho de que mientras el trabajador siga vinculado a la empresa, no puede renunciar a sus derechos laborales, ya que el empleador, detentador del poder, podría intimidar o inducir al empleado a renunciar a dichos derechos, asegurando así que reciba los beneficios que se le garantizan. Por otro lado, el profesional puede participar en un acuerdo que implique

⁴ As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943).

concesiones mutuas entre las partes involucradas, siempre y cuando sea un escenario equilibrado y bilateral, donde ambas partes sean consideradas, respetando los límites de la ley y se haga de manera transparente.

Finalmente, Ramos (2019) dice que el Principio de Protección garantiza al trabajador, parte más vulnerable en la relación laboral, el mínimo de las garantías que están previstas en la ley, como una forma de neutralizar las desigualdades que existen en esta relación, ya que los miembros involucrados tienen diferentes posiciones de poder. Por lo tanto, este mandamiento tiene como objetivo proteger al trabajador de posibles injusticias y abusos por parte del empleador.

2.3 Contratación de Personas Jurídicas

El contrato PJ (Persona Jurídica) es una forma de prestación de servicios en la que el trabajador no es contratado como empleado bajo las normas de la CLT, sino como prestador de servicios a través de su propia empresa, sujeto a otras leyes como, por ejemplo, el Código Civil. En este modelo, el trabajador constituye una persona jurídica, como una micro o pequeña empresa, y comienza a emitir facturas para la empresa contratante, en lugar de que se le pague directamente como persona física. Así, la principal característica del contrato PJ es que no sigue lo establecido en la CLT, lo que significa que el trabajador no tiene acceso a los derechos laborales típicos de una relación laboral, como las vacaciones, el salario 13, el FGTS y el seguro de desempleo.

Por otro lado, el trabajador de PJ asume la responsabilidad de la gestión fiscal y de la seguridad social, siendo quien paga sus impuestos y cotizaciones al INSS (*Instituto Nacional do Seguro Social*). Por otro lado, las empresas contratistas se benefician de la reducción de costos con cargas sociales y laborales, lo que hace que el modelo sea atractivo para las organizaciones. Este tipo de contrato se rige por el Código Civil Brasileño, Ley Nº 10.406/2002 (BRASIL, 2002), que trata de la prestación de servicios en general, estableciendo que las relaciones de prestación de servicios no se configuran como una relación laboral. De acuerdo con el artículo 593 del Código Civil (BRASIL, 2002), una de las partes se compromete a realizar una tarea para la otra a cambio de una remuneración, sin que ello constituya una relación laboral. Por lo tanto, el contrato corporativo es, en esencia, un contrato de prestación de servicios, en el que el trabajador actúa a través de una persona jurídica, y no una relación laboral formal.

Además, el contrato PJ también tiene implicaciones fiscales, ya que, al formalizarse como persona jurídica, el trabajador puede optar por regímenes fiscales más ventajosos, como el Simples Nacional, establecido por la Ley Complementaria Nº 123/2006 (BRASIL, 2006), que ofrece un tratamiento fiscal más simplificado para las micro y pequeñas empresas. Como resultado, el proveedor de servicios puede pagar menos impuestos de los que pagaría como individuo, lo que representa una ventaja tanto para él como para la empresa contratante.

Sin embargo, el modelo de contratación de PJ presenta riesgos, ya que el

trabajador queda sin derechos sociales, debido a la falta de empleo formal. Además, si existen características de subordinación o control por parte de la empresa, el Tribunal de Trabajo podrá desconocer el contrato de PJ y reconocer una relación laboral formal, garantizando los derechos de la CLT. Por lo tanto, a pesar de las ventajas fiscales y la flexibilidad, el uso del contrato PJ para ocultar una verdadera relación laboral puede resultar en la aplicación de las garantías laborales previstas por la CLT.

2.4 Definiciones de Pejotização

La pejotización puede caracterizarse como un fraude al derecho laboral, con el objetivo de enmascarar una relación laboral formal a través de la creación de una persona jurídica (PJ) por parte del trabajador. De acuerdo con Espinelli y Calcini (2020), en estos casos la pejotización se da precisamente para ocultar la subordinación típica de una relación laboral, transformando al trabajador, que debería ser un individuo, en una persona jurídica, lo que caracterizaría erróneamente la verdadera naturaleza de la relación laboral.

Oliveira (2013) explica que el término 'pejotización' deriva del acrónimo PJ (Persona Jurídica), que refleja el proceso por el cual el trabajador, originalmente empleado, se convierte en prestador de servicios a través de una persona jurídica, lo que implica la pérdida de los derechos laborales garantizados por la CLT. Esta transformación se impone a menudo como condición para la contratación o para la continuidad de la relación con el empleador. Barbosa y Orbem (2015) señalan que la pejotización ocurre cuando el empleador exige al trabajador constituir una persona jurídica como requisito para mantener su puesto de trabajo, configurando una imposición que busca reducir los costos laborales y eliminar los derechos del trabajador.

De acuerdo con Ortiz (2014), la pejotización puede manifestarse de dos formas principales: la primera ocurre cuando el empleador exige al trabajador la creación de una persona jurídica como condición para la contratación, caracterizando erróneamente la relación laboral desde el principio. La segunda forma ocurre cuando el propio trabajador, a menudo bajo la presión del empleador, decide crear una persona jurídica para mantener el vínculo con la empresa y, después de este proceso, formaliza la relación con un contrato de servicios. Estas prácticas tienen como principal objetivo desviar la aplicación de la CLT, minimizando las cargas sociales y laborales, pero terminan precarizando las condiciones de trabajo, al quitarles derechos esenciales a los trabajadores.

2.5 Características de Pejotización

La pejotización ocurre cuando, aún con la formalización del trabajador como prestador de servicios, se mantienen las características típicas de una relación laboral. Este fenómeno se ha intensificado con el aumento de las relaciones laborales intermediadas por personas jurídicas, siendo una práctica en la que el empleador opta por contratar al trabajador a través de una persona jurídica (PJ), en lugar de establecer una relación laboral formal regida por la

Consolidación de las Leyes Laborales (CLT). De acuerdo con Delgado (2023), la pejotización resulta en la distorsión de las características fundamentales de una relación laboral, como la subordinación, la onerosidad, la personalidad, la habitualidad y la alteridad, que son esenciales para la configuración de una relación laboral y para garantizar la protección del trabajador. En el caso de la pejotización, muchas veces se disfrazan o adaptan estas características, perjudicando la seguridad jurídica del trabajador, quien se ve privado de derechos laborales esenciales, como vacaciones, 13º salario y FGTS, además de asumir cargas financieras y riesgos empresariales.

La subordinación es una de las características centrales de las relaciones laborales que se manifiesta de manera distorsionada en la pejotización. Si bien la relación formal es con una persona jurídica, el trabajador sigue siendo controlado y supervisado por la empresa, cumpliendo con horarios fijos, metas y reglas específicas. Para Martins (2023), la subordinación se da cuando el trabajador está subordinado a las órdenes y condiciones establecidas por el empleador. En la pejotización, aún sin la formalización de la relación laboral, se mantiene la dependencia del trabajador respecto a la empresa, lo que configura una subordinación encubierta, cumpliendo el trabajador los mismos requisitos que un empleado, pero sin los derechos debidos a la CLT. Este escenario crea una relación laboral que, aunque no parezca ser una relación laboral, tiene muchas de las características de una, sin las debidas garantías legales.

Otro punto esencial de la pejotización es la onerosidad, que, según Barros (2013), implica el pago de una contraprestación por la prestación de servicios. Sin embargo, la distorsión se produce cuando, al ser contratado como persona jurídica, el trabajador pierde los beneficios propios de la relación laboral. Además, el trabajador de PJ asume las cargas y costos típicos de una persona jurídica, lo que aumenta el riesgo financiero y la vulnerabilidad del profesional. Es responsable de los impuestos y tasas relacionados con su actividad, lo que compromete su estabilidad financiera y lo coloca en una posición desfavorable en comparación con los empleados bajo el régimen CLT, que tiene sus cargas y riesgos asumidos por el empleador.

La personalidad, que en la relación laboral exige que el trabajador preste personalmente sus servicios, también sufre distorsiones en la pejotización. Según Delgado (2023), la personalidad es uno de los pilares de la relación laboral, ya que implica que el trabajador realiza sus actividades de manera directa, sin posibilidad de sustitución. Sin embargo, en la pejotización, aunque la relación formal sea con una persona jurídica, muchas veces el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios exclusivamente a la empresa contratante, sin poder sustituirse ni atender a otros clientes. Esta situación configura una relación de personalidad encubierta, ya que al trabajador persona jurídica se le cobra por objetivos y resultados específicos, pero sin la flexibilidad que caracterizaría a una prestación de servicios autónoma. Para Martins (2023), esta dependencia encubierta de la empresa refuerza la subordinación del trabajador, lo que, a su vez, debilita su protección legal. Si bien la relación formal es con una persona jurídica, el trabajador sigue teniendo una subordinación similar a la de una relación laboral, sin embargo, sin los derechos que garantizan la

seguridad jurídica del empleado registrado.

La habitualidad y la alteridad, a su vez, también se manifiestan en la pejotización, aunque de manera distorsionada. La habitualidad es un concepto esencial para la configuración de la relación laboral, se caracteriza por la prestación continua y repetitiva de servicios. Barros (2013) destaca que la continuidad en el trabajo es una de las características que define la relación laboral. Sin embargo, en la pejotización, el trabajador de PJ a menudo realiza sus actividades de manera regular y continua para la misma empresa, lo que caracteriza la habitualidad. La ausencia de reconocimiento formal de esta relación impide al trabajador disfrutar de los derechos laborales relacionados con la estabilidad y la compensación por antigüedad.

Por otro lado, la alteridad, que implica la asunción de los riesgos de la actividad económica por parte del empresario, se invierte en la pejotización. De acuerdo con Delgado (2023), el trabajador de la PJ asume los riesgos de la actividad económica, al ser vulnerable y sin las protecciones legales que el régimen CLT garantizaría a un empleado formal. Asume los riesgos del negocio, pero sin las garantías legales de una relación laboral, lo que contribuye a la precarización de las condiciones de trabajo y agrava su situación, ya que no existe una protección legal adecuada frente a los riesgos que asume de forma individual. Así, la pejotización desvirtúa las condiciones que deberían garantizar la protección del trabajador, haciéndolo más vulnerable.

En síntesis, la pejotización desvirtúa las características esenciales de las relaciones laborales, creando una situación en la que el trabajador, aunque formalmente contratado como persona jurídica, realiza actividades en condiciones similares a las de un empleado de CLT. La subordinación, la onerosidad, la personalidad, la habitualidad y la alteridad, que son fundamentales para la configuración de una relación laboral, terminan siendo adaptadas o disfrazadas en este modelo, que genera una precariedad de las condiciones de trabajo y coloca al trabajador en una posición vulnerable, sin los derechos y garantías previstos por la legislación laboral.

3. MÉTODO

El estudio se desarrolló a través de una investigación cualitativa de carácter básico (Godói & Balsini, 2006) con el objetivo de evidenciar los impactos de la pejotización, destacando la experiencia y percepción de los participantes. Además, se describe la investigación exploratoria, la cual compone una revisión bibliográfica con el fin de introducir y contextualizar este tema, además de una investigación empírica del escenario contemporáneo de las organizaciones. Para la recolección de datos, se realizaron entrevistas semiestructuradas con profesionales de diferentes segmentos e instituciones. Se preservó la identidad de todos los participantes y se garantizó el derecho a la confidencialidad, además del registro del consentimiento para la grabación y transcripción literal de las entrevistas. Finalmente, se aplicó el análisis de categorías (Flores, 1994) para comprender y analizar los datos. Esta metodología consiste en fragmentar, codificar y categorizar los eventos estudiados. Además, permite organizar las

respuestas obtenidas en ejes temáticos, facilitando la interpretación. El final de la investigación se basó en el criterio de saturación de respuestas, es decir, cuando las nuevas entrevistas dejaron de presentar resultados diferentes a los ya obtenidos, agotando así las diferentes posibilidades del objeto de estudio. Dicha estrategia es esencial en la investigación subjetiva, ya que es un recurso metodológico para garantizar la profundidad y consistencia de los datos.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se observa que una parte importante de los profesionales entrevistados no ejercen la autonomía garantizada en el contrato de trabajo al que están formalmente vinculados, ya que la empresa para la que trabajan determina las tareas a realizar, su forma de ejecución establece la jornada laboral y supervisa directamente todo este proceso, características comunes de subordinación. Además, se nota la exigencia de exclusividad por parte del contratista, lo que impide a los profesionales prestar servicios en otras instituciones y, en efecto, vulnera otro derecho previsto en este tipo de trabajos. Por lo tanto, se trata de una configuración de una relación laboral disfrazada de prestación de servicios.

Cuadro 1 – Características típicas de una relación laboral experimentadas por los entrevistados – Parte 1.

Código	Definición de categoría	Unidad
LACA	Incluye la ausencia de libertad contractual, exigiendo exclusividad.	P1 - "Es exclusividad". P4 - "La empresa exige exclusividad".
PEDO	Incluye la falta de autonomía para llevar a cabo el trabajo	P1 - "No me siento independiente, ¿verdad?, porque todavía tengo que cumplir muchas cosas, como el horario, las tareas que se pasan y los objetivos [...] La gerencia que supervisa todo".
PEDO	Incluye la falta de autonomía para llevar a cabo el trabajo.	P4 - "Hay una jerarquía [...] Está muy cerca de un CLT [...] Mis tareas siempre están supervisadas, ¿verdad?" P5 - "No tengo libertad, no tengo autonomía. Sigo toda una jerarquía y estoy dirigido por un coordinador [...] La institución educativa determina el día y la hora en que tengo que enseñar. [...] Define mis metas, tareas, tengo una micro gestión".

Fuente: de los autores (2025)

Se percibe que los profesionales no están sujetos a las normas internas de la institución contratante y organizan su rutina de trabajo de manera independiente, ejerciendo plenamente su autonomía en el ámbito laboral. Cabe mencionar que son libres de brindar servicios a otras empresas, con el fin de maximizar su red de oportunidades y variar su fuente de ingresos. De esta

forma, estos profesionales actúan de acuerdo con los principios que rigen el tipo de trabajo al que están vinculados.

Se observa que uno de los principales aspectos negativos del contrato de prestación de servicios es la falta de sustento legal, ya que si se despide no hay garantía de apoyo financiero obligatorio mientras buscan una nueva inserción en el mercado laboral, es decir, la responsabilidad de mantener su subsistencia durante este periodo recae íntegramente en estos profesionales. Además, la inestabilidad financiera, ligada a la cantidad de servicios prestados, genera una sensación de inseguridad, ya que no hay previsibilidad en las ganancias y, en consecuencia, estos profesionales viven bajo la incertidumbre de cuánto ganarán en el mes siguiente. Además, el hecho de que no haya un límite mensual de horas trabajadas puede dar lugar a largas horas de trabajo debido a la alta demanda, lo que repercute en la calidad de vida, ya que el trabajo consume una parte desproporcionada de su tiempo.

Cuadro 2 – Características típicas de un modelo de contratación corporativo destacadas en la vida cotidiana de los participantes – Parte 1.

Código	Definición de categoría	Unidad
LTDI	Incluye la libertad de trabajar en diferentes instituciones.	P2 – "Puedo trabajar para otros clientes, pero actualmente solo trabajo para este. Por elección". P3 - "Puedo trabajar para otros clientes. Tengo que cumplir con mi horario aquí y los horarios disponibles los voy a trabajar en otros". P5 - "Tengo la libertad de trabajar con otros clientes." P6 - "La empresa no exige exclusividad, me exige cumplir con la carga de trabajo que determiné, por lo que, si la pongo allí las 24 horas de la semana, cumplo las 24 horas de la semana, independientemente de si es de día, de noche, de tarde, y las demás horas vacantes también puedo dar servicio a otras empresas".
AMOL	Incluye la autonomía para definir los métodos y la organización de la propia actividad laboral.	P2 – "No tengo que cumplir con ninguna norma interna, ya sea fichar, tener que llevar el uniforme de la empresa [...] Puedo elegir mi horario de trabajo". P3 - "No tengo que fichar, usar un uniforme ni seguir ninguna regla interna". P6 - "Hago mi horario [...] Puedo cambiar los días de clase, puedo reemplazar la clase que perdí, en resumen, soy yo quien rige mi horario de clases [...] Yo soy el que establece mis propias tareas y objetivos".

Fuente: de los autores (2025)

Cuadro 3 – Impactos negativos destacados pelos entrevistados – Parte 1.

Código	Definición de categoría	Unidad
PVGL	Incluye la percepción de vulnerabilidad por la ausencia de garantías previstas en la ley.	P1 - "Un PJ no tiene vacaciones, no hay trece, no tenemos garantía. Hoy tenemos trabajo, al día siguiente puede que no lo tengamos, no tenemos un aviso previo". P6 - "La precariedad laboral es lo que más me pesa".
PVGL	Incluye la percepción de vulnerabilidad por la ausencia de garantías previstas en la ley.	P5 - "Siento esta falta de seguridad de los derechos laborales, entonces si mañana me despiden, no tengo ningún beneficio [...] Echo de menos los beneficios y la seguridad que aporta el régimen CLT".

Fuente: de los autores (2025)

Cuadro 3 – Impactos negativos destacados pelos entrevistados – Parte 2.

Código	Definición de categoría	Unidad
FIQV	Incluye factores que influyen en la calidad de vida.	P1 - "En ciertas épocas del año no trabajamos. Y si no trabajamos, no nos pagan. Y entonces vuelve una de las primeras cuestiones, que es el tema de la exclusividad. Si no trabajamos dos períodos al año, porque no podemos dar servicio a los demás. Y la empresa para la que trabajo está en receso, tampoco nos pagan". P4 - "Porque no se sabe si el próximo mes va a ser mejor o peor en cuanto a la demanda de trabajo, entonces esto sí genera inestabilidad financiera, esto genera malestar financiero ya que no hay previsibilidad". P5- "En ese formato de trabajo, con altas exigencias y exigencias laborales, sin tiempo para salir, mi salud mental estaba totalmente alterada, era muy estresante. [...] Es una especie de exploración".

Fuente: de los autores (2025)

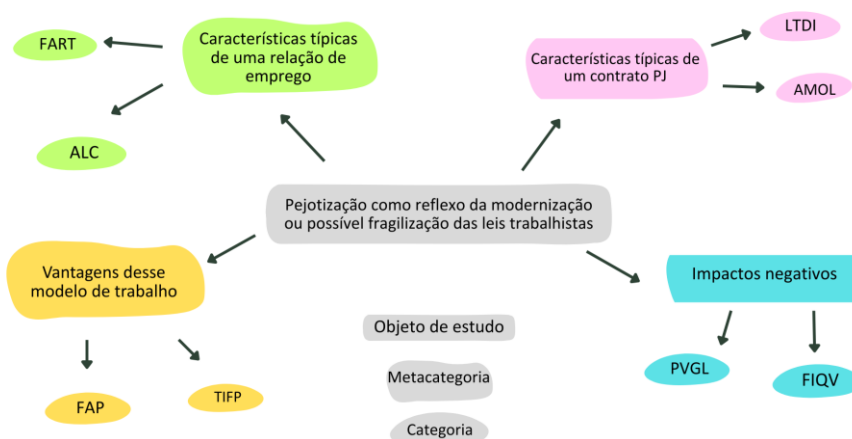
Uno de los principales factores positivos señalados por los entrevistados es la flexibilidad de horarios, que proporciona una mayor autonomía para definir la propia jornada laboral. Esta característica contribuye al equilibrio entre el ámbito profesional y el personal, especialmente cuando se compara con las condiciones de los trabajadores sometidos a horarios de trabajo rígidos y determinados unilateralmente por las organizaciones. Además, se ve como un aspecto positivo la posibilidad de prestar servicios a múltiples empresas, ya que este factor es capaz de aumentar la fuente de ingresos y, en consecuencia, elevar el nivel de vida y mitigar los impactos negativos de la inestabilidad financiera, anteriormente señalados como uno de los elementos negativos de la prestación de servicios.

Cuadro 4 – Ventajas del modelo de trabajo corporativo destacadas por los entrevistados.

Código	Definición de categoría	Unidad
FAP	Incluye la flexibilidad como un aspecto positivo.	P2 - "En este momento, sí, la flexibilidad es una ventaja". P3 - "La flexibilidad es una ventaja para mí. Poder hacer mi carga de trabajo es una ventaja". P6 - "Tienes mayor flexibilidad, la carga de trabajo es mejor, ya que eres tú quien define".
EQUIPO	Incluye el trabajo en otras instituciones como un factor positivo.	P5 - "La única ventaja es la no exclusividad, por lo que al mismo tiempo que enseño en una institución educativa, puedo enseñar en otra." P6 - "Puedes ser contratado por otras empresas, prestar servicios en otros lugares, ya sabes, lo cual es una ventaja".

Fuente: de los autores (2025)

Figura 1 – Sistema de Categorías



Fuente: de los autores (2025)

5. CONSIDERACIONES FINALES

La pejotización es una práctica cada vez más común en las relaciones laborales en Brasil, impulsada por los cambios económicos y tecnológicos y por la búsqueda de las empresas de una mayor flexibilidad en la contratación de profesionales. Sin embargo, a pesar de su creciente adopción, este modelo aún genera muchas dudas y controversias, especialmente cuando se utiliza de manera inadecuada, enmascarando relaciones laborales que deberían estar protegidas por la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT).

En muchos casos, la pejotización se aplica sin garantizar al profesional la autonomía y libertad propias del trabajo como persona jurídica. En estas situaciones, se observa la presencia de obligaciones similares a las de un contrato CLT, tales como subordinación directa, control de horarios, metas impuestas y exigencia de exclusividad, sin que los trabajadores tengan derechos

laborales básicos, como vacaciones, 13º salário o preaviso. Isto gera insegurança, instabilidade financeira e inclusive impacta na saúde física e emocional, o que caracteriza a uma forma de condições laborais precárias.

Por outro lado, quando o modelo se aplica de maneira legítima, ou seja, quando o profissional tem liberdade real para definir sua rotina, métodos de trabalho e prestar serviços a mais de um empregado no modelo PJ, pode representar uma eleição positiva. Os profissionais que trabalham neste formato de maneira autônoma reportam vantagens como maior flexibilidade nos horários, liberdade para organizar sua agenda e a possibilidade de aumentar seus rendimentos prestando serviços a diferentes clientes. Em estes casos, o modelo oferece benefícios que satisfazem as novas demandas do mundo laboral.

Tendo em conta estes dois aspectos, é fundamental que o tema continue sendo debatido e investigado, já que se trata de um tema contemporâneo que requer uma atenção constante por parte de acadêmicos, legisladores e da sociedade em geral. Além disso, organismos como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Supremo Federal (STF) desempenham um papel essencial no controle e na luta contra as práticas abusivas, garantindo que a flexibilidade contratual não sirva de desculpa para a retirada de direitos. Por isso, é necessário encontrar um equilíbrio entre a modernização e a proteção social, construindo um ambiente laboral que valorize a liberdade contratual, mas sem renunciar à dignidade, à segurança e aos direitos básicos que todo trabalhador deveria ter garantidos.

REFERENCIAS

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

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002, p. 1.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito

Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 dez. 2006, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Institui o estágio de estudantes. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 set. 2008, p. 1.

BRASIL. **Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009**. Institui a contratação de trabalhadores, por intermédio de empresas de trabalho temporário, para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou à demanda complementar de serviços. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2009, p.1.

DELGADO, M. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

ESPINELLI, A. R.; CALCINI, R. **A pejotização nas relações de trabalho**. Migalhas, 2020.

FLORES, J. G. **Análisis datos cualitativos**: aplicaciones a investigación educativa. Barcelona: Latorre Literaria, 1994.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. **A visão qualitativa nos estudos organizacionais**: elementos metodológico-epistemológicos. In pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. (pp. 93–96). São Paulo: Saraiva, 2006.

JÚNIOR. José Cairo. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho - Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MENEZES, Wilson F; CRUZ, José V Batista. **O trabalho autônomo na estrutura de ocupação da região metropolitana de Salvador**. Encontro Nacional da ABET, 2007. Disponível em: https://www5.pucsp.br/eitt/downloads/v_ciclo_debate/V%20Ciclo2007_WilsonMenezesTrabAutonomo.pdf. Acesso em: 23 jan. 2025.

OLIVEIRA, L. M. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Revista Jus Navigandi, v. 18, n. 3501, 2013.

ORTIZ, F. C. A. **Pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista**. Âmbito Jurídico, 2013. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/a-pejotizacao-como-forma-de-burlar-a-legislacao-trabalhista/>. Acesso em: 20 jan. 2025.

RAMOS, Richard. **O princípio protetivo e a reforma trabalhista**. Migalhas de Peso, 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/316823/o-principio-protetivo-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 17 jan 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

"Los contenidos expresados en la obra, así como los derechos de autor de las figuras y datos, así como su revisión ortográfica y las normas ABNT son de exclusiva responsabilidad del autor o autores."

"Los autores del trabajo declaran que durante la preparación del manuscrito se utilizaron las herramientas de Inteligencia Artificial (IA) TURBOSCRIBE, DEEPL TRANSLATE y CHATGPT para la *TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS*, *TRADUCCIÓN A OTRO IDIOMA* y *PREPARACIÓN DE REFERENCIAS*, *respectivamente*. Después de utilizar esta herramienta/servicio, los autores han editado y revisado el contenido según sea necesario y asumen toda la responsabilidad del contenido de la publicación".