PEJOTIZAÇÃO: RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS ESTRUTURANTES

Autor(res)

Geovani Ramos Menezes
Paula Eduarda Deeke Buguiski
Beatriz França Menezes

Categoria do Trabalho

Pesquisa

Instituição

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL

Introdução

A pejotização tem se consolidado como uma das práticas mais polêmicas do mercado de trabalho contemporâneo brasileiro. Consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, sob a forma de microempresas ou MEIs, para desempenhar funções que, na prática, atendem aos elementos configuradores de uma relação de emprego. O fenômeno é impulsionado por reformas legais e pela busca incessante de redução de custos por parte das empresas, mas levanta sérias questões sobre fraude trabalhista e precarização das relações laborais. O presente estudo busca analisar a pejotização sob a ótica da relação de emprego e seus elementos estruturantes, avaliando os impactos sociais e jurídicos dessa prática, bem como os entendimentos doutrinários que dela decorrem.

Objetivo

O objetivo geral é examinar a pejotização enquanto prática que tensiona os limites entre contratos civis e relações de emprego regidas pela CLT. Especificamente, pretende-se: identificar os elementos estruturantes da relação de emprego (pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade); avaliar de que forma a pejotização os afeta.

Material e Métodos

Na metodologia adotada, de natureza dedutiva, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica, doutrinária, com recorte à artigos acadêmicos. A abordagem hermenêutica utilizada permitiu a compreensão da realidade trabalhista e a identificação de tendências, de modo que contribuíram para a discussão que trata do fenômeno da pejotização sob a perspectiva da precarização, bem como dos possíveis benefícios aparentes a empregadores e empregados.

Resultados e Discussão

Nos termos do art. 3º da CLT, a relação de emprego pressupõe quatro requisitos: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação (Magno; Barbosa; Orbem, 2015). A ausência de qualquer desses elementos descaracteriza o vínculo empregatício, embora configure outras formas de relação de trabalho. A pejotização busca mascarar esses elementos, sobretudo a subordinação e a pessoalidade, criando a figura de uma suposta

empresa que presta serviços de maneira autônoma, quando, na realidade, trata-se de um trabalhador inserido diretamente na dinâmica empresarial (Santos; Magalhães Junior; Pereira, 2024). A pejotização insere-se no rol de formas atípicas de trabalho, que incluem terceirização, contratos temporários e cooperativas. Diferencia-se da terceirização por estabelecer relação bilateral entre empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, sem intermediação de outra empresa. Embora a Lei nº 11.196/2005 (Lei do Bem) tenha conferido aparente legalidade à contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços intelectuais, a jurisprudência majoritária e a doutrina crítica consideram que, quando presentes os elementos da relação de emprego, a prática constitui fraude trabalhista. A pejotização gera múltiplos efeitos deletérios: retira do trabalhador o acesso a direitos básicos como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego; transfere os riscos da atividade econômica para o trabalhador, que arca com custos tributários e de manutenção da pessoa jurídica; fragiliza a proteção social e previdenciária, resultando em precarização das relações de trabalho e da seguridade social (Soares; et al., 2023). Entretanto, parte da doutrina aponta vantagens aparentes: possibilidade de maiores rendimentos líquidos e maior flexibilidade contratual. Contudo, tais benefícios costumam ser ilusórios, dissolvendo-se em situações de rescisão contratual, quando o trabalhador percebe a perda dos direitos típicos da relação de emprego (Magno; Barbosa; Orbem, 2015). Os tribunais têm reiteradamente reconhecido a pejotização como fraude, aplicando o princípio da primazia da realidade para declarar a nulidade de contratos civis e reconhecer vínculos empregatícios. Decisões como as do TRT-9 (PR) e TRT-24 (MS) demonstram que, diante da comprovação de pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade, prevalece o vínculo de emprego, independentemente da roupagem contratual.

Conclusão

A pejotização fragiliza a relação de emprego ao retirar do trabalhador garantias da CLT e da Constituição. Embora alguns defendam sua legalidade em casos específicos, prevalece o entendimento de que se trata, na maioria das vezes, de fraude destinada a reduzir encargos trabalhistas e tributários. Doutrina e jurisprudência reafirmam os elementos estruturantes do vínculo e a necessidade de cautela, de modo a assegurar a proteção do trabalhador e a preservação da dignidade do trabalho, evitando que a flexibilidade contratual se transforme em precarização e erosão dos direitos sociais.

Referências

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “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, p. 839-859, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/index.php/revistadireito/article/view/20184. Acesso em: 14 set. 2025.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro Magalhães; PEREIRA, Alisson Diniz. A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA?. Revista Multidisciplinar Do Nordeste Mineiro, v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/2135. Acesso em: 14 set. 2025.

SOARES, Marcelo Negri; Manzato, W. J. J.; Cugula, J. R. G.; Buguiski, P. E. D.; Menezes, G. R. (2023). O direito à desconexão do ambiente de trabalho como instrumento de proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador. Revista Saberes da Amazônia, v. 8, n. 14, 2023. Disponível em: https://revista.fcr.edu.br/index.php/saberesamazonia/article/view/69. Acesso em: 14 set. 2025.