



Núcleo de
Prática Jurídica

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

A "PEJOTIZAÇÃO" COMO FORMA DE MAQUIAR O CONTRATO DE TRABALHO

ORIENTANDO – KESLEY DANIEL RODRIGUES FARIA DE OLIVEIRA

ORIENTADORA - Prof.^a. DRA. FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA-GO

2023

KESLEY DANIEL RODRIGUES FARIA DE OLIVEIRA

A "PEJOTIZAÇÃO" COMO FORMA DE MAQUIAR O CONTRATO DE TRABALHO

Artigo Científico apresentada à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Orientador (a): prof. (a) Dra. Fernanda da Silva Borges

GOIÂNIA-GO

2023

KESLEY DANIEL RODRIGUES FARIA DE OLIVEIRA

A "PEJOTIZAÇÃO" COMO FORMA DE MAQUIAR O CONTRATO DE TRABALHO

Data da Defesa: ___ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a) Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA "PEJOTIZAÇÃO" NO BRASIL	7
1.1 A TRANSFORMAÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHISTA.....	7
1.2 DEFINIÇÕES E CARACTERÍSTICAS DA "PEJOTIZAÇÃO"	8
1.2.1 Motivos para a utilização da contratação de pessoa jurídica	9
1.2.2 Riscos de ser uma pessoa jurídica no Brasil.....	9
2 OTIMIZAÇÃO DE CUSTOS DO EMPREGADOR	10
2.1 ANÁLISE DOS CUSTOS ENVOLVIDOS NA CONTRATAÇÃO DA PESSOA FÍSICA E JURÍDICA	10
2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA.....	11
2.3 ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.....	12
3 IMPACTOS DA "pejotização" EM FINS RESCISÓRIOS E COMPENSATÓRIOS.	
3.1 DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS JURÍDICAS	13
3.1.1 Rescisão do contrato de prestação de serviço.....	14
3.2 COMPENSAÇÃO DEVIDA À PESSOA JURÍDICA	15
3.2.1 Medidas cabíveis em caso de inadimplência	16
CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS	19

A "PEJOTIZAÇÃO" COMO FORMA DE MAQUIAR O CONTRATO DE TRABALHO

Kesley Daniel Rodrigues Faria de Oliveira

O presente artigo científico abordou a “pejotização” como forma de maquiar o contrato de trabalho. Essa é uma modalidade de contratação na qual o trabalhador é contratado como pessoa jurídica, em vez de funcionário celetista. Essa modalidade de contratação é incentivada pela legislação trabalhista brasileira, que permite a contratação de profissionais liberais como pessoas jurídicas. Assim o objetivo da pesquisa foi analisar as vantagens dessa modalidade para o empregador, como redução de custos, flexibilidade e possibilidade de terceirização, mas também, as desvantagens e os riscos para o trabalhador, como perda de direitos trabalhistas e previdenciários, além da possibilidade de fraude trabalhista. Para isso foi utilizada a pesquisa bibliográfica, com estudo da legislação, da doutrina e da jurisprudência.

Palavras-chave: ‘Pejotização’. Maquiar. Fraude Trabalhista. Vantagens. Desvantagens.

INTRODUÇÃO

A “pejotização”, que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas em vez de empregados celetistas, é uma prática cada vez mais comum no Brasil. Essa modalidade de contratação pode trazer vantagens para os empregadores, como redução de custos, mas também apresenta riscos e desvantagens para os trabalhadores, como a perda de direitos trabalhistas e previdenciários.

É importante discutir sobre a pejotização, seus aspectos legais e implicações, para que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e das obrigações dos empregadores ao contratar sob esse regime. Essa discussão ajuda a identificar situações de fraude trabalhista, em que a contratação como PJ é usada para burlar a legislação trabalhista.

A pejotização também tem impactos na economia, como a redução da arrecadação tributária e das contribuições previdenciárias, o que pode prejudicar a sustentabilidade do sistema de seguridade social brasileiro. Portanto, discutir sobre a pejotização pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e regulamentações mais adequadas para proteger os direitos trabalhistas e garantir a sustentabilidade dos sistemas previdenciários.

Para a escrita do artigo foi usado pesquisas bibliográficas em sites e livros, e também posicionamentos jurídicos. Assim na primeira seção destaca-se o surgimento da “pejotização” no Brasil aprofundando na transformação da relação trabalhista e características da “pejotização”. Já para a segunda seção analisamos como o processo da pejotização otimiza os custos do empregador, em destaque as vantagens e desvantagens com o posicionamento dos principais órgãos jurídicos. Na terceira seção foi explicado como o processo da pejotização afeta diretamente a pessoa jurídica em fins rescisórios.

1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA "PEJOTIZAÇÃO" NO BRASIL

No Brasil a formalização de pessoa jurídica surgiu com a promulgação da Lei de Direito Tributário nº 11.196, em 21 de novembro de 2005, em seu artigo 129. Essa lei permite que uma pessoa física se estruture como uma entidade jurídica formal, possibilitando assim a prestação de serviços no mercado socioeconômico, nos mesmos moldes de uma pessoa jurídica claramente identificada (DELGADO,2019).

1.1 TRANSFORMAÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHISTA

O Estado Liberal de Direito é resultado do desenvolvimento do sistema capitalista, estando intrinsecamente ligado à evolução histórica desse sistema. Esse direito é fruto da cultura do século XIX e das mudanças econômico-sociais e políticas naquela época.

Foi nesse período que a relação de trabalho subordinado se tornou o motor principal do processo produtivo da sociedade daquela época. Lá pelo final do século XVIII e ao longo do século XIX, na Europa e nos Estados Unidos, todas as condições essenciais para a formação do trabalho livre, porém subordinado, e para a concentração da classe trabalhadora se consolidaram, o que permitiu o surgimento do Direito do Trabalho.

Nas sociedades feudais e antigas, talvez tenha existido a categoria de trabalho subordinado em casos bem específicos, mas nunca foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. E muito menos se tornou uma categoria socialmente dominante, capaz de gerar um fenômeno amplo de normatização jurídica como o Direito do Trabalho. Portanto, o Direito do Trabalho é um fenômeno típico do século XIX, resultado das condições econômicas, sociais e jurídicas que existiam naquela época (DELGADO,2019).

Sua função é corrigir distorções econômico-sociais e civilizar a relação de poder que surge na dinâmica econômica da sociedade civil, especialmente no contexto das empresas e estabelecimentos.

A existência desse ramo especializado do Direito pressupõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que surgiram significativamente e de forma conjunta com o advento e a evolução do capitalismo.

No entanto, o Direito do Trabalho não se limitou apenas a servir o sistema

econômico que surgiu com a Revolução Industrial. Na verdade, ele estabeleceu controles para esse sistema, conferindo-lhe certa medida de civilidade e buscando, inclusive, eliminar as formas mais abusivas de utilização da força de trabalho pela economia.

Esse artifício legal tributário é especialmente adequado para profissionais autônomos que desejam estabelecer relações de prestação de serviços sem os elementos característicos de uma relação de emprego. No entanto, se estiverem presentes os elementos que configuram um vínculo empregatício, incluindo a subordinação, a aparência de pessoa jurídica perde sua validade e prevalece a tradicional relação de emprego entre as partes. Isso se baseia nos princípios da primazia da realidade sobre a forma, da valorização do trabalho e do emprego, e no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1.2 DEFINIÇÕES E CARACTERÍSTICAS DA "PEJOTIZAÇÃO"

Se entende como "pejotização" a prática de prestar serviços e profissões regulamentadas. Assim o trabalhador constitui uma pessoa jurídica que por meio dela passa a prestar os mesmos serviços que costumava realizar como empregado formalmente contratado. Em sua maioria, os casos de "pejotização" se dá pela necessidade da empresa de uma certa mão de obra a qual decide demitir seu funcionário, contratados no regime das Consolidações das Leis Trabalhistas, e busca a contratação de pessoa jurídica, que em certos casos é o próprio funcionário.

Como elucida Célia Regina Camachi Stander, essa prática ficou conhecida pelo neologismo "pejotização" (derivado da abreviatura da expressão pessoa jurídica) e define a situação do empregado compelido à abertura de uma empresa de fachada, não raro formada por uma única pessoa física, aquela que continua a realizar as mesmas funções que exercia na ex-empregadora agora transformada em sua contratante no falso contexto empresarial. (Stander,2006)

O modelo de contratação como pessoa jurídica se intensificou durante o período pandêmico, isso se justifica pelo cenário vivido, alto índice da taxa média de desemprego chegando a 13,5% segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Com o aumento do desemprego, a crise sanitária vivida, de acordo com a plataforma de recrutamento online Revelo 40% das pessoas em busca de oportunidade no mercado de trabalho buscavam pelo regime com Cadastro Nacional

de Pessoa Jurídica (CNPJ).(ALBUQUERQUE,2022).

1.2.1 Motivos para a utilização da contratação de pessoa jurídica

Alguns dos principais motivos, de muitas empresas para a contratação de pessoa jurídica é reduzir custos, a contratação de pessoa jurídica pode ser mais vantajosa financeiramente para uma empresa do que a contratação de um funcionário CLT, pois não há necessidade de encargos trabalhistas, férias, décimo terceiro salário, uma empresa pode contratar uma pessoa jurídica especializada em determinada área para realizar um trabalho que não é de expertise da própria empresa, garantindo um trabalho de qualidade. A contratação de pessoa jurídica permite uma maior flexibilidade na alocação de recursos em projetos de médio e longo prazo, permitindo ajustes mais rápidos em caso de mudança de necessidades. A responsabilidade civil, em caso de erro ou omissão da pessoa jurídica contratada, ela é responsável perante a empresa contratante, garantindo proteção contra eventuais ações judiciais, uma empresa pode ter dificuldades em encontrar um profissional qualificado e disponível para atender uma demanda específica, e contratar uma pessoa jurídica pode ajudar a suprir essa necessidade.

Por outro lado, há uma crescente demanda por parte dos empregados pela adoção do modelo de contratação como Pessoa Jurídica, e isso está relacionado principalmente com o nosso sistema previdenciário atual. Nesse contexto, observa-se a diminuição da taxa de natalidade e um aumento na expectativa de vida, impulsionados pelas novas perspectivas, aspirações e evolução da sociedade. A redução das contribuições está resultando em uma distância cada vez maior entre os indivíduos e a possibilidade de se aposentar.

1.2.2 Riscos de ser uma pessoa jurídica no Brasil

Ser uma pessoa jurídica no Brasil pode trazer diversos riscos, principalmente em relação às obrigações fiscais e trabalhistas. As empresas precisam estar sempre em dia com o pagamento de impostos, contribuições sociais, sob pena de receberem multas e sanções.

Quando um indivíduo decide tornar-se uma Pessoa Jurídica e oferecer seus serviços a outras empresas, é importante ter em mente que alguns benefícios comuns

no regime celetista, como férias remuneradas, plano de saúde e alimentação, não são mais obrigatórios para a empresa contratante. No entanto, é possível chegar a um acordo entre as partes caso se deseje manter esses benefícios. Além disso, é importante destacar que o profissional PJ não tem direito a benefícios sociais como seguro-desemprego, auxílio-doença ou indenizações em casos de acidentes no trabalho após o término do contrato.

Por outro lado, deve-se atentar ao pagamento das taxas como Microempreendedor Individual (MEI), criado justamente para que esse trabalhador pague o INSS ficando coberto pela Previdência Social. (ALBUQUERQUE,2022).

A insegurança é um dos maiores riscos de qualquer contrato PJ: não há obrigatoriedade de aviso prévio ou garantia de seguro. Portanto, ao final do contrato, é necessário buscar imediatamente uma nova empresa para prestar serviços. Nesse sentido, como profissional PJ, é fundamental ter uma carteira de clientes ampla, a fim de evitar ficar desempregado. É imprescindível, além disso, ter uma reserva financeira que possibilite tirar férias e planejar o futuro, incluindo a aposentadoria. (BLOG MACKENZIE,2021)

Por tudo isso, é essencial que as empresas se mantenham bem estruturadas e organizadas, para evitarem problemas e conseguirem superar eventuais dificuldades.

2 OTIMIZAÇÃO DOS CUSTOS DO EMPREGADOR

Ao contratar pela CLT, o empregador enfrenta diversos custos adicionais, como encargos sociais (INSS, FGTS, seguro de acidente), benefícios obrigatórios (férias, 13º, vale-transporte), custos trabalhistas (horas extras, adicionais) e despesas de contratação. A Reforma Trabalhista introduziu contratos mais flexíveis, como contratos intermitentes, teletrabalho, terceirização se consequentemente o da “pejotização”, que podem afetar esses custos. Já na contratação como Pessoa Jurídica, os principais custos para o contratado estão relacionados aos tributos sobre a nota fiscal, sem encargos trabalhistas.

2.1 ANÁLISE DOS CUSTOS ENVOLVIDOS NA CONTRATAÇÃO DA PESSOA FÍSICA E JURÍDICA

Ao fazer uma contratação pela CLT, o empregador deve considerar diversos

custos além do salário. Esses custos incluem encargos sociais, benefícios, custos trabalhistas e custos de contratação. Os encargos sociais, como INSS, FGTS e seguro acidente de trabalho, envolvem uma porcentagem do salário do funcionário e variações de acordo com o tipo de empresa e regime tributário. A CLT prevê diversos benefícios obrigatórios para os funcionários, como férias remuneradas, 13º salário e vale-transporte, além de outros benefícios adicionais que muitas empresas oferecem, como plano de saúde e vale-alimentação. O empregador também deve arcar com custos trabalhistas, como horas extras, adicionais noturnas e adicionais de periculosidade, caso sejam aplicáveis. Por fim, o empregador deve considerar os custos de contratação, como anúncios de vagas, entrevistas e treinamentos. É importante ressaltar que a Reforma Trabalhista instituiu algumas espécies de contratação que surgiram para gerar flexibilidade ao empregador, como o contrato, que pode gerar diferenças de custo na relação à contratação pela CLT.

Já ao contratar um profissional como Pessoa Jurídica, os principais custos para o contratado estão relacionados aos tributos sobre os valores da nota fiscal emitida, sem encargos trabalhistas envolvidos. Portanto fica claro o motivo dos empregadores exigirem a contratação na modalidade de PJ.

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA

A principal motivação por trás da adoção da contratação como Pessoa Jurídica (PJ) reside na busca por economia de recursos financeiros. Isso ocorre porque a contratação de funcionários com registro em carteira é dispendiosa para as empresas, devido à necessidade de pagamento de todos os encargos trabalhistas, que sofre com a retenção de até 27,5% de tributação como FGTS, férias remuneradas, 13º salário e outros. Portanto, quando uma empresa não requer que um profissional seja um funcionário permanente e subordinado, o modelo de contratação PJ pode ser mais vantajoso. (CONSULTOR JURIDICO,2022)

Manter uma equipe de funcionários implica em um maior envolvimento do departamento de recursos humanos, incluindo treinamentos, provisão de equipamentos e a gestão de todas as obrigações trabalhistas relacionadas ao colaborador.

Por outro lado, na contratação PJ, é suficiente que um contrato seja elaborado adequadamente e que ambas as partes cumpram o acordado, que pode incluir a

conclusão de um serviço específico e o pagamento correspondente. Muitas empresas ocasionalmente necessitam de profissionais com conhecimento técnico especializado, e nesses momentos, contratar um novo funcionário ou treinar alguém da equipe interna pode não ser a escolha mais eficiente, devido aos custos e à burocracia envolvida.

A ausência de exclusividade na contratação como Pessoa Jurídica (PJ) pode representar um desafio para a sua empresa, pois os concorrentes podem ter acesso aos mesmos talentos qualificados. Além disso, há um maior risco de vazamento de informações confidenciais, duplicação de trabalhos e possíveis distrações por parte dos contratados. (ACCOUNTTECH, 2021)

Com as alterações na legislação trabalhista, é possível incluir cláusulas de exclusividade em contratos sem que isso configure um vínculo empregatício. Portanto, uma solução para minimizar essas desvantagens é incorporar acordos de exclusividade nos contratos, oferecendo benefícios adicionais aos colaboradores.

Uma das vantagens mais significativas de adotar o status de trabalhador autônomo (PJ) é o maior controle que se obtém sobre a própria carreira e o horário de trabalho. Nesse arranjo, o empregador não pode impor um rigoroso controle de horas, mas, em vez disso, é possível estabelecer prazos para a conclusão dos projetos acordados. (LIRA,2023)

Além disso, essa modalidade permite a flexibilidade de trabalhar com vários clientes simultaneamente, o que potencialmente amplia a receita. Outro benefício a ser considerado é que, em determinadas circunstâncias, os trabalhadores PJ podem desfrutar de encargos fiscais e taxas mais baixas em comparação com outros modelos de contratação.

Mesmo quando um contrato especifica os termos acordados, ainda persiste o risco de enfrentar litígios trabalhistas. Portanto, é crucial ter cautela para garantir que o contrato não contenha elementos que possam ser interpretados como "pejotização", o que é ilegal. Caso contrário, antigos colaboradores podem buscar na justiça o reconhecimento de vínculo empregatício.

2.3 ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Antes mesmo do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) precisamos entender quais são os elementos essenciais que configura uma relação de emprego.

O sistema jurídico brasileiro estabelece que, para ser considerada uma relação de emprego, é necessário cumprir cinco critérios fundamentais, conforme delineado nos artigos 2º e 3º da CLT.

O artigo 2º da CLT define o empregador como uma empresa, seja ela individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite trabalhadores, remunera-os e supervisiona sua prestação pessoal de serviços. Por outro lado, o artigo 3º da CLT define o empregado como qualquer pessoa física que preste serviços não eventuais a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. (BRASIL, 1943).

O STF reconhece a licitude de outras formas de relação de trabalho, que não a relação de emprego celetista, desde que não se de o vínculo empregatício, “com isso, o STF firma entendimento majoritário de que a "pejotização" é uma forma de terceirização lícita e que os hospitais podem terceirizar o serviço médico”, disse Celso Mannrich”. (CONSULTOR JURIDICO,2023). O entendimento se diverge quando vai para doutrinadores:

A comparação entre a "pejotização" e a terceirização convencional de serviços se mostra inviável. Na terceirização, há uma nítida separação das atividades entre a empresa contratante, a empresa contratada e o trabalhador que presta serviços. Enquanto na "pejotização", o trabalhador desempenha simultaneamente os papéis de empresa contratante e prestador de serviços."(CALCINE; MORAES, 2023)

À medida que novas instâncias de "pejotização" são denunciadas no território nacional, o Poder Judiciário Trabalhista se dedica à repressão da ilegalidade subjacente. No âmbito das cortes, têm-se proferido decisões que favorecem os trabalhadores, mediante as quais todas as perdas decorrentes das tentativas perpetradas por empregadores de elidir as disposições legais trabalhistas têm sido objeto de compensação por meio do reconhecimento de um vínculo empregatício entre os profissionais e as empresas que contratam seus serviços.(JUSTIÇA DO TRABALHO, 2023)

"O princípio da primazia da realidade tem sido aplicado pelos magistrados, os quais, de fato, desconsideram a personalidade jurídica da entidade empresarial com o fito de assegurar que o obreiro usufrua dos direitos laborais legalmente

estabelecidos e que o Estado perceba, de forma regular, as contribuições previdenciárias e encargos sociais devidos pelas empresas", destaca Luciano Augusto de Toledo Coelho, magistrado titular da 12ª Vara do Trabalho de Curitiba, no estado do Paraná.

Consoante às palavras do ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão, a "pejotização" figura como um fenômeno que periodicamente desperta a atenção desta instância judiciária. "Ela constitui mais uma manifestação da inventividade humana na busca de contornar as normas laborais, realçando, assim, sua importância e complexidade", acentua. (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2023)

Portanto, seja devido à falta de validade formal do contrato de prestação de serviços na "pejotização" sob a lei, seja porque a presença dos requisitos legais de uma relação de emprego no caso concreto exclui a terceirização, é essencial que o princípio da realidade prevaleça. Isso significa que, com base no artigo 9º da CLT, "atos realizados com a intenção de distorcer, evitar ou fraudar as disposições contidas nesta Consolidação" são considerados nulos de pleno direito.

3 IMPACTOS DA "PEJOTIZAÇÃO" EM FINS RESCISÓRIOS COMPENSATÓRIOS

Quando tratamos de contratação por contrato entre pessoas jurídicas perde-se os direitos trabalhistas, visto que estes somente se dão através da CLT, ficando assim o trabalhador PJ sem os benefícios adquiridos no art 9º da CLT.

3.1 DIREITOS TRABALHISTAS DAS PESSOAS JURÍDICAS

Na contratação de uma pessoa jurídica, o empregado é privado de todos os direitos trabalhistas e previdenciários que são garantidos pela Constituição, como décimo terceiro, férias, aviso prévio, FGTS, seguro-desemprego, entre outros benefícios como vale-transporte, alimentação.

Os tribunais são firmes quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego. Isto ocorre porque entende-se que o trabalhador PJ é a parte mais fraca da relação, firmando o princípio da primazia da realidade em que o que importa são os fatos ocorridos mesmo que no início do contrato tenha aceitado a contratação na modalidade PJ.

Em caso que se comprove os quatro elementos essenciais - onerosidade,

habitualidade, pessoalidade e subordinação - em sua prestação de serviços, então é estabelecido um vínculo empregatício. Nessa situação, o trabalhador PJ tem direitos trabalhistas reconhecidos, conforme estipulado pelo artigo 9º da CLT e pela jurisprudência do TST, que consideram a contratação por meio de prestação de serviços inválida.

Deste modo, o trabalhador pode discutir os seus direitos e reconhecimento de um vínculo com a empresa, visto que tal circunstância ocasiona gravosos prejuízos financeiros, no âmbito trabalhista e fiscal, porque não há o recolhimento de tributo.

3.1.1 Rescisão do contrato de prestação de serviço

Em uma contratação em que uma pessoa jurídica é envolvida, não há subordinação, fiscalização no ambiente de trabalho, controle de jornada e outros requisitos que caracterizam uma relação de emprego legítima. Devido a essa falta de elementos típicos do regime celetista, a pessoa jurídica não tem direito a nenhum benefício trabalhista, uma vez que todos esses direitos são exclusivos dos colaboradores sob o regime da CLT.

Quando uma relação é estabelecida entre duas pessoas jurídicas, disfarçando uma relação de emprego genuína, o colaborador perde todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados pela legislação vigente e pela Constituição Federal. Isso inclui o décimo terceiro salário, férias, aviso prévio, FGTS, seguro-desemprego, auxílios-doença/acidentário, e até mesmo benefícios estabelecidos em acordos coletivos e convenções trabalhistas. (GALVÃO,2023)

Além disso, em caso de término do contrato, o colaborador não terá direito às verbas rescisórias típicas de um trabalhador registrado. Seu direito se limita à remuneração pelos dias efetivamente trabalhados no mês, pagos como contrapartida pelos serviços prestados no mês anterior.

3.2 COMPENSAÇÃO DEVIDA À PESSOA JURÍDICA

É possível que uma pessoa jurídica sofra dano moral quando sua honra objetiva é prejudicada. A indenização nesses casos é uma forma de compensação pelo dano causado à imagem, admiração, respeito e credibilidade da empresa no ambiente comercial. Essa compensação visa mitigar o impacto negativo sobre a reputação da

pessoa jurídica perante terceiros.(SOUZA NETO, 2019)

O dano moral à pessoa jurídica geralmente ocorre quando há ofensas, difamações, informações falsas ou práticas desleais que afetam negativamente sua reputação no mercado. A legislação pode variar em diferentes jurisdições, mas muitos sistemas legais reconhecem que empresas têm direitos relacionados à sua reputação e podem buscar indenizações por danos morais em casos apropriados.(SOUZA NETO,2019)

A compensação financeira pode ser determinada com base nos prejuízos tangíveis e intangíveis causados à empresa, incluindo perda de contratos, clientes, oportunidades de negócios e danos à imagem institucional. No entanto, é importante observar que os critérios para avaliação e concessão de indenização por dano moral a pessoas jurídicas podem variar e estão sujeitos às leis específicas do país ou região em questão.

3.2.1 Medidas cabíveis em caso de inadimplência

Em situações de inadimplência em contratos envolvendo pessoas jurídicas, há diversas medidas disponíveis para lidar com a situação. Essas medidas visam resolver o problema e proteger os interesses das partes envolvidas.

Uma das opções é a notificação formal, que consiste em enviar uma comunicação por escrito à parte inadimplente, detalhando a violação do contrato, estabelecendo prazos para regularização e informando sobre as consequências legais em caso de não cumprimento.(CUNHA, 2015)

Outra abordagem é a mediação ou negociação, onde se busca resolver a questão por meio de acordo amigável, que pode envolver ajustes nos termos do contrato.

Também é importante revisar o contrato em busca de cláusulas relacionadas a penalidades ou medidas específicas em caso de inadimplência, considerando a possibilidade de rescisão do contrato em casos graves. Ações judiciais podem ser iniciadas para buscar compensação por perdas e danos ou cumprimento forçado do contrato, e garantias contratuais, como fianças ou garantias bancárias, podem ser acionadas.

Registrar a inadimplência em agências de proteção de crédito é uma medida que pode afetar a capacidade da parte inadimplente de obter crédito no futuro, e

cláusulas penais no contrato podem ser executadas para impor penalidades financeiras.

É importante lembrar que cada caso é único, e a escolha das medidas apropriadas depende da gravidade da inadimplência, das cláusulas contratuais existentes e das leis locais. Por isso, é recomendável buscar orientação jurídica especializada para garantir que todas as ações estejam em conformidade com a legislação aplicável.(CUNHA, 2015).

CONCLUSÃO

O surgimento da "pejotização" no Brasil está relacionado à possibilidade de pessoas físicas se tornarem pessoas jurídicas para prestar serviços no mercado. No entanto, essa prática tem sido alvo de discussões devido aos impactos na relação trabalhista e nos direitos dos trabalhadores.

A "pejotização" envolve a transformação da relação de emprego, onde profissionais se tornam pessoas jurídicas para prestar os mesmos serviços que faziam como empregados formais. Isso pode ocorrer por diversos motivos, incluindo a redução de custos para as empresas.

Essa prática tem vantagens, como a flexibilidade para o empregador e a possibilidade de profissionais atuarem em múltiplos projetos, mas também acarreta desvantagens para os trabalhadores, como a perda de direitos trabalhistas e previdenciários.

Pode-se observar que o entendimento sobre a "pejotização" varia entre o Supremo Tribunal Federal, que a reconhece como uma forma lícita de terceirização, e os tribunais trabalhistas, que muitas vezes reconhecem vínculos empregatícios nesses casos.

Quando a "pejotização" é considerada ilegal, os trabalhadores têm direito a buscar o reconhecimento de vínculo empregatício e a reivindicar direitos trabalhistas. No entanto, os impactos nas rescisões contratuais e a compensação devidas à pessoa jurídica são complexos e variam conforme as circunstâncias.

Logo, pode-se concluir que a "pejotização" é um fenômeno que continua a gerar debates e desafios tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores, destacando a importância de manter um equilíbrio entre a flexibilidade do mercado de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

PEJOTIZATION AS A WAY TO MAKE UP THE EMPLOYMENT CONTRACT

Kesley Daniel Rodrigues Faria de Oliveira

This scientific article addressed “pejotização” as a way to disguise the employment contract. This is a type of hiring in which the worker is hired as a legal entity, instead of as a CLT employee. This type of hiring is encouraged by Brazilian labor legislation, which allows the hiring of independent professionals as legal entities. Thus, the objective of the research was to analyze the advantages of this modality for the employer, such as cost reduction, flexibility and the possibility of outsourcing, but also the disadvantages and risks for the worker, such as loss of labor and social security rights, in addition to the possibility of labor fraud. For this purpose, bibliographical research was used, with a study of legislation, doctrine and jurisprudence.

Keywords: ‘Pejotização’. Make up. Labor Fraud. Benefits. Disadvantages.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Juliana. **"pejotização" do trabalho se intensifica com a pandemia**: Saída para reduzir custos de quem contrata e ampliar os ganhos de quem oferta serviços, "pejotização" requer atenção de quem oferece e de quem contrata os serviços. Disponível em: <https://movimentoeconomico.com.br/economia/2022/02/26/pejotizacao-do-trabalho-se-intensifica-pandemia/>.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **"pejotização" e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador-Bahia. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010.

CALCINE; R; MORAES; LB **STF chancela "pejotização" e outras formas alternativas de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-22/pratica-trabalhista-stf-chancela-pejotizacao-outras-formas-alternativas-trabalho>. Acesso 23 set. 2023.

CUNHA, Raphael Augusto. **O Inadimplemento na Nova Teoria Contratual: O Inadimplemento Antecipado do Contrato**. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-11122015-083624/publico/Raphael_Augusto_Cunha_Versao_Integral.pdf. Acesso em 23 set. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019

É vantajoso para as empresas contratarem profissionais PJ?. **Accounttech**. 2021. Disponível em: <https://www.accounttech.com.br/blog/vantajoso-contratar-profissionais-pj>. Acesso em: 17 set. 2023

HARADA, Kiyoshi. MP do Bem. Breves comentários da Lei n* 11.196/200\$. Jns Navíandi, Teresina, ai 10. o.885, 5 dez. 2005. Disponível em: [http://jus2.uol.com.br/dou\(rina/icxto.asp?id=7653\)](http://jus2.uol.com.br/dou(rina/icxto.asp?id=7653)). Acesso em: 09 jun. 2023

Justiça do Trabalho. **Com falsa expectativa de vantagens, "pejotização" prejudica o trabalhador**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/com-falsa-expectativa-de-vantagens-pejotizacao-prejudica-o-trabalhador>. Acesso em 12 out 2023.

LIRA, Mylena. **Direitos trabalhistas: conheça os deveres e vantagens do trabalhador PJ (Pessoa Jurídica)**. 2023. Consultor jurídico. Disponível em: <https://jcconcursos.com.br/noticia/brasil/direitos-trabalhistas-conheca-os-deveres-e-vantagens-do-trabalhador-pj-pessoa-juridica-109746>. Acesso 22 set 2023

NETO, Antonio Evangelista de Souza. **Dano Moral Sofrido por Pessoa Juridica**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dano-moral-sofrido-por-pessoa-juridica/760320383/amp>. Acesso em 23 set.2023

PJ: quais os riscos de um contrato de pessoa jurídica malfeito?. **Blog Mackenzie**. 2021. Disponível em: <https://blog.mackenzie.br/mercado-carreira/empreendedorismo/pj-quais-sao-os-riscos-de-um-contrato-de-pessoa-juridica-malfeito/amp/>. Acesso em: 08 jun. 2023.

STF e a "pejotização" de profissionais liberais: terceirização ou fraude?. **Revista Consultor Jurídico - Conjur**. Disponível em:<https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejotizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude>. Acesso em 22 set. 202

TRABALHADOR PJ: SAIBA QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TRABALHADOR COM CONTRATAÇÃO PJ. **L GALVÃO**. Disponível em: <https://lgalvao.com.br/blog-advogado-sao-bernardo-do-campo/direito-do-trabalho/trabalhador-pj-saiba-quais-sao-os-direitos-do-trabalhador-com-contratacao-pj/>. Acesso em 23 set. 2023.

2ª Turma do STF reconhece legalidade de "pejotização" de médico.**Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-15/turma-stf-reconhece-legalidade-pejotizacao-medico#:~:text=Com%20isso%2C%20o%20STF%20firma,servi%C3%A7o%20m%C3%A9dico%E2%80%9D%2C%20disse%20Mannrich.&text=S%C3%A9rgio%20Rodas%20%C3%A9%20correspondente%20da%20revista%20Consultor%20Jur%C3%AAdico%20no%20Rio%20de%20Janeiro>. Acesso em 22 set 2023