

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACIC
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FÁBIO MELQUÍADES SANTANA

FORMATOS DE CONTRATOS DE MÃO DE OBRA:
uma análise no formato CLT e PJ

UBERLÂNDIA
MARÇO DE 2024.

FÁBIO MELQUÍADES SANTANA

FORMATOS DE CONTRATOS DE MÃO DE OBRA:

uma análise no formato CLT e PJ

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Ms. Edilberto Batista Mendes Neto

UBERLÂNDIA
MARÇO DE 2024

FÁBIO MELQUÍADES SANTANA

**FORMATOS DE CONTRATOS DE MÃO DE OBRA: uma análise no formato CLT e
PJ**

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Banca de Avaliação:

Prof. Mestre Edilberto Batista Mendes Neto
Orientador

Blind Review
x

Blind Review
x

UBERLÂNDIA
MARÇO 2024

RESUMO

Após a promulgação da Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, surgiram possibilidades regulamentadas para a contratação de profissionais, visando uma economia tributária, por parte do contratante. Este fenômeno, conhecido como “pejotização”, deriva da expressão “Pessoa Jurídica” (PJ) e descreve a prática de contratar profissionais por meio da criação de uma empresa pelo próprio contratado. Essa forma de relação laboral estabelece uma dinâmica entre empresas, diferenciando-se do tradicional vínculo entre empresa e funcionário, regido pelas Consolidações das Leis do Trabalho. O objetivo geral deste estudo é analisar a legislação pertinente à contratação no formato Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no formato por Pessoa Jurídica e tem como finalidades específicas identificar as possibilidades de economia tributária por parte do contratante, ao considerar a contratação de Trabalhador Pessoa Jurídica, frente à complexidade e onerosidade do Sistema Tributário Brasileiro. A abordagem metodológica, realiza-se por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Quanto aos resultados, apresenta-se os valores de encargos e descontos para um custo mensal fictício de um funcionário, via contratação da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como quadro comparativo com Natureza de vínculo, considerando a descrição dos encargos sociais e benefícios, que deverão ser ponderados, por um profissional, ao ser contratado, por meio de vínculo Empresa x Empresa. Os resultados revelaram possibilidades de economia tributária por parte do contratante, que por sua vez, deverá se atentar à legislação que rege as normas da contratação por pejotização, de modo a evitar ocorrências de Evasão Fiscal.

Palavras-chave: Pejotização. Legislação. Empregador. Economia Tributária.

ABSTRACT

After the enactment of the Labor Reform, through Law 13,467/2017, regulated possibilities for hiring professionals emerged, aiming at tax savings by the hiring party. This phenomenon, known as "Pejotization," derives from the term "Legal Entity" and describes the practice of hiring professionals through the creation of a company by the hired individual. This form of labor relationship establishes a dynamic between companies, differing from the traditional link between company and employee governed by the Consolidation of Labor Laws. The objective of this study is to analyze the legislation pertinent to hiring under the Consolidation of Labor Laws format and by Legal Entity and aims to identify the possibilities of tax savings for the hiring party when considering the hiring of a Legal Entity Worker in face of the complexity and burdensomeness of the Brazilian Tax System. Regarding the methodological approach, it is a bibliographic and documentary research. As for the results, the values of charges and discounts for a fictitious monthly cost of an employee are presented, through hiring via the Consolidation of Labor Laws, as well as a comparative table with the Nature of the link, considering the description of social charges and benefits, which should be considered by a professional when hired through a Company x Company link. The results revealed possibilities of tax savings for the hiring party, which in turn should pay attention to the legislation governing the rules of hiring through pejotization, in order to avoid occurrences of Tax Evasion.

Keywords: *Pejotization. Legislation. Employer. Tax Economy.*

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ: Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
COFINS: Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CRFB: Constituição da República Federativa do Brasil
CSRF: Contribuições Sociais Retidas na Fonte
FGTS: Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS: Instituto Nacional do Seguro Social
IR: Imposto de Renda
IRRF: Imposto de Renda Retido na Fonte
ISS: Imposto Sobre Serviços Prestados.
MEI: Microempreendedor Individual
OIT: Organização Internacional do Trabalho
PIS: Programa de Integração Social
PJ: Pessoa Jurídica
PSE: Programa Seguro-Emprego
RAT: Riscos de Acidente de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
2 REFERENCIAL TEÓRICO	3
2.1 CLT – Consolidação das leis trabalhistas.....	4
2.2 Remuneração e Tipicidade.....	6
2.3 Pessoa Jurídica - Pejotização.....	12
2.4 Pró-labore.....	15
3 METODOLOGIA.....	17
4 ANÁLISE DOS DADOS.....	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Faria e Ramos (p52. 2014), pode-se considerar o trabalho como elemento central da sociabilidade humana. O desempenho do trabalhador no mercado de trabalho poderá determinar a riqueza, os tipos de bens que se consome, com quem se relaciona, motivando de modo geral a qualidade de vida do indivíduo, conforme Borjas (2012). Além do envolvimento pessoal, muitas questões políticas, sociais e econômicas estão relacionadas às experiências no mercado de trabalho de determinados grupos de trabalhadores ou aos vários aspectos do vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas.

A relação entre empregado e empregador promove obrigações tributárias de caráter decisório, que definem o direcionamento de parte dos recursos financeiros de uma empresa. No Brasil, quando se discute tributação, o tema dos encargos sociais é, instantaneamente, colocado em pauta, devido à sua representatividade, no faturamento das empresas, e às consequências, que podem trazer em relação à geração de empregos e à obtenção de lucro. “Já que a elevadíssima carga tributária no Brasil enseja para as empresas a apuração de altos encargos trabalhistas”. (NETO, 2019). De acordo com Freire (2012), a carga tributária incidente nas folhas de pagamento cresce a cada ano e gera impactos nos cofres públicos, de modo que é a maior fonte de arrecadação da administração pública.

Nesse cenário, o empregador encontra possibilidades, que poderão proporcionar maiores vantagens ao decidir pela contratação de um profissional, dentre elas, destaca-se a pejetização, que tem como particularidade um trabalhador Pessoa Física, que oferta mão de obra, seja de cunho braçal ou intelectual, por meio de constituição de uma Pessoa Jurídica, fazem uso de contrato de prestação de serviço de natureza civil, assegura Orbem (2016). Para a empresa, a economia de encargos trabalhistas é o desejável, já para o profissional, a pejetização significa certa autonomia e redução da carga tributária, mas significa abdicar de alguns benefícios trabalhistas.

Esse estudo se identifica com a seguinte pergunta de pesquisa: quais as vantagens tributárias para uma empresa contratar um profissional por pejetização, em vez do regime da CLT?

Esse estudo demonstrou a importância de analisar a legislação e suas implicações com relação às modalidades de contratos CLT e PJ para o contratante e como objetivos

específicos: compreender e comparar a legislação concernente aos contratos, seja pela CLT ou por Pessoa Jurídica, o que promove a comparabilidade de ambas.

Esse trabalho se justifica, visto que a modalidade de contratação por pejetização apresenta considerável relevância, no contexto de gestão e economia ao empregador, ao considerar a complexidade e a onerosidade do sistema tributário do Brasil. Assim, muitos profissionais buscam alternativas para diminuir a carga tributária e para otimizar recursos e aumentar a sua renda líquida. Por meio da pejetização, profissionais autônomos ou *freelancers* podem acessar uma série de benefícios fiscais, ao operar como uma PJ: podem emitir notas fiscais, acessar linhas de crédito mais atrativas e projetar, no mercado, uma imagem mais profissional.

A busca por economia tributária é um dos principais intuitos da pejetização. Profissionais investidos como Pessoa Jurídica podem se beneficiar de uma menor incidência de impostos, comparados aos trabalhadores assalariados, que podem sofrer com alíquotas de imposto de renda mais elevadas e contribuições previdenciárias mais significativas.

Por outro viés, a pejetização pode levar à precarização do trabalho, uma vez que profissionais Pessoa Jurídica não usufruem dos mesmos direitos trabalhistas que empregados celetistas, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Portanto, o estudo desta tendência é crucial para se entender suas implicações na qualidade e nas condições de trabalho do brasileiro.

O estudo da pejetização pode trazer *insights* importantes, sobre a evolução do mercado de trabalho brasileiro, sobretudo no contexto de uma economia cada vez mais caracterizada, por relações de trabalho flexíveis e pelo aumento da incidência do trabalho autônomo e informal.

A pejetização demanda uma reflexão acerca das leis trabalhistas e tributárias. Por isso é fundamental avaliar se a legislação atual é adequada para lidar com as novas formas de trabalho e se é necessário implementar reformas que equilibrem os interesses de trabalhadores e empregadores, para se instaurar um ambiente de negócios, que seja justo e competitivo.

Dessa forma, a pesquisa e as análises sobre as tendências de pejetização frente à economia tributária são justificadas pela necessidade de compreender as motivações, consequências e impactos dessa prática na sociedade, na economia, no mercado de trabalho e no sistema tributário, ao possibilitar a proposição de políticas públicas mais

eficazes e equitativas, visando o equilíbrio entre os interesses das empresas, dos profissionais e as necessidades de arrecadação do Estado.

A metodologia empregada para atender aos objetivos do estudo consistiu na realização de uma análise bibliográfica detalhada da legislação pertinente, com uma sucinta análise das tributações incorridas, levando-se em consideração os encargos sociais e benefícios devidos, em cada modalidade de contratação. Essa análise comparativa foi realizada por meio da contratação de funcionários, via CLT e de funcionários com a abertura de Pessoa Jurídica, conhecida como pejetização, considerando as especificações das Leis Trabalhistas. Dessa forma, o estudo se caracteriza como pesquisa descritiva.

Este estudo está organizado em cinco tópicos. No primeiro tópico temos a introdução com breve contextualização sobre a carga tributária no país, relacionado às empresas e a contratação de funcionários. No segundo tópico, é apresentado o referencial teórico organizado para esclarecer as leis que regulam as normas de trabalho, tanto a CLT quanto a regulamentação de profissionais através de pejetização. O terceiro tópico discute as metodologias aplicadas no trabalho. No quarto tópico, são apresentados os principais custos envolvidos na manutenção de um trabalhador contratado sob o regime CLT, bem como a natureza do vínculo entre as possibilidades de contratação CLT e pejetização. O quinto e último tópico apresenta as considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Conforme descreve Martelli (p7, 2016), a carga tributária que incide sobre empresas e organizações favorece a inibição de criação de novos postos de trabalho, bem como o seu desenvolvimento. Fato que eleva as taxas de desemprego e a baixa remuneração do trabalhador, fatores que podem incentivar o trabalho informal. Sendo assim, as subcontratações criam alternativas para a entidade, a pejetização, no atual contexto, representa certa maleabilidade, que possibilita flexibilidade nos papéis que cabem ao empregador x empregado, segundo Melo (2016).

É inegável reconhecer a intenção de amenizar custos trabalhistas, o que leva a Indústria e a Comércio a buscarem formas de aliviar os tributos que são pagos para a manutenção de

trabalhadores, ressaltando a importância de distinguir a prática da ‘elisão fiscal’ que diferente da ‘evasão fiscal’, consiste em meios legalmente admitidos para garantir estratégias tributárias, na perspectiva de Maia (2020). Faz-se necessário clarear que não se pretende aprofundar tais questões, uma vez que o objetivo é identificar a economia tributária, por parte dos empregadores, em manter um empregado na modalidade pejetização.

Pode-se considerar a pejetização como uma modalidade de externalização das atividades, uma vez que o trabalhador deverá constituir uma pessoa jurídica. Dessa forma, prestará serviços, via contrato de prestação de serviços de natureza civil, sem que haja incidência de qualquer direito trabalhista, esclarece Orbem (2016, p. 143).

A modalidade pejetização encontrou amparo em profundas transformações no arcabouço jurídico, na Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, por intermédio da flexibilização de mais de 200 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, abrindo as possibilidades na autorregulação de termos de contratação e remuneração do trabalhador, como apontam (Almeida; Levi; Sousa, 2022).

Aparentemente, o referenciado trabalhador apresentaria maior autonomia e estaria inserido dentro da estrutura da empresa, numa espécie de parassubordinação. Porém, ainda sim, existe a figura de patrão e empregado e a subordinação às determinações da empresa contratante.

Conforme Orbem (2016), ao adquirir identidade de personalidade jurídica, esse prestador passará a prestar serviços como um trabalhador autônomo, regulamentado como Microempreendedor Individual (MEI), passando a ser identificado, por meio do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), fazendo-se necessária a emissão de Nota Fiscal de Serviço.

2.1 Consolidação das Leis Trabalhistas

A Consolidação das Leis Trabalhistas instituída pelo Decreto Lei nº 5.452/43 preconiza, nos artigos 2º e 3º, a ocorrência de uma relação que deverá existir entre empregador, determinado Pessoa Jurídica, e empregado, que, por sua vez, será determinado por meio de Pessoa Física, conforme apontam Almeida; Levi e Sousa (2022).

Ao se contratar um funcionário pelo regime CLT, o contratante assume diversos custos, como a ocorrência de gastos relacionados ao salário do empregado. Tais como férias e décimo terceiro salário, além de outras obrigações, denominadas encargos sociais, como Instituto

Nacional do Seguro Social (INSS) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além de outros benefícios que deverão ser concedidos ao trabalhador, o que leva a folha de pagamento a ficar mais onerosa.

Conforme descreve Cerqueira e Meneses (2009), a folha de pagamento é composta de duas partes principais, para demonstrar os custos de um dos perfis de determinado funcionário: lista-se como vantagens, -que vêm a ser os custos incorridos na manutenção- salários; gratificações; comissões; horas extras; adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; adicional noturno; férias; 13º salário; salário maternidade; salário família; diárias para viagens e ajuda de custo. Vale ressaltar que não se aplica todos os custos a todos os perfis.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, o decreto Lei 5452/43, 1988, o salário e a remuneração são institutos jurídicos distintos. O primeiro é o pagamento simples, feito ao empregado, como retribuição pelo trabalho; esse pagamento é calculado por hora, dia, semana ou mês, não pode ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações (CLT, art. 459); tem caráter alimentar, é indisponível e irredutível. Já, a remuneração é a soma do salário e das vantagens pagas em dinheiro ou por meio de utilidades (CLT, arts. 457 e 458). É o conjunto de todas as parcelas pagas ao empregado em decorrência do contrato de trabalho, ou da prestação de serviços. É o gênero do qual o salário é a espécie mais importante. A CLT define remuneração como sendo o conjunto de parcelas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego, incluindo gorjetas, gratificações legais e comissões (art. 457 e parágrafo 1º).

Segundo Cerqueira e Meneses (2009) o empregador deverá depositar o FGTS (Lei n. 8.036/90, art. 15), a contribuição previdenciária (Lei n. 8.212/91, arts. 20 e 28), calcular as férias (CLT, art. 142), a gratificação natalina (Lei n. 4.090/62, art. 1º, § 1º) e as horas extras (Súmula 264, Tribunal Superior do Trabalho/TST). A prova do pagamento do salário é documental e, somente por esse meio é admitida.

O art. 464 da CLT é norma cogente e, assim, está redigido: “O pagamento do salário deverá ser efetuado contrarrecibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

“Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho”.

Se o empregador optar pelo depósito do salário na conta bancária do empregado, deverá fornecer-lhe o holerite de pagamento mensal, com discriminação das parcelas pagas e o valor

correspondente a cada uma delas, pois todo empregado tem o direito de saber o que está sendo pago e o valor correspondente a cada componente de sua remuneração.

Em caso de depósito bancário, o saque deverá ser efetuado sem custos para o empregado, sob pena de infringência ao princípio da irredutibilidade salarial. O pagamento de taxas ou tarifas para fornecimento de cartão magnético, realização de saques, manutenção da conta etc., terão de ser suportados pelo empregador (CLT, art. 2º, parágrafo 2º).

2.2 REMUNERAÇÃO E TIPICIDADE

No Brasil, o Estado exerce grande controle, sobre o sistema de relações de trabalho e tem uma ação intervencionista, de acordo com Azevedo (2014). Além dessa ação intervencionista do Estado brasileiro no sistema de relações de trabalho e na determinação do salário-mínimo, é importante considerar a influência das normativas internacionais, especialmente, aquelas propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT, da qual o Brasil é membro, estabelece diretrizes e recomendações que visam assegurar a proteção dos assalariados contra salários excessivamente baixos, além de fornecer critérios, a serem considerados, na determinação do nível dos salários-mínimos. Art III – Os elementos levados em consideração, para determinar o nível dos salários-mínimos, deverão abranger:

- a) as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, tendo em vista o nível geral dos salários no país, o custo da vida, as prestações da previdência social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais.
- b) os fatores de ordem econômica, inclusive as exigências de desenvolvimento econômico, a produtividade e o interesse que existir em atingir e manter um alto nível de emprego. (OIT – Brasília – C131 – Fixação de Salários-Mínimos, especialmente nos Países em Desenvolvimento)

A Constituição, no art. 7º, prevê que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...). IV – Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

O artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal do Brasil estabelece direitos importantes para os trabalhadores urbanos e rurais. Esse trecho, em particular, trata do salário-mínimo, que é um valor base, o qual deve ser pago aos trabalhadores e é estabelecido por lei. Isso significa que esse salário não é arbitrário ou deixado ao critério dos empregadores, mas definido pelo governo. O salário-mínimo é uniforme em todo o território nacional, não variando de estado para estado ou entre áreas urbanas e rurais.

O valor do salário-mínimo deve ser suficiente para cobrir as despesas básicas do trabalhador e de sua família. Isso inclui itens essenciais para uma vida digna e com bem-estar, nela se incluem: moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência Social - rol exemplificativo das necessidades básicas que o salário-mínimo deve cobrir. Conforme descreve Araujo (2017), segundo a OIT, o salário-mínimo possui a função de proteger a família dos trabalhadores, localizada na base da pirâmide salarial, garantido-lhe condições mínimas de subsistência.

A CLT traz o conceito de salário-mínimo no art. 76:

Salário-mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O valor do salário-mínimo é definido em relação a um dia normal de trabalho. Isso implica que o valor do salário-mínimo deve corresponder a uma jornada de trabalho diária padrão. É importante notar que esta parte da definição reconhece que o custo de vida pode variar em diferentes regiões e épocas, o que implica o ajustamento desse salário, de acordo com essas variações geográficas e temporais. E, o art. 78, também da CLT, complementa:

Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário-mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

As partes do contrato têm liberdade para estipular o valor do salário, desde que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos, que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes (CLT, art. 444). Essa liberdade, também,

aplica-se aos instrumentos coletivos e, quando o empregado for portador de diploma de nível superior e receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (CLT, art. 611-A).

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho não poderão fixar o salário em valor menor do que o mínimo legal, e terão prevalência sobre a lei, quando dispuserem sobre adesão do empregado ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189/2015 (CLT, art. 611-A, IV). Essa Lei, em seu art. 4º, estabelece que:

Os empregados de empresas que aderirem ao PSE e que tiverem o seu salário reduzido, nos termos do art. 5º desta Lei, fazem jus à compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho (...). § 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o caput do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário-mínimo.

No entanto, tais disposições terão de ser interpretadas à luz, do art. 611-B da CLT, o qual preconiza que: “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...). IV – Salário-mínimo” (CLT, art. 611-A, IV).

A CLT, no art. 452-A regula o contrato de trabalho intermitente, prevendo que: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (...)

§ 7º ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais, com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

§ 8º: O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 7º deste artigo”.

Quanto ao trabalho em regime de tempo parcial, considerado como sendo aquele cuja duração não exceda trinta horas semanais, ou aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (CLT, art. 58-A), o salário será proporcional à jornada em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral (art. 58-A, § 1

O princípio da vedação ao retrocesso social tem como escopo a proteção da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de preservação de patamar mínimo civilizatório, não

admitindo a criação de normas tendentes a abolir ou desconstituir direitos e garantias inseridas na ordem jurídica.

Desse modo, a vedação ao retrocesso social está vinculada ao dever de realização progressiva dos direitos sociais, ao princípio da segurança jurídica e da proteção à confiança, cujo fundamento é a dignidade humana e o Estado Democrático de Direito, o que é primordial à preservação do núcleo essencial dos direitos sociais para a máxima eficácia e efetividade das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, conforme Salet (2015).

Embora o princípio da vedação ao retrocesso social não esteja explícito na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB)/1988, foi acolhido pela doutrina brasileira, como princípio segundo o qual “não seria possível extinguir direitos sociais já implementados, evitando-se, portanto, um verdadeiro retrocesso ou limitação tamanha que atinja seu núcleo essencial” (MENDES, 2018. p 699).

Nesse sentido, Canotilho (2003, p. 339) explica que:

O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se como: o núcleo essencial dos direitos fundamentais já realizados e efectivados através de medidas legislativas (“lei da segurança social”, “lei do subsídio do desemprego”, lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquema alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação” ou “aniquilação” pura a simples desse núcleo existencial. não se trata, pois, de proibir um retrocesso social captado em termos ideológicos ou formulado em termos gerais ou de garantir um abstracto *status quo* social, mas de proteger direitos fundamentais sociais sobretudo o seu núcleo essencial.

Assim, o princípio do não retrocesso social tem como objetivo assegurar que nenhuma alteração legislativa revogue ou reduza direitos sociais já garantidos, sem que para tanto haja a criação de outro mecanismo apto a compensar a anulação dos benefícios já alcançados, argumenta Masson (2018).

Nessa perspectiva, no ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da vedação ao retrocesso social também é tido como meio de controle para coibir ou corrigir medidas restritivas ou supressivas de direitos sociais, contra ingerência pública ou privada, com força normativa para fundamentar a inconstitucionalidade de normas tendentes a desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização de um direito fundamental, esclarece Sarlet (2014).

Isso porque “A violação do núcleo essencial efetivado justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social” (CANOTILHO, 2003, p. 339).

Dessa forma, o princípio da vedação ao retrocesso social permite, apenas, a alteração ou reforma dos direitos sociais nos limites da CRFB/1988, vedada a sua extinção ou revogação, sendo que, uma vez criados, devem ser mantidos pelo legislador, de acordo com Mendes (2018).

Entretanto, no ordenamento jurídico brasileiro, atualmente, existem posicionamentos divergentes, quanto à aplicação efetiva do princípio da vedação ao retrocesso social, no que diz respeito à necessidade de ponderação entre a intangibilidade do mínimo existencial e a reserva do possível. Nessa perspectiva, Sarlet (2014, p. 577) explica em que consiste a reserva do possível e como equilibrá-la com a garantia do mínimo existencial:

[...] a reserva do possível se caracteriza por uma tríplice dimensão, a saber: (a) a real disponibilidade fática dos recursos para a efetivação dos direitos sociais; (b) a disponibilidade jurídica dos recursos materiais e humanos, que guarda conexão com a distribuição das receitas e competências tributárias, orçamentárias legislativas e administrativas, e, em países como o Brasil, ainda reclama equacionamento em termos de sistema federativo; e (c) o problema da proporcionalidade da prestação, em especial quanto à sua exigibilidade e razoabilidade, no que concerne à perspectiva própria e peculiar do titular do direito. Todos esses aspectos vinculam-se entre si e, além disso, guardam relação com outros princípios e regras constitucionais, exigindo, assim, uma solução sistemática e constitucionalmente adequada, para que, na perspectiva do princípio da máxima eficácia e efetividade de todos os direitos fundamentais, não sirvam como barreira intransponível, mas como instrumentário que se soma às demais garantias de proteção dos direitos fundamentais (e sociais) – como na hipótese de conflitos de direitos em que se tiver a invocação, e desde que observados os critérios da proporcionalidade e da garantia do mínimo existencial, da indisponibilidade de recursos com o intuito de salvaguardar o núcleo essencial de outro direito fundamental.

Por outro lado, Cunha Junior (2018) argumenta que, no Brasil, a teoria da reserva do possível foi mal interpretada, uma vez que, originalmente, não diz respeito à insuficiência de recursos públicos necessários para a efetivação dos direitos sociais, mas, sim, à razoabilidade da pretensão das pessoas perante o Estado, esclarecendo que a reserva do possível não pode ser tida como justificativa para a omissão do Poder Público no âmbito dos direitos sociais.

Em contraponto, Mendes (2018) defende que a prestação dos direitos sociais pelo Estado varia de acordo com a necessidade específica de cada indivíduo, em diversas ordens e abrangências, com a adoção de critérios distributivos para alocação dos recursos, com base em critérios da justiça distributiva, levando-se em consideração a efetividade e eficácia do serviço a ser prestado e a maximização dos resultados.

Dessa forma, também Sarlet (2014) afirma que, para legitimar a limitação de direitos sociais, a medida estatal deve buscar atender finalidade constitucional legítima, uma vez que a medida restritiva não poderá afetar o núcleo essencial do direito fundamental e deverá observar

os preceitos de proporcionalidade e razoabilidade, o respeito à reserva legal, à segurança jurídica e à proteção à confiança.

Na mesma perspectiva, Cunha Junior (2018, p. 683) defende que a liberdade de atuação do legislador está limitada e vinculada à “observância de padrão mínimo para assegurar as condições materiais indispensáveis a uma existência digna”, já que uma vez não atendidos os padrões mínimos, por omissão do legislador, o poder judiciário estará legitimado a interferir para a garantia do mínimo existencial, tendo em vista a proteção dos direitos fundamentais, considerando que os direitos essenciais à vida não podem depender de viabilidade orçamentária.

No que se refere à efetividade dos direitos sociais, Mendes (2018) observa que o poder judiciário, ao analisar o caso concreto, não tem a dimensão das consequências globais da destinação dos recursos públicos, em benefício da parte com invariável prejuízo ao todo e defende que, em tempos de recessão econômica, a interpretação do texto constitucional deve considerar os óbices econômicos vividos pelo país, o que justificaria a limitação dos direitos sociais por restrições de cunho orçamentário.

Outra perspectiva é a de Sarlet (2014) que explicita que os direitos fundamentais sociais não são absolutos e a reserva do possível não pode servir de obstáculo para a sua promoção, nem tampouco servir de justificativa para a omissão estatal, ou óbice à intervenção judicial, no sentido de torná-los efetivos, devendo os poderes públicos maximizarem os recursos e minimizarem os impactos da reserva do possível, de modo a garantirem a máxima eficácia e efetividade de todos os direitos fundamentais, observando-se os critérios de disponibilidade, proporcionalidade e garantia do mínimo existencial.

Nesse contexto, Mendes (2018) aborda o que se tem chamado de jurisprudência de crise, pela Corte Constitucional Portuguesa, destacando que reiteram suas jurisprudências acerca dos direitos sociais, porém, adequando-as ao contexto econômico, vivido pelo país. Também analisa a expressão “limites do sacrifício”, cujo entendimento é que quanto maior for o nível de sacrifício exigido do particular para satisfazer interesses públicos, tão maiores serão, também, as exigências de equidade e justiça na repartição desses sacrifícios. Em comparação com a situação brasileira, concluiu que:

Embora se possa entender que a proibição de retrocesso tem em vista assegurar a preservação de direitos consolidados, especialmente aqueles direitos de caráter prestacional, não se pode olvidar que vicissitudes de índole variadas podem afetar a capacidade do Estado de garantir tais direitos na forma inicialmente estabelecida. Daí a necessidade, portanto, de se compreender *cum grano salis* tal garantia e não lhe conferir caráter absoluto contra revisão ou mudanças. (MENDES, 2018, p. 702).

Entretanto, Canotilho (2003, p. 339-340) adverte que:

A proteção do retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (*reversibilidade fática*), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos *direitos adquiridos* (ex: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde) em clara violação *do princípio da proteção à confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural*, e do *núcleo essencial* da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana. O reconhecimento desta proteção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e as expectativas subjectivamente alicerçadas.

Contudo, a mitigação dos direitos sociais não pode ser admitida a qualquer pretexto, de modo que para resguardar a constitucionalidade da norma limitadora ou restritiva de direitos e garantias fundamentais, é necessário haver medidas compensatórias e proteção ao núcleo essencial do direito fundamental.

Nessa situação, analisar-se-á o conjunto de especificidades do contrato de trabalho intermitente, ou seja, a pejetização da Pessoa Física, a fim de, posteriormente, verificar se houve redução ou supressão de direitos e garantias sociais fundamentais, que configure violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, ou que possua respaldo na ponderação entre a garantia do mínimo existencial e reserva do possível.

2.3 Pessoa Jurídica - Pejetização

A pejetização encontra sua base legal através da interpretação da Lei 11.196/2005, mais especificamente, no art. 129, que determina sobre a contratação de pessoas jurídicas, prestadoras de serviços intelectuais (COSTA; TERNUS; 2012, p. 10):

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Segundo Costa e Ternus (2012), considera-se a pejetização como o uso deliberado de uma Pessoa Jurídica com a finalidade de prestar de serviços para burlar a relação trabalhista, considerado todo anteparo trazido pelos princípios da proteção e primazia da realidade para

com o empregado. Há, ainda, quem considere o intuito de pejetização, o de mascarar a real relação de emprego, tornando-se mais favorável ao empregador, com a redução dos altos custos trabalhistas, conforme apontam Akyama e Marcondes (2015).

Uma das questões pertinentes à pejetização é os pagamentos de tributos: não haverá a ocorrência de encargos trabalhistas e fiscais, reduzindo, assim, consideravelmente a carga tributária. O não vínculo também incorrerá em serviços ininterruptos por doze meses, uma vez que com um CNPJ contratado não haverá direito de férias a gozar, além de não se efetuar pagamento de contribuições, como ao INSS ou do FGTS, em caso de rescisão contratual, não haverá a ocorrência de indenização, de acordo com Orbem (2016).

Nesse sentido, para Mendes (2018), o empresário é considerado como a pessoa jurídica que detém a sua atividade de forma organizada. Ele detém a titularidade da organização. Eliminada a divisão entre o empresário comercial e civil, o conceito abrangente da empresa que subsiste à organização econômica, destinada à produção e circulação de bens e serviços, há a distinção de empresa, que pode ser individual (quando o seu titular é pessoa física), ou coletiva (quando o seu titular é uma sociedade).

Pode-se constatar que o Código Civil não faz distinção entre o empresário, no sentido amplo, ou seja, é assim considerado todo aquele que, em caráter individual, exerça de forma profissional, a prestação de serviço ou venda com organização.

A conceituação de empresário, segundo Fiuza (2002 p. 40):

Não se restringe mais, apenas às pessoas que exerçam atividades comerciais ou mercantis. O novo Código Civil eliminou e unificou a divisão anterior existente entre empresário civil e empresário comercial. Atualmente, a conceituação de organização, abrangendo outras funções econômicas de ordem de produção que anteriormente, tinham embasamento no Código Civil anterior O empresário é considerado como a pessoa que desempenha atividade profissional, qualquer função econômica produtiva no campo do direito privado, substituindo e tomando o lugar da antiga figura do comerciante.

Para a caracterização do empresário do Código Civil, são fundamentais os seguintes requisitos, a saber:

- a) capacidades;
- b) exercício e atividade econômica organizados;
- c) profissionalidade;
- d) finalidade lucrativa;
- e) inscrição no Registro Público de Empresas Mercantis.

Estes requisitos se referem à capacidade jurídica do indivíduo para exercer atividades empresariais. No Brasil, geralmente, isso significa ter atingido a maioridade (18 anos) ou ser emancipado legalmente. Além disso, a pessoa não deve estar impedida de exercer atividades empresariais por alguma restrição legal, como estar sob falência ou incapacidade civil.

O empresário deve exercer uma atividade econômica de forma organizada, o que implica na coordenação de fatores de produção (como capital, mão de obra, insumos, entre outros) para se produzir ou circular bens ou serviços. Este aspecto distingue o empresário de outras figuras, como os profissionais autônomos, que podem trabalhar de forma desorganizada ou eventual.

A atividade do empresário deve ser exercida de forma profissional, ou seja, com regularidade e intenção de continuidade. Isso significa que a atividade não pode ser esporádica ou ocasional, mas deve ser a ocupação principal do indivíduo. O objetivo da atividade empresarial é a obtenção de lucro. Este é um elemento fundamental, que diferencia, a atividade empresarial de outras atividades não comerciais. O lucro é o retorno financeiro, obtido a partir da diferença entre as receitas e os custos, propõe Coelho (2015).

No Brasil, para que uma pessoa seja formalmente reconhecida como empresário, é necessário que ela inscreva seu negócio no Registro Público de Empresas Mercantis. Esse registro é fundamental para a legalização da empresa, perante o Estado e concede ao empresário, direitos e obrigações legais.

Para Fiuza (2002), a funcionalidade da atividade empresarial é aquela estruturada, empresarialmente, e voltada para a produção e circulação de bens e serviços. A profissionalidade no exercício da atividade econômica significa a habitualidade e o exercício dessa atividade, como profissão, com finalidade lucrativa.

Já Orlando (2002) reitera que o elemento caracterizador da atividade econômica é por excelência o lucro. A produção e a circulação de bens e serviços visam atender o mercado consumidor, o qual tem só um objetivo – o lucro, ou seja, a vantagem que resulta de toda atividade especulativa.

O registro, ou seja, o arquivamento, é, igualmente, requisito indispensável para a configuração do empresário, como, aliás, dispõe o art. 967 do novo Código Civil: “É obrigatória a inscrição do empresário no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, antes do início da sua atividade”.

O registro público de empresas é inspecionado pelas Juntas Comerciais, sob supervisão, no âmbito federal, do Departamento Nacional do Registro do Comércio. Ao empresário rural e ao pequeno empresário a lei assegurará tratamento diferenciado, quanto ao registro. De acordo com o Código Civil art. 970: “A lei assegurará tratamento favorecido, diferenciado e

simplificado ao empresário rural e ao pequeno empresário quanto à inscrição e aos efeitos daí decorrentes'. Pequeno empresário é expressão abrangente para significar o microempresário e empresário de pequeno porte, ambos objetos da Lei Complementar n. 123, de 2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte).

2.4 *Pró-labore*

A administração contemporânea trabalha com o princípio de que os interesses das organizações e dos empregados devem ser convergentes, ao passo que a remuneração deve ser baseada no cargo e na base estrutural da empresa, se acordo com Keller (2013).

O sócio/proprietário de empresa, por sua vez, deve visar à continuidade dos seus negócios para a remuneração de seus empregados, bem como, quanto a sua própria. Essa remuneração deve ser justa em prol da melhoria da qualidade de vida, da ascensão organizacional, garantindo uma vida melhor para eles, empregados, sócios-proprietários e suas famílias, de forma igualitária, conforme Requião (2015).

Para Keller (2013), o proprietário ou sócio da empresa que tem função de diretor, configura como contribuinte individual e, dessa forma, passa a deter a prerrogativa atribuída aos direitos da esfera laboral, de acordo com os preceitos legais dessa temática. A organização não deverá fazer diferença, sobre o que se refere ao pagamento dos encargos empregatícios sobre esse diretor.

Para os proprietários e sócios das empresas, o legislador previdenciário instituiu a categoria de contribuinte individual, uma vez que todo indivíduo que atua de forma laboral, instituída por lei, corresponde à integração do Sistema da Previdência Social, conforme reitera Requião (2015).

Ainda para esse autor, os diretores e sócios da empresa devem ter o recebimento pela sua prestação de serviço, pois a remuneração está elencada dentre as atividades e responsabilidades, conhecimentos, experiências e escolaridade requeridos para estabelecer o valor da sua remuneração, bem como o cargo e função.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o dono ou sócio da organização, por prestar serviços de forma determinante e relevante para a manutenção da empresa, deve ser remunerado, de acordo com os critérios apontados. O *pró-labore* deve ser pago de forma mensal para o dono

ou sócio que atua, com prestação de serviço para a organização, ou seja, é o valor correspondente ao pagamento dos sócios que trabalham de forma efetiva na organização.

Dessa forma, pode-se compreender que, independentemente, do valor da receita de vendas mensais, ou atividade da organização, o sócio terá que obter o pagamento do valor do seu *pró-labore* mensalmente, pois é de extrema importância para o seu próprio sustento.

Assim se posiciona Requião (2015), referente aos preceitos previdenciários, a retirada do *pró-labore* não tem obrigatoriedade, dependendo apenas da sua previsibilidade no contrato social.

Nessa perspectiva, por meio da inserção da cláusula no contrato social, sobre a retirada do *pró-labore*, passa a ser expressa essa prerrogativa e deve estar prevista, também, a sua redução ou previsto o seu aumento referente à remuneração. A legislação, referente ao Decreto n° 3.048/1999, no seu artigo 280, anuncia que a retirada do *pró-labore*, não pode ser feita, nos casos em que houver pendência no INSS, referente à folha de pagamento da empresa. No caso da pendência do FGTS, também, aplica-se a mesma regra, pelo disposto, no Decreto n° 99.684/1990, o que pode causar penalidade, nessa situação, de detenção, de um mês a um ano, desses mesmos sócios.

Os sócios, que não atuam de forma laboral e efetiva na organização, têm a sua remuneração obtida, por meio da distribuição dos lucros e dividendos, referentes ao capital investido na formação da organização. De acordo o artigo 997 e 1008 do Código Civil, a definição de lucro é atribuída ao resultado da confrontação das receitas, com os custos e despesas, e a sua efetivação é realizada pelo Demonstrativo de Resultados do Exercício (DRE), o que pode servir de ponto de partida, dos seus destinos, de acordo com instruções estabelecidas pelo contrato social.

Sobre os aspectos fiscais e tributários, referentes a essa matéria, o lucro é abordado diferencialmente, pois tratando-se de lucro, nele não se incluem a Contribuição Previdenciária (INSS) e o Imposto de Renda (IR) , como explicita Keller (2013).

Segundo os artigos 1.007 a 1.009 do Código Civil, ressalva-se que o sócio o qual tem participação no lucro e no prejuízo, as suas cotas são feitas de forma proporcional. Já a distribuição desses lucros, provindos de forma ilícita, acaba acarretando responsabilidade solidária dos administradores que tiverem participação e a dos sócios, que tirarem o seu provento, uma vez que haja o conhecimento da ilegitimidade.

Destaca-se, que na legislação da previdência, não há qualquer imposição referente à distribuição de lucro. Essa distribuição deve estar, previamente, determinada no contrato social, pois os proprietários ou os sócios têm autonomia e liberdade de fazer disposição de seu

patrimônio, da forma que melhor admitirem, pois são assegurados os seus direitos de livre iniciativa à propriedade privada, de acordo com o Direito Civil, segundo Requião (2015).

De forma especial, no que se refere à contribuição previdenciária, não haverá incidência na distribuição de lucro, de acordo com os preceitos estabelecidos, nas normatizações da contabilidade. O motivo para tanto é o fato de que a distribuição dos lucros não deve ter a consideração com integração ao valor referente a remuneração do sócio ou proprietário, como afirma Keller (2013).

É importante mencionar, junto a Requião (2015) que os casos da proibição de distribuição de lucros, com débitos, como INSS ou FGTS, referente à folha de pagamento da empresa. Essas empresas perdem a possibilidade de distribuição, bonificação ou até mesmo de dividendos para os sócios acionistas. Além disso, havendo essas pendências, também são proibidas às organizações terem atribuição de cotas ou participações no lucro aos sócios e proprietários, referente a adiantamentos. Caso isso ocorra, essas organizações podem sofrer penalização de multa de 50%, condizentes com as quantias que tiveram o seu devido pagamento.

3 METODOLOGIA

O presente estudo tem como objetivo analisar a legislação pertinente às modalidades de contratação, seja por meio do regime CLT ou por um profissional Pejota, com o intuito de proporcionar economia tributária aos empregadores.

Optou-se por realizar uma pesquisa bibliográfica documental, para identificar os tributos pertinentes e realizar um comparativo entre os encargos trabalhistas, incidentes sobre funcionários contratados, sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho, e aqueles associados aos prestadores de serviços, contratados por meio do regime de pejetização. Devido à natureza conflituosa das normas que regem a contratação por pejetização, essa metodologia busca corroborar a legitimidade do processo de contratação.

A coleta de dados foi realizada por meio do acesso à legislação trabalhista, por meio de textos relacionados à Reforma Trabalhista e, também, de diversas publicações acadêmicas.

No desenvolvimento dessa pesquisa, observou-se material bibliográfico, já que o intuito foi o de estabelecer uma comparação qualitativa entre as diferentes modalidades de emprego.

O ponto de partida foram as normas da legislação concernentes ao tema, a fim de determinar as variáveis em ambas as situações.

4 ANÁLISE DE DADOS

A flexibilização no mercado de trabalho não se manifesta, via forças isoladas: aspectos como a globalização, o crescimento da economia de serviços, a produção enxuta, as redes de empresas, o aumento da diversidade da força de trabalho, além de outros fatores, influencia as mudanças elencadas ao longo desse trabalho, considerando assim, os pressupostos discutidos por Azevedo, Tonelli (2013).

A promulgação da Reforma Trabalhista, pela Lei 13467/2017, trouxe significativas mudanças ao cenário tributário trabalhista, tanto para o contratante, como para o contratado. Nesse contexto, o contratante deparou-se com cenários para desonerar sua folha de pagamento e, conseqüentemente, houve queda no custo final dos produtos e serviços consumidos por ele. Explica-se também que, em função dos altos encargos trabalhistas, no Brasil, há queda na competitividade de produtos brasileiros no exterior. Por outro lado, internamente, há produtos importados de outros países, com custos de produção muito menores em relação aos custos brasileiros.

Algumas entidades e especialistas defendem a necessidade de atualização das normas que regem as relações de trabalho, argumentando a carência em atender as transformações sucedidas, ao longo dos anos, que foram ocasionadas pela globalização e competitividade econômica. Nesse aspecto, a legislação trabalhista brasileira é bastante rígida e não contempla a conjuntura do século XX. Esse fato contribui para uma elevação considerável do chamado “custo Brasil”, de acordo com Oliveira (2016).

A modalidade de contratação por pejetização pode gerar controvérsias. Alguns teóricos e até *sites* de pesquisas questionam a legitimidade e, algumas vezes, até consideram que há má intenção, por parte daqueles que contratam profissionais, por meio de Pessoa Jurídica.

Por outro lado, também pode-se analisá-la, como um progresso em tais relações, assim como as demais alterações propostas pela Lei 13.467/2017, nas quais não se aprofundou nessa pesquisa.

A teoria da precarização do trabalho refere-se ao estudo e análise das condições de trabalho que são caracterizadas pela insegurança, instabilidade e falta de proteção aos direitos dos

trabalhadores. Trabalhos precarizados, geralmente, não têm garantia de continuidade, são mal remunerados e, frequentemente, não oferecem benefícios e direitos trabalhistas básicos, como férias, licenças remuneradas e seguros.

Nesse sentido, a contratação de um profissional por meio de pejetização, apresenta particularidades, que deverão estar compreendidas pelas duas partes. Ao empregador, no que cabe o discernimento normativo- a empresa deverá estar amparada na natureza do perfil legislativo, para a contratação de um profissional Pejota. A diferenciação das leis e normas em relação ao tipo de contratação, por meio de pejetização, apresenta um viés paradoxal, o que pode caracterizar a prática da contratação como fraudulenta. Sendo assim, a Lei 13.467/2017, que passa a vigorar com as alterações referentes à Lei 6.019/1974, deixa especificado o que é assegurado ao trabalhador ao ser contratado:

Art 4º-A. Considera-se prestação de serviço a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua a capacidade econômica compatível com sua execução

Art. 4º -C São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º -A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5º -A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

“Art. 5º -C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5º -D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Por sua vez, o profissional que se disponibiliza para a contratação, por via de pejetização, tem o compromisso de arcar com o recolhimento de encargos sociais e de considerar em seu faturamento os encargos trabalhistas. Por esse motivo, a totalização do pagamento pelos serviços prestados deverá contemplar entendimento assertivo no momento de legalizar a natureza jurídica do CNPJ, a estimativa precisa de deduções e atribuições necessárias, assim como o faturamento líquido almejado.

Com o propósito de ilustrar alguns dos encargos associados a um funcionário durante um período específico, procedemos à elaboração, com base na Tabela disponível no Blog Conta Azul, dos custos incidentes sobre um colaborador com remuneração base de R\$2.583,00:

Tabela 1 – Planilha de custos de funcionário 1 período

Planilha de Custos de Funcionário	
Custos Mensais	
Salário-Base	R\$ 2.583,00
FGTS Salário	R\$ 206,64
INSS PATRONAL	R\$ 516,60
DEMAIS CONTRIBUIÇÕES	R\$ 25,83
AUXÍLIO REFEIÇÃO	R\$ 0,00
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	R\$ 0,00
PLANO DE SAÚDE	R\$ 0,00
OUTROS BENEFÍCIOS	R\$ 0,00
FÉRIAS 1/12	R\$ 215,25
1/3 FÉRIAS 1/12	R\$ 71,75
13º SALÁRIO 1/12	R\$ 215,25
FGTS FÉRIAS 1/12	R\$ 17,22
FGTS 1/3 FÉRIAS 1/12	R\$ 5,68
FGTS 13º SALÁRIO 1/12	R\$ 17,22
AVISO PRÉVIO 1/12 (provisão)	R\$ 215,25
FGTS AVISO PRÉVIO 1/12 (provisão)	R\$ 17,22
MULTA FGTS 1/12 (provisão)	R\$ 96,43
TOTAL ADICIONAL	R\$ 1.620,35
Margem de segurança mensal	R\$ 405,09

Fonte: Tabela disponibilizada através do Blog Conta Azul (Acesso em: <https://blog.contaazul.com/planilha-custo-funcionario/>)

O pagamento do valor referente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), constitui obrigação do empregador, no Brasil e corresponde a 8% do salário-mínimo (2.583,00 X 8% = 206,64)

O INSS Patronal trata da contribuição previdenciária paga pelo empregador e seu valor sofre variações de acordo com a alíquota aplicada sobre a folha de pagamento, para empresas do Lucro Real/Presumido temos alíquota de 20%, $(2.583,00 \times 20\% = 516,60)$

No nosso exemplo, foi considerada a contribuição do RAT (Riscos de Acidentes de Trabalho) baixo, com percentual de 1% $(2.583,00 \times 1\% = 25,83)$. Férias 1/12, 1/3 férias e 13º salário 1/12, são valores provisionados mensalmente para o pagamento de férias e de décimo terceiro salário aos funcionários, estas apropriações totalizaram o valor de 502,25. FGTS, férias 1/12, FGTS, 1/3 férias 1/12, FGTS 13º salário 1/12, FGTS aviso prévio 1/12 (provisão) e multa FGTS 1/12 (provisão), são valores referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço que a empresa deverá provisionar mensalmente para o pagamento dos respectivos direitos dos funcionários.

A Margem de Segurança é opcional, em caso de hora extra, substituição do funcionário ou qualquer outra necessidade. Para melhor entendimento com referência aos aspectos da Natureza de vínculo, elaborou-se quadro comparativo destacando as principais diferenças entre os modelos de remuneração CLT, Pessoa Jurídica e *Pró-Labore*:

Quadro1. Análise comparativa CLT, Pessoa Jurídica e Pró-labore.

Aspecto	CLT	Pejotização	Pró-labore
Natureza do Vínculo	Empregado da empresa	Prestador de serviços jurídicos	Sócio ou proprietário da empresa
Regulamentação Trabalhista	Acolhe todos os direitos e benefícios trabalhistas assegurados por lei (ex: FGTS, férias, 13º salário etc.)	Não garante os mesmos direitos trabalhistas da CLT. O contrato é estabelecido entre empresa e pessoa jurídica	Não se caracteriza uma relação de emprego
Contribuição Previdenciária	Desconto de INSS, com percentual variável de acordo com o salário	Contribuição como pessoa jurídica ao INSS, sem direito aos benefícios previdenciários do regime CLT	Contribuição opcional como pessoa física, limitada ao teto do INSS
Impostos e Encargos	Impostos e encargos trabalhistas (ex: INSS patronal, FGTS) são de responsabilidade do empregador	Impostos e encargos são de responsabilidade da pessoa jurídica contratada	Obrigações tributárias da empresa são distintas, mas o pró-labore pode ser tributado como renda do sócio
Direitos Trabalhistas	Amparado pela legislação trabalhista, incluindo benefícios como férias, licença-maternidade, entre outros	Não possui os mesmos direitos trabalhistas, conduzido pelo contrato firmado entre as partes	Não se caracteriza uma relação de emprego
Forma de Pagamento	Salário fixo	Pagamento por serviço prestado, por projeto ou período determinado	Retirada dos lucros da empresa, com periodicidade definida pelo contrato social

Fonte: Dados organizados pelo autor.

A pejetização pode ser vista como uma forma de precarização do trabalho, já que trabalhadores PJ, muitas vezes, não têm acesso aos direitos trabalhistas reservados aos trabalhadores celetistas. Além disso, a pejetização pode ser um mecanismo que permite a entrada na economia informal, uma vez que a fiscalização e a regulação das atividades de pessoas jurídicas podem ser menos rigorosas e possibilitar práticas como a evasão fiscal.

A economia informal refere-se a atividades econômicas que não são regulamentadas pelo Estado e, portanto, operam fora do arcabouço legal e institucional formal. Trabalhadores e empresas informais não têm as obrigações, mas também não têm as proteções e os benefícios providenciados pela legislação trabalhista, tributária, e comercial formal. Além disso, o trabalho informal é caracterizado pela falta de contrato formal, pela ausência de direitos trabalhistas e de contribuições previdenciárias e trabalhistas.

Na economia informal, empresas e trabalhadores, frequentemente, não pagam impostos, o que leva a uma menor arrecadação pelo Estado. A economia informal pode oferecer mais flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, mas também, mais incerteza e risco.

É crucial investigar como esses conceitos se interconectam e impactam os trabalhadores, as empresas e a sociedade, considerando as especificidades do contexto brasileiro, em que a pejetização e a economia informal são práticas recorrentes e têm implicações significativas para a estrutura socioeconômica e para as políticas públicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo procurou entender o fenômeno da pejetização, no contexto brasileiro e suas implicações em termos de economia tributária, precarização do trabalho e economia informal. o planejamento tributário prévio poderá auxiliar nos resultados eficientes ou na crise financeira que, em muitos casos, poderá definir o ciclo de vida de uma entidade. Os resultados indicam que a pejetização é uma estratégia adotada por profissionais e empresas para atenuar o impacto da elevada carga tributária e burocracia associada ao emprego formal.

A pesquisa revelou que, enquanto a pejetização pode oferecer vantagens econômicas para profissionais e empregadores, ela também contribui para a precarização do trabalho, com a perda de direitos trabalhistas e segurança no emprego para muitos profissionais.

A economia informal emergiu como um domínio intrinsecamente ligado à pejetização, servindo tanto como refúgio para aqueles que procuram escapar da rigidez do sistema formal

quanto como espaço de vulnerabilidade e incerteza. A fuga das normativas legais e a evasão fiscal, características da economia informal, foram identificadas como elementos-chave para compreender as motivações e repercussões da pejotização.

Os resultados deste estudo têm implicações significativas para a formulação de políticas públicas, regulamentações trabalhistas e tributárias e para o debate mais amplo, a respeito da justiça social e econômica no Brasil. Para combater os efeitos negativos da pejotização, devem ser criadas políticas que promovam um equilíbrio entre flexibilidade e segurança no trabalho, que sejam capazes de fortalecer os direitos dos trabalhadores e que promovam os ajustes necessários, no sistema tributário, para desincentivar práticas de elisão fiscal e de informalidade.

Este estudo tem suas limitações, incluindo o escopo e a profundidade da análise, e sugere-se que pesquisas futuras possam explorar mais a fundo as relações entre pejotização, economia informal e precarização do trabalho em diferentes setores e contextos regionais, bem como investigar as perspectivas e experiências dos próprios trabalhadores Pessoa Jurídica.

Em suma, o fenômeno da pejotização revela a complexidade e o multifacetamento das relações de trabalho contemporâneas no Brasil e lança luz sobre as tensões existentes entre formalidade e informalidade, segurança e flexibilidade, equidade e eficiência econômica. Desvendar essas dinâmicas torna-se fundamental para o desenvolvimento de soluções inovadoras e justas que possam harmonizar interesses divergentes entre trabalhadores, empregadores e Estado.

O entendimento aprofundado e a discussão sobre a pejotização e seus efeitos colaterais são passos imprescindíveis para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo, justo e sustentável no Brasil. As relações de trabalho apresentam contexto que, em muitos aspectos, se diferenciam do cenário nacional no ato de promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho e a Reforma Trabalhista se revela uma possibilidade de adequação a esse novo cenário, no qual, se apresentam diversos atores, variados contextos e diferentes realidades. Desse modo, essa pesquisa aponta para a relevância de novos estudos que, no futuro, proponham a interpretação dos fatos e auxiliem no entendimento da Legislação, de forma que se assegure a promoção da Dignidade Humana à classe trabalhadora no Brasil.

REFERÊNCIAS

AKIYAMA, Isabela Naomi; MARCONDES, Fernanda Marchi. O fenômeno da pejetização e suas consequências nas relações de emprego. Encontro de Iniciação científica. Toledo Prudente **Centro Universitário**, **2015**. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4989>>. Acessado em: 20 de maio de 2023.

ARAÚJO, Thiago Soares Krause de. A política de salário-mínimo no Brasil e os impactos da sua valorização no período recente sobre a distribuição de renda e o crescimento. Trabalho de conclusão de curso. **Universidade Federal do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/4873>>. Acessado em: 20 de janeiro de 2024.

AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. Artigo publicado na **Revista de Administração Mackenzie. Edição Especial**. São Paulo. Maio-Jun 2014. Disponível em: <<https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/issue/view/402>>. Acessado em: 18 de Janeiro de 2024. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n3p191-220>

BORJAS, George J. **Economia do Trabalho**. Tradução R. Brian Taylor e Revisão Técnica Giacomino Balbinoto Netto – Professor de Pós Graduação em Economia da UFRGS. 5º Edição. São Paulo: AMGH Editora Ltda, 2012. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=0b9yeuEIYEEC&oi=fnd&pg=PR6&dq=trabalho+e+economia&ots=1DsJWb3w0w&sig=DaPXL53yjXdrX44Gt2I7XFvvIbw#v=onepage&q=trabalho%20e%20economia&f=false>>. Acesso em: 22 de Jan. 2024.

BRASIL. **Código Civil**. Lei n. 11.196, de 21 de Novembro de 2005. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm>. Acessado em: 20 de setembro de 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em 20 de setembro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 21 de Setembro de 2023

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. Coimbra. Edições Almedina, 7. ed, 2003.

CERQUEIRA; Luciano Antônio Nobrega; MENESES, Carlos Antônio Maciel. **Folha de Pagamento e Encargos Sociais**. Faculdade da Cidade de Salvador. Salvador. Maio de 2009. Disponível em: <https://grupoempresarial.adm.br/wp-content/uploads/2020/10/Contabilidade-e-Folha-de-Pagamento_M3_AR.pdf>. Acessado em 01 de outubro de 2023.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: direito da empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A Pejotização e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil e a Relação dos Princípios da Proteção e da Primazia da Realidade no Direito do Trabalho. **Anais eletrônicos do III Simposio Internacional de Direito**, v.2, n. 2, p. 193-216, 2012. Disponível em <<https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/issue/archive>>. Acesso em: 25 de maio de 2023.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

FARIA, José Henrique de; RAMOS, Cinthia Letícia. Tempo Dedicado ao Trabalho e Tempo Livre: Os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. **RAM – Revista Administração Mackenzie**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ram/a/kH5GZS5hc9Wh8bnS83whLBS/?lang=pt&format=pdf>> <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p47-74>

FIUZA, César. **Direito Civil: Curso Completo**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

FREIRE, Rochelly Gomes. A carga tributária incidente nas folhas de pagamento. Trabalho de conclusão de curso. **Faculdade Farias Brito**. Fortaleza. Ceará. 2012. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/open-pdf/cj041251.pdf/consult/cj041251.pdf>>. Acessado em: 12 de Dezembro de 2023.

KELLER, Tim. **Liderança de sucesso**. São Paulo: Novo Conceito, 2013.

LEVI, Maria Luiza. et al. Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro**, v. 20, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs846>>. Acessado em: 23 de maio de 2023. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs846>

MAIA, Mariana Sanches. Pejotização – Um direito fundamental de economizar tributos ou uma fraude nas relações de trabalho?. Trabalho de Conclusão de Curso. **Universidade Presbiteriana Mackenzi. São Paulo**. 2020. Disponível em: <<https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/30215>>. Acessado em 20 de Abril de 2023.

MASSON, Nathália. **Manual de Direito Constitucional**. 6 ed. Salvador: JusPodvim, 2018.

MARTELLI, Fabiana Palermo; SILV, Anderson de Barros. Influência da Carga Tributária Sobre o Crescimento das Organizações: Revisão de Literatura. Revista Faculdades do Saber. 2016. Disponível em: <<https://rfs.emnuvens.com.br/rfs/article/download/3/7/>>

MELO, Maura Pereira de. A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e a Pejotização. **Revista Virtual: Direito e Humanismo**, v.1, n 19, p. 53-75, 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NETO, Nécio Turra. **Roteiro básico e prático para a elaboração de projeto de pesquisa. Estrutura comentada**, Disponível em: <<https://www.fct.unesp.br/Home/Pesquisa/EscriitoriodePesquisa/roteiro-basico-para-projeto-de-pesquisa.pdf>>. Acessado em 31 de maio de 2023.

NETO, Silvestre Batista Botão. A Representatividade os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento: um estudo de caso em uma prestadora de serviço. **Trabalho de Conclusão e Curso**. Universidade Federal do Maranhão. São Luís, Maranhão. 2019. Disponível em: <<https://rosario.ufma.br/jspui/handle/123456789/4392>>. Acessado em: 25 de maio de 2023.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 18 de Dezembro de 2023.

OLIVEIRA, Laura Machado de; Pejotização e precarização das relações de emprego. **Revista Atitude – Faculdade Dom Bosco, Ano VII, n. 14, 2013**. Disponível e: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2013;1000984496>>. Acessado em: 28 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Marcos Dias de. A CLT alcançou o objetivo de proteger o trabalhador? Caderno Virtual 1 (36) do Instituto Brasiliense de Direito Público. **Escola de Direito de Brasília, 2016.** Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/2809>>. Acessado em: 15 de agosto de 2023.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sócio-cultural brasileiro, **Revista Arkesis, v. 5, n. 11,** p. 143-156, 2016. Disponível em: <<https://www.revistaaskesis.ufscar.br/index.php/askesis/article/view/81>>. Acesso em: 25 de maio de 2023. <https://doi.org/10.46269/5116.81>

ORLANDO, Adolfo. **Código Civil Anotado: Doutrina e Jurisprudência.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos Fundamentais e Direito Constitucional Econômico.** 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.