



zeincrewlic_de_Pixabay_CANVA

PEJOTIZAÇÃO

VEJA SE SUA EMPRESA É UMA BOMBA-RELÓGIO PRONTA PARA EXPLODIR EM AÇÕES NA JUSTIÇA

STF deve definir este ano os rumos da pejotização; especialista explica os desafios em jogo e o que empresas precisam observar enquanto o julgamento não sai

O STF deve definir ainda este ano os rumos da pejotização. O parecer do MPF ampliou a expectativa em torno do julgamento. “O Tema 1389 é, possivelmente, o julgamento mais importante da década para o Direito do Trabalho e para a estratégia das empresas. O STF vai definir não apenas se a pejotização é lícita (o que ele já sinalizou que sim), mas quem tem o poder de decidir isso e como a prova deve ser feita”, analisa Gilson de Souza Silva, especialista em Direito do Trabalho e sócio do Comparato, Nunes, Federici & Pimentel Advogados (CNFLaw) na área trabalhista.

Para ele, o cenário envolve desafios centrais. “A guerra de competência. O ponto central não é apenas o “mérito” (se pode ou não contratar PJ), mas a competência. A tese do PGR é defender que a análise de um contrato entre duas empresas (o prestador PJ e a contratante) deve começar na Justiça Comum, e não na do Trabalho. Se houver fraude comprovada, aí sim o caso iria para a Justiça do Trabalho”.

Segundo o especialista, isso mudaria o jogo. “Na Justiça do Trabalho, o viés é tradicionalmente protetivo ao trabalhador. Na Justiça Comum, o foco é o cumprimento do contrato (Pacta Sunt Servanda). Para as empresas, isso significa maior previsibilidade e menor risco de reversão de contratos bem redigidos”.

Quem será impactado? “A decisão terá Repercussão Geral, ou seja, o que for decidido valerá para todos os processos no Brasil. As empresas de Serviços e Tecnologia, setores onde a contratação de especialistas via PJ é a regra. Profissionais liberais (médicos, engenheiros, advogados). O STF deve consolidar que esses profissionais, por terem alta instrução, têm total autonomia para escolher o regime PJ”.

Como está hoje? – Enquanto o julgamento não termina, as empresas precisam avaliar o que está valendo e quando o modelo é juridicamente adequado, evitando judicialização, diz Gilson de Souza Silva. Ele detalha em quais situações a contratação por PJ pode ser recomendada e quando se torna praticamente um convite para ações trabalhistas.

“A contratação de Pessoa Jurídica é ideal para serviços que não exigem que a empresa ‘seja dona’ do tempo do prestador. Serviços especializados e consultoria, com profissionais com alto grau de expertise (ex: um consultor de segurança da informação, um arquiteto, um advogado externo)”.

Projetos com escopo fechado também são exemplos. “Quando você contrata uma entrega específica, como desenvolver o novo site da empresa em 4 meses. Ou atividades de apoio não essenciais com serviços que podem ser prestados por diferentes pessoas da mesma empresa contratada”. Profissionais com alta renda, cuja autonomia é efetiva e que preferem gerir seus próprios tributos e investimentos, são outro cenário em que o modelo tende a funcionar.



Andriank_Hakobyan_CANVA

1.800,00 (somando FGTS, férias, 13º, multa rescisória, INSS patronal e benefícios). No modelo PJ, a empresa paga o valor da Nota Fiscal e ponto final”.

Risco do passivo - O passivo trabalhista é o principal ponto de atenção na hora de contratar. Uma ação judicial pode gerar impacto relevante na caixa. “Se um PJ entra com uma ação e ganha o reconhecimento de vínculo, a empresa será condenada a pagar todos os FGTS não recolhidos (com multa de 40%); todos os 13º salários e Férias + 1/3 dos últimos 5 anos. Avisos prévios e multas normativas, além de eventuais horas extras (se comprovado o controle de jornada). PJ só sai mais barato se for PJ de verdade. Se for um “CLT disfarçado”, a economia mensal é, na verdade, uma provisão de dívida para o futuro”, alerta Gilson de Souza Silva.

Dessa forma, a escolha do modelo de contratação não deve ser guiada por preferência, mas por análise concreta da realidade da prestação de serviços. “A Justiça do Trabalho brasileira aplica o princípio da Primazia da Realidade: não importa o que está escrito no papel, o que vale é como a relação acontece no dia a dia. Assim, as empresas devem analisar a sua necessidade, bem como o serviço que necessitam para que, posteriormente, analisem se é uma situação que pode ser contratada via pessoa jurídica ou CLT”.

Antes de abrir a vaga ou migrar um colaborador para PJ, diretoria e RH precisam responder a um verdadeiro “questionário de risco”, reforça o especialista. “Se a maioria das respostas pender para o lado da “gestão próxima”, o modelo PJ será uma bomba-relógio” (faça o teste abaixo).

Se a opção for pela contratação via PJ, atenção às cláusulas contratuais e práticas recomendadas para reduzir riscos. “Cláusulas que não podem faltar são de substituição (anti-pessoalidade): o contrato deve prever que a contratada (a empresa do prestador) tem liberdade para indicar outros profissionais qualificados para a execução do serviço. Cláusula de autonomia técnica (anti-subordinação), ficando claro que o “como fazer” é decidido pelo prestador. E cláusula de inexistência de vínculo e ausência de exclusividade, reforçando que o prestador é um agente de mercado independente”.

Também é essencial evitar práticas típicas da relação empregatícia. “Nunca dê “advertência” ou “suspensão” a um PJ. Se ele errou, aplique uma multa contratual ou notifique a empresa dele por descumprimento de cláusula. Não exija login/logout em horários fixos. O PJ deve cumprir prazos, não horários. Se você monitora o ponto dele, você está dando a ele um bilhete premiado na justiça”.

O prestador PJ não deve figurar no organograma como subordinado, mas como parceiro externo. Por isso, a recomendação é evitar feedback comportamental ou avaliação de desempenho nos moldes aplicados a empregados. “E evite pagar Vale Refeição, Plano de Saúde ou Gympass para o PJ da mesma forma que paga para o CLT. O pagamento deve ser integral em nota fiscal. Se quiser dar um valor a mais, embuta no preço do serviço”, finaliza.

Faça o teste: quatro perguntas essenciais para identificação de PJ

1) Precisamos controlar o como ou apenas o quê? - Se a resposta for “Como”: (Ex: “Quero que ele use nossa metodologia, siga nosso manual de conduta e reporte cada passo do processo”) → CLT. Se a resposta for “O quê”: (Ex: “Preciso do software pronto e funcionando em 30 dias, não importa se ele vai programar de madrugada ou de terno”) → PJ.

2) A presença física ou digital deste profissional é indispensável em horários pré-determinados? - Se sim: (Ex: “Ele precisa estar logado das 09h às 18h com uma hora de almoço”) → CLT. Se não: (Ex: “Ele precisa entregar o relatório até sexta-feira; o horário que ele vai produzir é problema dele”) → PJ.

3) Esta função é o ‘coração’ do nosso negócio (Atividade-Fim)? - Embora o STF tenha liberado a terceirização da atividade-fim, o escrutínio da fiscalização é muito maior sobre ela. Pergunta interna: “Se este PJ for embora amanhã, minha operação principal para? Ele coordena outros funcionários celetistas? Se ele exerce cargo de gestão sobre celetistas, o risco de ser considerado funcionário é altíssimo.

4) Estamos dispostos a abrir mão da Pessoaalidade? - Teste real: Se o PJ (ex. João) estiver ocupado e enviar um sócio ou um assistente igualmente capacitado para a reunião, a empresa aceitará? Se a empresa exigir que seja especificamente o João, você está criando um elemento de vínculo trabalhista. O contrato PJ é com a empresa (CNPJ), não com o CPF.



baramez54_CANVA