

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 086/2018 – 13/04/2018

BOLETIM

007/2018

CONTRATAÇÃO DE PJ REQUER CRITÉRIO PARA AFASTAR RISCOS

As modificações introduzidas pela reforma trabalhista não autorizam liberação geral da chamada “pejotização” do trabalho, asseguram especialistas. Pode até haver aumento dessa prática, que consiste na dispensa de funcionários contratados com registro em carteira e recontração dessas mesmas pessoas como prestadoras de serviço, ou seja, mediante abertura de empresas, para fazer o mesmo trabalho. Mas esse sistema continua sendo considerado irregular, pois a figura do empregado continua existindo, caracterizada por situações definidas na CLT, como subordinação, habitualidade e pessoalidade.

“A nova lei trabalhista não exclui a figura do empregado, como definida pelos artigos 2º e 3º da CLT”, diz o advogado Marcelo Mascaro Nascimento. Para ele, contratar pessoa jurídica é diferente de “pejotização”, já que essa significa que o funcionário continua exercendo as mesmas funções, sujeito às mesmas condições. Havendo a materialização dos princípios de subordinação e habitualidade, segundo o advogado, o “PJ” pode se caracterizar como empregado e a empresa corre risco trabalhista.

Para Fernando Azar, sócio da Deloitte, o que houve foi uma tentativa de regularizar esse tipo de contratação, com maior segurança jurídica, desde que respeitadas algumas regras. A seu ver, as empresas devem ficar atentas sobretudo à existência de subordinação na relação com o prestador de serviço. “Aliada a outros aspectos, ela vai determinar se há ou não vínculo empregatício”, diz.



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

Para Ana Paula Tozzi, CEO e head comercial da AGR Consultores, a empresa tem que olhar para sua carteira de funcionários e ver o que é possível ou não “pejotizar”. “Do contrário, é risco para o próprio negócio. O risco de vínculo trabalhista continua o mesmo.”

Ainda é cedo para se prever uma tendência, mas alguns especialistas anteveem certo crescimento dessa prática no curto prazo, em função do próprio desconhecimento das mudanças. Há incertezas também decorrentes da expiração prevista da medida provisória que regulou pontos polêmicos da nova lei. Quando as novas normas forem absorvidas e constituída jurisprudência é que se poderá verificar seu efeito sobre a “pejotização” – se tenderá a aumentar ou se dará lugar a formas de trabalho mais adequadas a cada caso.

Opções à transformação de empregados em pessoas jurídicas são o trabalho intermitente e o trabalho por prazo determinado. Em ambos os casos, eles continuam sendo empregados. A diferença, para a empresa, é maior flexibilidade no planejamento da mão de obra e menor custo trabalhista.

As alterações, em vigor desde 11 de novembro de 2017, já começam a ser registradas pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho, embora ainda de forma incipiente. De novembro a fevereiro de 2018, a dispensa por acordo entre patrões e empregados, autorizadas pela nova lei, atingiu 27.120 casos. No mesmo período, foram abertos 13.984 postos nas modalidades de trabalho intermitente e jornada parcial de trabalho.

Esses dados, contudo, são considerados genéricos por Patrícia Pelatieri, supervisora de pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). A seu ver, ainda vai levar algum tempo para as estatísticas sobre o mercado de trabalho captarem os efeitos da nova legislação, incluindo a “pejotização”. O Dieese aplica, desde janeiro, novo questionário para captar a extensão e o impacto da reforma trabalhista. Mas os resultados, que apontam para a precarização do trabalho, revelam, na avaliação de Patrícia, mais os efeitos da crise econômica do que as mudanças da reforma. Uma possibilidade, a seu ver, é que a nova legislação provoque maior pejotização nas ocupações com salários mais altos.



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas,
de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e
Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

Disponível no site: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/noticias/2018/04/12/contratacao-pi-requer-criterio-afastar-riscos>

Departamento Jurídico Trabalhista do SIMESPI
Dra. Ana Paula Crivellari Caneva