

PEJOTIZAÇÃO E O JULGAMENTO DO TEMA Nº 1.389 NO STF

Luciana Diniz
Advogada

As relações de trabalho no Brasil têm passado por profundas transformações nas últimas décadas, impulsionadas por fatores econômicos, tecnológicos e legais. Constantemente, observamos um movimento em direção à necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, a digitalização de processos e o surgimento de novas formas de trabalho.

Nesse contexto, duas modalidades que frequentemente causam debate e confusão são a terceirização e a “pejotização”. E, recentemente, o tema “pejotização” ganhou ainda mais destaque com a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de reconhecer a repercussão geral sobre a sua litude, o que pode trazer mudanças significativas para milhares de profissionais e empresas no País, por meio do julgamento do Tema nº 1.389.

É importante, para analisarmos esse cenário, compreender que terceirização é a contratação de mão de obra para uma empresa por meio de outra empresa, em que a contratante é a tomadora de serviços e a contratada é intermediária ou terceirizada. Nesses contratos devem ser garantidos para os empregados os mesmos direitos e condições de trabalho dos empregados contratados.

Um exemplo clássico é uma escola que contrata uma empresa de segurança ou limpeza. A relação de emprego é mantida entre o empregado e a empresa terceirizada, não com a escola. A Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) permitiram que as empresas terceirizassem não apenas as atividades-meio, mas também as atividades-fim, ampliando o alcance dessa prática.

Já a “pejotização”, cujo termo se origina de PJ (pessoa jurídica), refere-se à prática de uma empresa contratar um profissional por intermédio de uma pessoa jurídica (por exemplo, um médico que presta serviços para diversos hospitais).

Contudo, há uma confusão quando se considera que “pejotizar” é necessariamente diferente de terceirizar.

Se observarmos o que dispõe a Lei nº 6.019/74, no seu art. 4º: “*Considera-se prestação de serviços 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 capacidade econômica compatível com a sua execução". (Grifos nossos.)

Pela redação, notamos que o legislador não obriga que a terceirização deva ser necessariamente para empresa com vários empregados, ou seja, poderia ser para um profissional, por meio de uma "PJ" e com capacidade para execução da atividade.

Essa contratação vai variar de acordo com o escopo do trabalho, pois poderá ser necessário uma empresa prestadora de limpeza, de segurança, ou especificamente de um profissional, seja um médico, seja um perito, por exemplo.

Já com relação a fraude, que poderia acontecer no caso da contratação tanto de uma empresa prestadora de serviços quanto de um profissional, é verificada quando há a tentativa de mascarar uma relação de emprego tradicional, com o objetivo de evitar o pagamento de direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), horas extras e seguro-desemprego.

Assim, vislumbra-se uma fraude quando há, na prática, todos os requisitos de um contrato formal, como personalidade, onerosidade e habitualidade, mas a empresa exige que o profissional abra um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) para "formalizar" um contrato de prestação de serviços.

Com o julgamento do Tema nº 1.389, o STF busca definir a licitude da contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços e, mais importante, estabelecer a quem cabe o ônus da prova em casos de alegação de fraude.

A decisão poderá ser um marco, e o tribunal tem o desafio de equilibrar a liberdade econômica e a livre iniciativa com os princípios de proteção social do trabalho, previstos na Constituição.

Dessa forma, o presente trabalho técnico tem o objetivo de contribuir com mais esclarecimentos sobre o tema para todo o setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.