

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MATHEUS KRÖEFF GIÁCOMO

**PEJOTIZAÇÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA
RELAÇÃO TRABALHISTA ENTRE CONTRATANTE E CONTRATADO**

CRICIÚMA

2023

MATHEUS KRÖEFF GIÁCOMO

**PEJOTIZAÇÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA
RELAÇÃO TRABALHISTA ENTRE CONTRATANTE E CONTRATADO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Mestre. Eduardo Tramontin Castanha.

CRICIÚMA

2023

MATHEUS KRÖEFF GIÁCOMO

**PEJOTIZAÇÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA
RELAÇÃO TRABALHISTA ENTRE CONTRATANTE E CONTRATADO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Auditoria, Perícia e Investigação Contábil

Criciúma, 23 de novembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Eduardo Tramontin Castanha - Mestre - (UNESC) - Orientador

Prof. João Vanio Mendonça Cardoso - Doutor – (UNESC) – Examinador 1

Prof. Luciano da Rocha Ducioni - Especialista - (UNESC) – Examinador 2

**Dedico este trabalho em especial a toda
minha família, minha esposa e meus amigos
que me incentivaram durante essa
caminhada com carinho e paciência.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, fonte inesgotável de força e sabedoria, que esteve comigo em todos os momentos desta jornada.

À minha família, meu porto seguro, agradeço por todo apoio, compreensão e incentivo ao longo desta caminhada. Em especial, quero destacar o papel fundamental da minha esposa, Nicole. Sua constante motivação e apoio foram a luz que iluminou os caminhos mais difíceis, dando-me forças para persistir e alcançar este objetivo.

Às minhas colegas de faculdade, Tamara Dagostin e Angélica Scarpari, agradeço a parceria, troca de conhecimento e apoio mútuo durante esta trajetória acadêmica. O valor das discussões e do aprendizado compartilhado com vocês foi fundamental para o meu crescimento pessoal e acadêmico.

Também, não posso deixar de mencionar a importância do meu colega Henrique de Mattia Costa. Desde os tempos da ESUCRI, onde iniciamos nossa jornada acadêmica, ele tem sido um parceiro incansável. Sua presença e apoio desde o princípio foram essenciais para enfrentar desafios e celebrar conquistas.

Por fim, não posso deixar de expressar minha gratidão ao meu Orientador, Prof. Mestre Eduardo Tramontin Castanha. Desde a matéria de Projeto do TCC, ele esteve ao meu lado, lutando e guiando-me até o desfecho desta trajetória. Sua orientação, paciência e conhecimento foram fundamentais para que este trabalho alcançasse seus objetivos. Agradeço profundamente por sua dedicação e apoio ao longo deste percurso acadêmico.

Agradeço imensamente a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para a conclusão deste trabalho. Suas influências e apoio foram fundamentais para que eu alcançasse este objetivo.

“A terceirização pode ser uma estratégia empresarial válida, mas deve ser regulamentada para garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores terceirizados.”

José Pastore



PEJOTIZAÇÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR TÊXTIL: ANÁLISE DA RELAÇÃO TRABALHISTA ENTRE CONTRATANTE E CONTRATADO

Matheus Kröeff Giácomo¹

Eduardo Tramontin Castanha²

RESUMO: A prática da pejotização tem despertado significativo interesse no setor têxtil, levando a questionamentos sobre a natureza das relações trabalhistas entre contratantes e contratados. Portanto, este estudo buscou analisar como ocorre a relação trabalhista entre contratante e contratado no setor têxtil diante da prática da pejotização. O estudo possui abordagem qualitativa, sendo realizado por meio de entrevista semiestruturada junto a parte contratante e contratada de uma relação trabalhista do setor têxtil. Os resultados revelam que o contratante acaba optando por esse modelo de contratação devido à natureza sazonal do negócio e à redução dos encargos trabalhistas, o que se mostrou uma estratégia econômica viável. Além disso, diante da pejotização a contratante enxerga maior comprometimento por parte dos colaboradores, além de flexibilidade e redução de riscos financeiros. Por outro lado, a contratada expressou preocupações com a falta de segurança financeira, a ausência de benefícios e direitos trabalhistas, bem como a variabilidade nos rendimentos.

PALAVRAS – CHAVE: Indústria têxtil. Diversificação de relações trabalhistas. Precarização. Terceirização. Impactos da pejotização. Consequências da pejotização.

ÁREA TEMÁTICA: Tema 07 – Auditoria, Perícia e Investigação Contábil;

1. INTRODUÇÃO

A pejotização, é um fenômeno que tem ganhado destaque no cenário laboral brasileiro, é impulsionada por diversas variáveis, como a flexibilização das leis trabalhistas e a busca das empresas por redução de custos. De acordo com Pereira (2021), este fenômeno tem registrado um crescimento expressivo em setores como o têxtil, onde a prática permite que os trabalhadores formalizem sua relação laboral como pessoas jurídicas (PJ), atuando como fornecedores externos, desvinculando-se assim das proteções trabalhistas previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda conforme Pereira (2021), a pejotização tem registrado um crescimento significativo no Brasil, sobretudo em setores como o têxtil, impulsionado pela flexibilização das leis trabalhistas e pela busca das empresas por redução de custos. Para as corporações, a pejotização oferece vantagens, como a capacidade de

¹ Acadêmico do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Titulação (Especialista/Mestre/Doutor), UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



contratar mão de obra especializada sem a obrigação de arcar com encargos trabalhistas e previdenciários, além da flexibilidade na gestão da força de trabalho.

A parte central desta investigação é a análise da pejetização, que possibilita às empresas requisitar que os trabalhadores ajam como pessoas jurídicas para prestação de serviços, resultando na elisão dos encargos trabalhistas devidos. Conforme Magalhães (2014), esta prática, apesar de proporcionar benefícios às corporações, como a contratação de mão de obra especializada sem os ônus trabalhistas e previdenciários, coloca o contratado sob o escopo do Código Civil, afastando-o dos direitos e proteções garantidos pela CLT.

Silva (2020), destaca que, embora a pejetização possa gerar benefícios para as empresas, ela também pode levar à precarização das relações de trabalho. A contratação de trabalhadores como pessoa jurídica pode gerar insegurança em relação à continuidade do trabalho, bem como à proteção social e previdenciária dos trabalhadores. Nota-se, entretanto, que é importante mencionar que esse fenômeno, por si só, não configura uma ilegalidade; sua natureza ilegal se torna evidente quando se identifica uma fraude, uma tentativa de ocultar um vínculo empregatício (Azevedo e Silva, 2020).

Neste cenário, identificou-se a oportunidade de responder a seguinte questão de pesquisa: como ocorre a relação trabalhista entre contratante e contratado no setor têxtil diante da prática da pejetização? Portanto, o objetivo geral consiste em analisar como ocorre a relação trabalhista entre contratante e contratado no setor têxtil diante da prática da pejetização. Para culminar o objetivo geral foram delineados os seguintes objetivos específicos: i) identificar as motivações do contratante e do contratado para utilizar da pejetização; ii) analisar a perspectiva do contratante e contratado quanto aos benefícios e prejuízos da pejetização; iii) compreender as principais motivações das empresas do setor têxtil para utilizar a pejetização.

A pejetização é um tema relevante para o debate atual sobre o ambiente de trabalho no Brasil. Há uma crescente preocupação com as práticas que desrespeitam os direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores, bem como, com a precarização das relações de trabalho. Nesse sentido, este estudo se justifica pela necessidade de aprofundar o conhecimento sobre a pejetização e seus impactos nas relações trabalhistas, previdenciárias e sociais, especialmente no setor têxtil.

Do ponto de vista teórico, o estudo é importante, pois contribui para a produção de conhecimento sobre a pejetização e seus impactos no mundo do trabalho, uma vez que se trata de uma temática recente nos debates acadêmicos. O tema tem sido pouco explorado na literatura acadêmica, o que justifica a necessidade de pesquisas que se debrucem sobre a temática, a fim de ampliar a compreensão sobre suas implicações para os trabalhadores, as empresas e a sociedade.

Do ponto de vista social, o estudo se justifica porque a pejetização é uma prática que pode comprometer a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, além de afetar negativamente as relações entre contratantes e contratados. A precarização do trabalho é uma questão preocupante e que afeta diretamente a qualidade de vida das pessoas, bem como a economia do país. Portanto, é fundamental que sejam realizadas pesquisas que analisem os impactos da pejetização e outras práticas similares, a fim de encontrar soluções que possam contribuir para a melhoria das condições de trabalho e para a garantia de direitos sociais.

A estrutura deste estudo se inicia pela introdução, que descreverá brevemente a contextualização e problematização do tema proposto. A segunda é formada



pela fundamentação teórica que apresentará o embasamento teórico da pesquisa e a terceira secção refere-se aos procedimentos metodológicos da pesquisa. Na quarta e quinta secção serão apresentados os dados da análise dos resultados encontrados e as considerações finais respectivamente.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 RELEVÂNCIA SETOR TÊXTIL

A indústria de confecção, que teve origem no Brasil nas primeiras décadas do século passado, surgiu em meio ao desenvolvimento da indústria têxtil. Impulsionada pela demanda interna de artigos de vestuário, a cidade de São Paulo rapidamente se estabeleceu como o principal centro da indústria de confecção do país. Ao longo do tempo, a indústria de confecção se espalhou por todo o território brasileiro, mas manteve uma significativa concentração em São Paulo. A cidade continua sendo um importante polo da indústria de confecção, graças à sua localização estratégica, infraestrutura e tradição no setor (Leite; Silva; Guimarães, 2016).

A indústria têxtil, como um dos três mais importantes setores da economia mundial, possui uma dimensão que vai além das análises disciplinares lineares. Apesar de ser vista predominantemente como um setor econômico, sua complexidade de estruturas exige uma abordagem interdisciplinar para entender seu verdadeiro impacto na sociedade (Fujita e Jorente, 2015).

De fato, a indústria têxtil está presente em todos os países, atendendo à necessidade humana de vestuário e usos utilitários variados, incluindo decoração, área hospitalar, militar e muitos outros. Essa presença em diferentes esferas da vida humana faz com que a indústria têxtil tenha um significado importante nas dimensões sociais, culturais, econômicas e políticas. Como resultado, suas tendências e costumes influenciam o modo de vida em diferentes épocas, reforçando ainda mais sua posição como um dos setores mais poderosos e influentes da economia global (Berlin, 2014).

De acordo com a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), em 2023, o setor têxtil e de vestuário no Brasil emprega cerca de 1,34 milhões de colaboradores formais em 22,5 mil estabelecimentos, sendo o setor de confecção o 2º maior empregador da indústria de transformação, perdendo apenas para alimentos. No ano de 2022, as vendas da indústria têxtil e do vestuário atingiram R\$190 bilhões, contra R\$ 161 bilhões no ano anterior, já em exportações teve o saldo de US\$ 1,14 bilhão em 2022 contra US\$ 1,06 bilhão em 2021.

Segundo Berlin (2014), a indústria têxtil é um processo complexo que envolve desde a produção e plantio de sementes para a obtenção de matéria-prima dos substratos têxteis, até milhões de trabalhadores em diferentes etapas das cadeias têxteis. No contexto da confecção de roupas e acessórios, a dimensão dos insumos, recursos, produtos e materiais utilizados é vasta e diversificada. Para garantir a qualidade e a eficiência da produção de roupas e acessórios, é necessário utilizar uma ampla gama de recursos e equipamentos específicos. Isto inclui desde o uso de diferentes tipos de linhas e agulhas, até máquinas de lavar, teares industriais, óleos, adstringentes, solventes, branqueadores, lixas, tintas e corantes, resinas, metais, papel, plásticos, filmes, tratores, arados, pesticidas e fertilizantes, entre outros.

Além disso, a indústria têxtil emprega uma vasta gama de profissionais, desde agricultores até modelos, costureiras, bordadeiras e outros envolvidos nas diferentes



etapas da cadeia têxtil. Esta cadeia de trabalho é fundamental para a produção de roupas e acessórios de qualidade e é preciso que todos os profissionais envolvidos sejam valorizados e reconhecidos por sua contribuição para o sucesso do setor (Berlin, 2014).

2.2 SETOR DE SERVIÇOS

Ao longo da história do pensamento econômico, o setor de serviços foi frequentemente subestimado e tratado como secundário em relação à agropecuária e indústria. Muitas vezes, suas atividades foram consideradas improdutivas, sendo definido de forma genérica como o que não se enquadra nestas outras categorias. No entanto, reconhecer as especificidades e a importância desse setor é fundamental. O setor de serviços desempenha um papel crucial na economia, impulsionando o crescimento, gerando empregos e atendendo às necessidades da sociedade em termos de educação, saúde, transporte, turismo, entre outros. A compreensão de sua dinâmica e relevância contribui para uma análise econômica mais abrangente e precisa. (Kon, 2004).

Nos últimos anos, o setor terciário tem ganhado cada vez mais relevância na economia brasileira, tornando-se uma área de extrema importância. Globalmente, o aumento dos serviços tem influenciado o crescimento econômico, especialmente nos países mais desenvolvidos. Nesse contexto, o setor de serviços busca constantemente modernizar-se, por meio da adoção de tecnologias avançadas, automação e transformação dos processos produtivos. Essas mudanças têm como objetivo aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços oferecidos. (Oliveira e Sousa, 2009).

O setor de serviços desempenha um papel fundamental na vida de cada indivíduo, permeando nosso cotidiano com categorias como alimentação, comunicação e emergência, entre muitas outras. Atualmente, nosso bem-estar e a saúde da economia dependem cada vez mais dos serviços. Embora a manufatura e a agricultura continuem sendo atividades indispensáveis, existe um limite para o consumo e uso de alimentos e produtos. Por outro lado, os serviços oferecem amplas possibilidades de experimentação e exploração, despertando um apetite aparentemente ilimitado por parte da sociedade. Eles representam uma esfera em constante expansão, capaz de atender às nossas necessidades e desejos de forma contínua. (Vargas, 2012).

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), em 2022, O setor de serviços continua em constante expansão na economia, impulsionado principalmente pela presença significativa de pequenos negócios. Em 2021, essa área de atividade englobava metade de todos os Microempreendedores Individuais (MEIs) do país e representava 41% das micro e pequenas empresas (MPEs). Entre as 20 atividades com maior número de MEIs, doze pertenciam ao setor de serviços, cinco ao comércio e três à construção civil. No caso das micro e pequenas empresas, das 20 atividades com maior concentração de negócios nesse porte, dez pertenciam ao setor de serviços, nove ao comércio e uma à construção civil. Esses dados reforçam a importância dos serviços na economia brasileira e destacam a vitalidade e a representatividade dos pequenos empreendimentos nesse setor.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, o setor de serviços desempenha um papel fundamental na economia brasileira.



Ele abrange uma ampla gama de atividades, como comércio, transporte, turismo, finanças, educação, saúde, entretenimento e muito mais. Essa diversidade de serviços resulta em empresas de diferentes tamanhos, desde pequenos empreendimentos locais até grandes corporações nacionais e multinacionais. Uma característica marcante desse setor é a sua alta intensidade no uso de mão de obra, o que contribui para a geração de empregos e o desenvolvimento socioeconômico do país.

No Brasil, no ano de 2022 foram contabilizadas 1.368.885 de empresas no ramo de serviços, sendo a maior parte de empresas relacionadas a serviços prestados às famílias, serviços de informação, comunicação e serviços profissionais, administrativos e complementares. (PAS, 2022).

Em Santa Catarina, o setor de serviços apresenta um desempenho notável, com um crescimento de 21,3% acima do nível pré-pandemia. Esse avanço é significativamente superior à média nacional, que registra um crescimento de 11,5%. De acordo com os dados mais recentes, o índice de volume de serviços catarinense aumentou em 9,7% em comparação com fevereiro de 2022. Esse resultado coloca Santa Catarina em 6º lugar entre as 27 unidades da federação em termos de crescimento do setor de serviços. Estes números demonstram a resiliência e a capacidade de recuperação do setor de serviços em Santa Catarina, contribuindo para a retomada econômica e o desenvolvimento regional (IBGE, 2023).

2.3 PEJOTIZAÇÃO

Segundo Barbosa e Orbem (2015), o cenário das relações de trabalho tem passado por transformações significativas, tornando-se cada vez mais diversificado em suas possibilidades jurídicas. Além da relação de emprego assalariado tradicional, novas formas de contratação com contornos mais flexíveis têm emergido. Essas formas, conhecidas como "novas" ou "atípicas", incluem o trabalho temporário, o trabalho há tempo parcial, a terceirização, contratos com pessoa jurídica, entre outras modalidades.

Para Oliveira (2013) a pejetização é uma prática crescente no direito trabalhista em que a pessoa jurídica é utilizada para encobrir uma relação de emprego, transformando o empregado em um prestador de serviço como pessoa jurídica. A denominação é fruto da sigla da pessoa jurídica, isto é, PJ = pejetização, a "transformação" do empregado (sempre pessoa física) em PJ (pessoa jurídica).

A "pejetização" pode ser caracterizada como uma forma de contratação em que a empresa contratante exige que o trabalhador, pessoa física, estabeleça uma pessoa jurídica, seja ela uma firma individual ou uma sociedade empresária, para prestar serviços de natureza personalíssima. Essa prática implica na realização de um contrato de prestação de serviços de natureza civil, ao invés de um contrato de trabalho regido pelo Direito do Trabalho. Dessa forma, a relação entre as partes é enquadrada como uma relação civil, o que gera discussões sobre a adequação e os direitos trabalhistas envolvidos nesse tipo de contratação (Barbosa e Orbem, 2015).

Porém, no entendimento de Oliveira (2013), a formação de uma verdadeira pessoa jurídica requer a iniciativa voluntária de sua constituição, não sendo uma imposição por parte de um terceiro, como o empregador. Além disso, é necessária a vontade de assumir os riscos econômicos envolvidos na criação da empresa, compartilhando os lucros e prejuízos entre os sócios. A criação de uma pessoa jurídica



é um processo baseado na livre iniciativa e na disposição de assumir responsabilidades e resultados econômicos.

Na concepção de Barbosa e Orbem (2015) a prática da "pejotização" é adotada por muitos estabelecimentos como uma condição para a contratação de funcionários, os quais são classificados como prestadores de serviços conforme o estabelecido pelo Código Civil Brasileiro de 2002, em vez de serem regidos pela CLT. Apesar de estarem presentes todos os elementos necessários para configurar uma relação de emprego, como a remuneração, subordinação, não eventualidade, pessoalidade e a prestação de trabalho por pessoa física, essa típica relação de emprego é dissimulada com o objetivo de evitar a aplicação das leis trabalhistas.

Quando uma pessoa é contratada como "pejota", ela vende sua força de trabalho como empresária ou trabalhadora autônoma, o que dá a ilusão de autonomia na execução das atividades. Nesse arranjo, a pessoa passa a pagar imposto de renda como pessoa jurídica e recolher encargos sociais como empresária. Essa situação é atraente para muitos trabalhadores devido à possibilidade de trabalhar com maior autonomia, obter potencial de ganhos mais elevados e aproveitar descontos fiscais relacionados a despesas profissionais. Além disso, os encargos sociais a serem pagos como empresário, são geralmente menores do que aqueles impostos a trabalhadores formais. No entanto, ao se tornar um trabalhador "pejotizado", é importante destacar que há renúncia aos direitos trabalhistas, sendo o trabalhador responsável pelos custos de manutenção da pessoa jurídica, como emissão de notas fiscais, contabilidade, impostos e planejamento financeiro, além de assumir todos os riscos relacionados à atividade econômica exercida. (Barbosa e Orbem, 2015).

Pochmann (2001), argumenta que a terceirização e a flexibilização da economia têm exercido impactos significativos no mercado de trabalho em todo o país. De acordo com o autor, no Brasil, tem-se observado a ocorrência simultânea e combinada de altas taxas de desemprego, a redução dos empregos formais e a criação de postos de trabalho precários. Estes fenômenos refletem a circunstância em que a economia brasileira se encontra, apresentando desafios e transformações no mercado de trabalho.

No Brasil, ocorre com frequência a constituição de um Microempreendedor Individual (MEI), que é uma pessoa física autorizada a se inscrever no CNPJ e possui uma taxa menor de contribuição de encargos. Esse fenômeno é comumente observado no país. (Borges, 2020).

Quando da criação do microempreendedor individual, o objetivo era a inclusão de trabalhadores informais e desempregados. No entanto, o relatório especial MEI 10 anos demonstra que há um crescimento constante no percentual de microempreendedores individuais, que antes do registro nessa modalidade de trabalho, tinham um contrato de trabalho formal (SEBRAE, 2019).

De acordo com dados do SEBRAE, em 2022 no Brasil registrou-se um total de 3,6 milhões de novos empreendimentos no Brasil. Dentre esses, a maioria dos novos empreendimentos se enquadrava na categoria de MEI, que representa uma forma de pejotização em si, representando cerca de 78% do total, porém é importante considerar que a pejotização não se limita apenas ao MEI, abrangendo outras formas de contratação de pessoas jurídicas em vez de funcionários com carteira assinada (SEBRAE, 2023).

O Microempreendedor Individual (MEI) oferece algumas vantagens como a cobertura previdenciária para o empreendedor e sua família. Com uma contribuição mensal reduzida de 5% do salário-mínimo, o MEI tem acesso a benefícios como



auxílio-reclusão, auxílio-doença, salário-maternidade, aposentadoria por idade e pensão. Essa cobertura previdenciária garante proteção em casos de afastamento por doença, aposentadoria por invalidez, além de amparar a família com pensão por morte e auxílio-reclusão assim explica (Farias, 2022).

No entanto, a simplicidade de ser um "empresário" traz consigo desvantagens diretas, especialmente quando se trata de acessar os benefícios previdenciários, que são pagos com base no valor do salário-mínimo nacional vigente. Além disso, é importante ressaltar que esses trabalhadores não têm direito a férias remuneradas, 13º salário, fundo de garantia e outros direitos trabalhistas que são assegurados aos trabalhadores formais. Essa falta de proteção e benefícios adicionais representa um aspecto negativo da pejetização, colocando os trabalhadores em uma posição desvantajosa em termos de segurança e estabilidade financeira (Neumann, 2022).

2.4 CONTRATO DE EMPREGO

No contexto das relações entre pessoas físicas e jurídicas, surge no âmbito trabalhista o contrato de trabalho, que é definido como um acordo legal, explícito ou implícito, no qual uma pessoa física se compromete perante outra pessoa física, jurídica ou entidade não personificada a realizar uma prestação de serviços pessoal, não eventual, subordinada e onerosa. Essa definição, conforme mencionada por Delgado (1999) destaca os elementos fundamentais que caracterizam um contrato de trabalho, incluindo a natureza pessoal do serviço prestado, a regularidade da prestação, a subordinação à autoridade do empregador e a contrapartida financeira pelo trabalho realizado. O contrato de trabalho é o instrumento jurídico que estabelece os direitos e obrigações entre empregado e empregador, garantindo um ambiente regulado e proteção aos trabalhadores no âmbito das relações de emprego.

Resumidamente, o contrato de trabalho é um acordo de vontades entre as partes envolvidas, podendo ser expresso por meio de um contrato escrito ou verbal, ou mesmo tácito, quando não há um documento formal. Nesse contrato, o empregado se compromete a disponibilizar seu trabalho de maneira subordinada e contínua a outra pessoa ou entidade, em troca de remuneração. Esse acordo estabelece as bases para a relação de emprego, determinando os direitos e deveres tanto do empregado quanto do empregador. É por meio do contrato de trabalho que são definidas questões como horário de trabalho, salário, responsabilidades e benefícios, assegurando um ambiente regulado e protegendo os interesses de ambas as partes envolvidas (Delgado, 1999).

Quando um trabalhador opta pela prática da pejetização, ele deixa de ser contratado por meio de um contrato de trabalho na modalidade de emprego, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Em vez disso, é estabelecido um contrato de prestação de serviços, regulado pelo Direito Civil, entre a empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, utilizando o número de CNPJ de cada empresa. Essa prática, conhecida como "pejetização", impacta a relação de emprego, desvinculando o trabalhador dos direitos e proteções trabalhistas garantidos pelo contrato de emprego.

Na afirmação de Magalhães (2014), a flexibilização dos contratos individuais de trabalho possibilita uma ampla gama de formas de contratação, como o trabalho em tempo parcial, temporário, terceirização, teletrabalho e pejetização. No entanto, essa flexibilização excessiva, que foi implementada principalmente para atender aos interesses dos empregadores, acabou resultando na precarização das relações de



trabalho. As medidas adotadas muitas vezes comprometem os direitos trabalhistas e a segurança dos trabalhadores, porém a adoção de tais medidas conduz à precarização das relações trabalhistas.

A precarização das relações de trabalho resulta na mitigação dos direitos e valores trabalhistas, como a proteção social, a irrenunciabilidade de direitos e o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa situação afeta negativamente as condições de trabalho, fragilizando a segurança e o bem-estar dos trabalhadores (Magalhães, 2014).

Para Barbosa e Orbem (2015), essa desconstrução e descaracterização contribuem para enfraquecer a relação de emprego e promover o crescimento de outras formas de ocupação desprovidas do mesmo nível de proteção legal, ou até mesmo sem qualquer proteção. Isso favorece a criação de um mercado de trabalho com contornos frágeis, onde predominam relações de trabalho que alimentam a insegurança e a incerteza.

2.5 CONSEQUENCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

Sob o ponto de vista de Silva e Ravnjak (2020), a prática da pejotização tem se difundido amplamente em diversos setores do mercado de trabalho, afetando várias categorias profissionais. Diante da dificuldade e da necessidade de ingressar no mercado, muitos trabalhadores acabam aceitando as imposições feitas pelos empregadores, muitas vezes por medo de perderem seus empregos. Isso resulta na precarização do trabalho e na submissão do trabalhador aos interesses do capital, revelando um cenário preocupante nas relações laborais.

Dessa forma, ao descaracterizar a relação de trabalho, o empregador consegue reduzir seus custos, se livrando dos encargos decorrentes desse vínculo e obtendo maiores lucros. É importante destacar que o trabalho prestado pelo empregado acaba se confundindo com a atividade fim da empresa, e o empregador mantém total controle sobre a prestação dos serviços (Duarte, 2014).

Na visão de Marcondes e Akiyama (2016), a pejotização tem o intuito de encobrir a real relação de emprego, trazendo benefícios substanciais para o empregador ao reduzir os altos custos trabalhistas. Para convencer o prestador de serviços, o contratante muitas vezes promete um aumento considerável na remuneração, aproveitando-se da redução de despesas e encargos sociais.

A prática da pejotização pode resultar em perdas significativas para os trabalhadores, como a ausência de verbas rescisórias, tais como férias, seguro-desemprego, 13º salário, entre outros. Isso pode levar a uma precarização do trabalho, gerando instabilidade econômica, social e emocional. A falta de garantias e proteções trabalhistas pode afetar negativamente a segurança financeira e o bem-estar dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de uma análise mais aprofundada e de medidas de proteção para evitar a exploração e as consequências adversas dessa prática (Detrez e Coelho, 2022).

Nos últimos anos, a pandemia de COVID-19 trouxe consequências significativas para os trabalhadores, especialmente aqueles sem proteção trabalhista adequada. Um aspecto relevante é a falta de cobertura pelo INSS nos primeiros 15 dias de afastamento, deixando o ônus desse período para o empregador ou para o próprio trabalhador atuando como Pessoa Jurídica (PJ). Essa ausência de remuneração durante o afastamento pode acarretar dificuldades financeiras e a instabilidade econômica, social e emocional dos trabalhadores.



Nas palavras de Detrez e Coelho (2022) no que diz respeito às vantagens da pejetização, podemos destacar apenas a tributação reduzida, com uma média de carga tributária em torno de 11,33% para pessoas jurídicas. No entanto, essa vantagem se torna insignificante quando comparada às perdas trabalhistas enfrentadas pelos profissionais que se submetem à criação de empresas fictícias. As desvantagens se tornam evidentes, e isso pode acarretar reflexos negativos na sociedade, especialmente quando esses profissionais precisam se afastar por motivo de doença, exigindo a contratação de substitutos para dar continuidade aos serviços.

A prática da Pejetização não se restringe apenas ao mercado de trabalho, mas também tem impacto na arrecadação de impostos e contribuições que financiam as atividades públicas, incluindo a Previdência Social (Tribunal Regional da 9ª Região, 2019).

Além dos aspectos financeiros, a Pejetização traz consigo uma consequência prejudicial para o trabalhador: a perda de sua inserção na categoria profissional e, conseqüentemente, a falta de representatividade coletiva na defesa de seus direitos por meio do sindicato. Essa realidade implica em uma fragilização do trabalhador, que deixa de contar com o respaldo e a proteção oferecidos pela organização sindical na busca por condições justas e dignas de trabalho (Neto, 2020).

Ainda conforme Neto (2020), caso seja comprovada a simulação por meio da Pejetização, os tribunais têm adotado uma postura favorável ao trabalhador, declarando a nulidade do contrato de trabalho autônomo e reconhecendo o vínculo empregatício. Essa decisão pode acarretar não apenas o pagamento das verbas trabalhistas não pagas anteriormente, mas também a possibilidade de condenação do empregador ao pagamento de danos morais. Essa abordagem busca corrigir a injustiça e garantir a proteção dos direitos trabalhistas, assegurando que os trabalhadores não sejam prejudicados por essa prática de simulação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho quanto aos objetivos, é caracterizado como descritiva, pois de acordo com Andrade (2002), a pesquisa descritiva se preocupa em observar, registrar, analisar, classificar e interpretar fatos, sem interferência do pesquisador. Para Gil (2012), a pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de uma determinada população, grupo ou fenômeno, estabelecendo relações entre variáveis. Desta forma, este estudo buscou analisar os impactos da pejetização para o contratado e o contratante.

Quanto a abordagem de pesquisa, se classifica como qualitativa, que para Oliveira (2002) “difere da quantitativa pelo fato de não empregar dados estatísticos como centro do processo de análise de um problema”. Para Figueiredo e Souza (2008), o método qualitativo é baseado em informações obtidas do contato interpessoal e da coparticipação dos informantes, onde o pesquisador é um participante ativo, que interage em todo o processo, compreendendo, interpretando e analisando os dados coletados. A pesquisa qualitativa difere-se da quantitativa na medida em que não utiliza instrumentos estatísticos para a análise do problema.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa classifica-se como estudo de caso, e foi realizada entre um contratante e um contratado que se utilizam da prática de pejetização. O estudo de caso compreende uma pesquisa mais aprofundada e



exausta, com poucos objetivos e que possua um alto detalhamento das informações. Os mesmos autores ainda citam sobre levantamento, ou seja, compreende uma interrogação direta das informações necessárias para a realização da pesquisa. (Kauark; Manhães; Medeiros, 2010)

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados se deu por meio de entrevista semiestruturada. A entrevista é um procedimento de coleta de dados que envolve o encontro de duas pessoas, o entrevistador e entrevistado. De acordo com Beuren (2006), na entrevista semiestruturada, o pesquisador segue um roteiro previamente estabelecido, mas também há um espaço para a elucidação de elementos que surjam de forma imprevista ou informações espontâneas dadas pelo entrevistado.

As entrevistas foram agendadas previamente por meio de *Whatsapp* e foram realizadas pessoalmente e via *Google Meet* e tiveram duração aproximada de 30 minutos cada. A entrevista com a parte contratante foi realizada de forma online via *google meet*, já a entrevista realizada pela com a parte contratada foi realizada de forma presencial, em sua residência, cabe ressaltar que ambas as entrevistas foram gravadas em formato de áudio com autorização prévia e posteriormente transcritas com o auxílio da ferramenta *Microsoft Word*. Como forma de descrever os trechos foco desta investigação e identificar a autoria apropriada de cada trecho, as entrevistadas serão doravante denominadas “parte contratante” como referência a empresa contratante e “parte contratada” como referência a parte fornecedora da relação trabalhista.

As perguntas realizadas a parte contratante da relação trabalhista foram elaboradas com base em estudos progressos relacionados à temática. Por outro lado, as perguntas realizadas para a parte contratada foram extraídas de um instrumento de coleta de dados do estudo de Silva (2014). O instrumento de coleta utilizado é composto por 14 questões. As perguntas são apresentadas no quadro 1.

Quadro 1:

Parte da relação trabalhista	Perguntas realizadas às partes:
<p>Perguntas elaboradas pelo autor direcionadas a parte contratante.</p>	1 - Qual é a principal motivação da empresa para utilizar a pejetização e como isso afeta a relação de trabalho?
	2 - Quais desafios práticos a empresa enfrenta ao gerenciar trabalhadores contratados como PJ em relação à produtividade e horários?
	3 - Um dos impactos da pejetização é a perda de alguns direitos trabalhistas, a empresa toma alguma medida para compensar essas diferenças?
	4 - Como a empresa avalia a perspectiva dos trabalhadores contratados como PJ em termos de benefícios e desvantagens?
	5 - Em sua visão, a pejetização é uma tendência duradoura no setor têxtil?
	6 - A empresa tem preocupações em relação a processos trabalhistas?
<p>Perguntas adaptadas de Cláudio Marcos da Silva (2014), direcionadas a parte contratada.</p>	1 - Se você já teve experiência como Pessoa Jurídica (PJ) antes, poderia compartilhar como foi o processo de se tornar PJ? Quais foram os passos e desafios que enfrentou?
	2 - No seu campo de trabalho, você teve a opção de escolher entre ser contratado como CLT ou como PJ? Como essa decisão é tomada e quais fatores influenciam na escolha?
	3 - Quais são, em sua opinião, as principais vantagens em ser um profissional PJ? Como isso afeta sua carreira e estilo de vida?
	4 - Por outro lado, quais desvantagens você identifica em trabalhar como PJ? Quais são os principais obstáculos e preocupações associados a esse regime de trabalho?
	5 - Como profissional PJ, você se sente integrado à empresa onde trabalha ou percebe algum tipo de tratamento diferenciado em relação aos funcionários CLT?
	6 - Quantos anos de experiência você possui nesse campo de trabalho? Você percebeu um aumento na utilização do regime PJ neste setor ao longo dos anos?
	7 - Em sua opinião, uma das principais vantagens de ser PJ é o aumento dos rendimentos? Como essa afirmação se aplica à sua realidade e à de outros profissionais PJ que você conhece?
	8 - Se tivesse a opção, você preferiria ser contratado como CLT em vez de PJ? Quais seriam as razões por trás dessa preferência?

Fonte: Elaborado pelo Autor (2023).



4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERSPECTIVA DA PARTE CONTRATANTE

No decorrer deste item, realizou-se à análise das questões apresentadas à parte contratante, buscando não apenas respostas, mas uma compreensão aprofundada de suas nuances e implicações. Esta seção do estudo visa fornecer uma compreensão das perguntas levantadas à parte contratante, seus desdobramentos e as respostas delineadas em consonância com as demandas da parte contratante.

Em primeiro momento, a parte contratante foi indagada sobre a principal motivação e razão da empresa utilizar-se da pejetização e como essa modalidade de contratação afeta a relação de trabalho. A parte contratante afirma que:

“Bom, um dos motivos é por eu não ter uma demanda fixa, eu trabalho com um serviço sazonal, tem períodos que eu tenho uma demanda alta e tem períodos que eu tenho uma demanda baixa, então o que acontece, é que se eu contrato alguém com um salário fixo, como CLT, na demanda baixa eu vou ter que manter esse funcionário, e isso provavelmente me causaria um prejuízo, pois teria que manter o salário sem que o funcionário trabalhasse, ou seja, o primeiro motivo por eu optar por esse tipo de contratação é a diminuição de riscos, optando por esse tipo de contratação eu consigo minimizar os meus riscos de ter prejuízo.

O segundo motivo, é que no Brasil tem as questões trabalhistas e encargos trabalhistas, então a gente tem as questões dos vínculos e todos os encargos decorrentes da contratação, por exemplo um funcionário que eu contrataria por R\$2.000, sairia por volta dos R\$4.000 com os custos mensais, como décimo terceiro e férias que eu teria que programar, então eu tenho essa questão do custo trabalhista também, tudo entra em análise né.

E isso afeta a relação ao modo que quando o cara é PJ, ele sabe que precisa trabalhar para ganhar, então assim, o comprometimento da pessoa é muito maior, eu vejo que eles (os inspetores) têm muito mais vontade de trabalhar, mas reforçando, o principal motivo por eu optar por esse tipo de contratação é a sazonalidade do meu negócio e a lei trabalhista em si.”

A explicação oferecida pela parte contratante delineia duas principais razões para optar pela pejetização. A primeira é a natureza sazonal do negócio, onde a demanda varia ao longo do tempo. Contratar um funcionário sob o regime CLT nesses períodos de baixa demanda poderia gerar custos fixos elevados e possíveis prejuízos financeiros para a empresa. A segunda razão está associada aos encargos trabalhistas inerentes à contratação, onde os custos de um funcionário CLT são substancialmente superiores devido aos encargos adicionais.

Esta escolha alinha-se com a discussão de Oliveira (2013) sobre a flexibilidade nas formas de contratação, onde a desoneração de responsabilidades trabalhistas e a continuidade dos serviços ao longo do ano se apresentam como benefícios relevantes para os empregadores.

A afirmação de que os profissionais contratados como Pessoa Jurídica (PJ) demonstram um maior comprometimento devido à necessidade de trabalhar para obter renda é interessante. A parte contratante afirma observar uma maior motivação e empenho por parte desses trabalhadores, possivelmente devido à estrutura de pagamento vinculada à produtividade.



Essa perspectiva levanta a importância de compreender como a gestão e a otimização da produtividade são efetuadas no contexto da contratação por PJ. Isso nos conduz à consideração dos desafios práticos que a empresa enfrenta ao gerenciar trabalhadores contratados nesse modelo em relação à produtividade e aos horários, quando questionada sobre os desafios da empresa em relação a produtividade e horários a contratante respondeu que:

“Bom, do mesmo jeito que eu tenho o empenho, eu também tenho o furo, as vezes o cara tem mais que um serviço e ele acaba optando pelo que ele vai ganhar mais, diz que não vai fazer a agenda para mim naquele dia, isso é um caso bem típico que eu tenho na região de São Paulo, eu tenho uma inspetora que ela é maravilhosa, uma grande inspetora, só que tem uma empresa que dá mais inspeção para ela, então, ela dá prioridade para essa outra empresa, então ela acaba encaixando inspeções para mim apenas quando ela está livre.

Por isso, um dos principais desafios é que quando eu tenho uma contratação deste modelo (PJ), eu não tenho um cara dedicado 100% para mim, eu tenho que ficar disputando agenda e serviços com outras empresas.”

A contratante destaca um desafio significativo na gestão dos profissionais contratados como PJ, ela enfatiza a questão da dedicação parcial por parte desses trabalhadores, apontando que, devido à natureza independente desse tipo de contrato, os profissionais podem priorizar outras oportunidades em detrimento das demandas da empresa. O exemplo citado sobre uma inspetora ilustra esse ponto, em que a profissional oferece prioridade para a empresa que fornece mais inspeções, gerando um encaixe das inspeções para a empresa em questão apenas quando a inspetora está livre.

Essa situação evidencia a dificuldade de garantir uma dedicação exclusiva por parte dos contratados no modelo PJ, o que pode resultar em uma disputa de agenda e serviços entre a empresa e outras organizações. Essa abordagem expõe um impacto significativo da utilização do modelo de pejetização. Essa mudança na relação de trabalho, que muitas vezes não assegura uma dedicação exclusiva, levanta a consideração sobre possíveis medidas ou estratégias adotadas pela empresa para compensar as lacunas decorrentes da perda de alguns direitos trabalhistas.

O próximo questionamento levantado para a parte contratante foi em relação a perda dos direitos trabalhistas dos trabalhadores PJ, e se a empresa toma alguma medida para compensar essas diferenças, sobre esse tema a parte contratante declara:

“Vou te ser bem sincera, no meu caso especificamente, eu não levei isso em conta para calcular o valor que eu pago na diária, eu fiz a conta da seguinte forma, eu recebo um valor X, preciso de uma margem Y, então em pago o valor Z na diária. Única coisa que eu levei em conta no valor foi um valor para os inspetores realizarem a refeição durante o serviço.”

A resposta reflete a ausência de consideração direta sobre a compensação das diferenças de direitos trabalhistas advindas da pejetização na estrutura de pagamento estipulada pela empresa. A entrevistada indica que ao calcular o valor pago diariamente aos inspetores, não incluiu uma consideração explícita para compensar a perda de direitos trabalhistas. Ela baseou a remuneração em um valor fixo, sem especificamente atribuir parcelas destinadas a compensar essas lacunas. Essa abordagem sobre a estrutura de pagamento evidencia uma lacuna na consideração direta ou inclusão de medidas compensatórias para suprir as diferenças resultantes da pejetização. Isso nos leva a questionar como a empresa avalia a



perspectiva dos trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica, identificando benefícios e desvantagens desse modelo, quando questionada sobre a parte contratante explicou que:

“Bom, o que eu vejo e o que os inspetores me relatam como os principais benefícios é a questão da flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar para mais de uma empresa. E sobre as desvantagens seria algo relacionado aos direitos trabalhistas, porém, comparando o salário de inspetores contratados com CLT, a pejetização em um mês com uma boa demanda, o ganho dos inspetores PJ é muito superior, e isso eu acho que acaba minimizando a perda de alguns direitos.”

A empresa destaca dois principais benefícios percebidos pelos inspetores contratados no modelo de Pessoa Jurídica (PJ). São eles, a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar para mais de uma empresa. Em contrapartida, as desvantagens são identificadas como relacionadas aos direitos trabalhistas. A parte contratante aponta que os inspetores contratados como PJ mencionam a perda de direitos trabalhistas como uma desvantagem. No entanto, destaca que, ao comparar os salários dos inspetores contratados como CLT, durante um mês com alta demanda, os ganhos dos inspetores PJ são substancialmente superiores. Essa comparação, na visão da contratante, parece minimizar a percepção das desvantagens relacionadas aos direitos trabalhistas.

Essa compreensão das percepções dos trabalhadores contratados como PJ em relação aos benefícios e desvantagens ressalta a complexidade dessa modalidade de contratação. Levanta-se a questão sobre a tendência de longevidade da pejetização no setor têxtil, sobre essa abordagem a parte contratante destaca que:

“Eu acho que hoje o mercado ele tem mais oferta do que demanda, o que quer dizer isso, que tem mais empresa para prestar esses serviços do que o próprio serviço entende? Enquanto estiver mais empresas prestando o serviço a gente fica com o serviço subvalorizado, as empresas ficam degenerando-se para entrar no mercado, em comparação ao mundo, pois eu faço inspeções em diversos países, o Brasil ele tem a pior taxa de pagamento para o homem/dia disparado, ou seja, enquanto a indústria tiver este tipo de postura, se colocando neste lugar, colocando um preço baixo nos seus serviços, terão que optar por esse tipo de contratação por segurança e por minimização dos riscos. Se o mercado não estivesse da maneira que esta, com essa depreciação dos preços dos serviços prestados, poderíamos sim mudar o tipo de contratação, com foco em valorização do funcionário e com diversos benefícios, mas por culpa do mercado, 90% das empresas deste setor hoje optam e vão continuar optando pela prática da pejetização.”

A resposta reflete uma visão crítica sobre a prática da pejetização no setor têxtil. A entrevistada destaca a atual situação de mercado, apontando para um cenário de maior oferta do que demanda, o que resulta em empresas competindo em um mercado saturado. Isso leva a uma desvalorização dos serviços, com preços baixos, e uma comparação negativa em relação a outros países, com o Brasil tendo a pior taxa de pagamento para o homem/dia em inspeções.

A parte contratante argumenta que, enquanto o mercado mantiver essa postura de precificação baixa e competição exacerbada, a pejetização continuará sendo uma opção predominante no setor têxtil. Essa percepção oferece uma compreensão profunda do atual ambiente de negócios no setor têxtil, que leva à predominância da pejetização. A próxima pergunta se direcionou para questões mais específicas e legais, explorando as preocupações da empresa em relação a possíveis



processos trabalhistas, quando questionado sobre a preocupação de processos trabalhistas vindo dos contratados PJ's, a parte contratada afirma que:

“Bom, eu tenho um bom contrato com todo mundo né, claro que a gente sempre se preocupa, porém eu tenho um suporte jurídico contratado e que me passa algumas orientações e pelo que eles me passaram é meio difícil de conseguir comprovar algum vínculo trabalhista com esse meu tipo de trabalho em específico, principalmente pela sazonalidade do serviço prestado.”

A empresa demonstra estar ciente das questões trabalhistas e preocupada com possíveis complicações legais. No entanto, ela ressalta que possui um contrato bem elaborado e um suporte jurídico especializado contratado para fornecer orientações sobre essas questões. De acordo com as informações repassadas pelo suporte jurídico, parece haver uma opinião de que é desafiador comprovar vínculos trabalhistas no contexto específico do trabalho sazonal prestado pela empresa. Essa resposta sugere que a empresa está tomando medidas preventivas ao assegurar que os contratos sejam bem estruturados e ao obter orientação jurídica especializada para lidar com possíveis alegações trabalhistas. A argumentação de que a sazonalidade do serviço prestado dificulta a comprovação de vínculos trabalhistas é uma estratégia de defesa.

4.2 PERSPECTIVA DA PARTE CONTRATADA

Nesta seção do estudo, direcionamos nosso foco para as questões apresentadas à parte contratada, buscando compreender suas percepções e posicionamentos em relação à prática da pejetização no contexto específico do setor têxtil. Esta seção destaca as questões abordadas, as respostas fornecidas e as visões da parte contratada em relação aos aspectos cruciais da relação de trabalho. Inicialmente a parte contratada foi indagada sobre a sua experiência como pessoa jurídica e quais foram os principais desafios a partir da mudança do tipo de contratação para a pejetização, a contratada relata que:

“Bom, eu sempre trabalhei com carteira assinada né, como CLT, ou também fazia processo seletivo para trabalhar na prefeitura, então, as questões assim que eu mais achei dificuldade foi no caso que eu tive que me adaptar com os negócios de emitir NF, as notas fiscais, as guias para pagamento né, também deixar uma reserva sempre de um dinheiro né, porque sendo PJ a gente não tem 13º, nem férias e coisas assim né, então é sempre bom ter uma reserva né, sempre é bom ter um dinheirinho extra, guardadinho.”

A parte contratada relata uma transição desafiadora ao migrar de um histórico de trabalho como funcionário registrado via CLT para o regime de Pessoa Jurídica (PJ). Destacam-se várias dificuldades encontradas durante essa mudança. A emissão de notas fiscais, guias para pagamento e a adaptação para gerenciar financeiramente a ausência de benefícios típicos de um contrato CLT, como 13º salário e férias. A necessidade de criar uma reserva financeira para compensar a ausência desses benefícios é uma preocupação evidenciada. Isso demonstra uma preocupação com a estabilidade financeira e a preparação para eventualidades, considerando a natureza menos previsível do contrato PJ.

Este ponto de vista coincide com a visão de Detrez e Coelho (2022), que abordam as consequências da falta de garantias e proteções trabalhistas, salientando



a importância de medidas de proteção para mitigar os efeitos negativos da ausência desses benefícios.

Ao discutir a transição desafiadora para o regime de Pessoa Jurídica (PJ), evidenciou-se a mudança de paradigma enfrentada pela entrevistada. Agora, é importante explorar mais sobre a escolha ativa que o profissional teve no campo de trabalho, entre ser contratado como Pessoa Jurídica (PJ) ou sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quanto questionada sobre o fato de ter tido a opção de escolha em ser contratado como PJ ou CLT a parte contratada respondeu que:

“Eu não tive escolha, primeiramente eu realizava o RPA, recebia como autônomo, ai posteriormente solicitaram a abertura do MEI, mas assim, foi me imposto eu abrir um MEI, para eu poder continuar trabalhando para a firma que eu trabalho.”

Conforme discutido por Borges (2020), essa imposição contrasta com a visão frequentemente adotada no Brasil, onde a constituição do MEI é vista como uma opção facilitada para redução de encargos trabalhistas. A parte contratada relata uma situação em que não teve liberdade de escolha entre o regime CLT ou PJ. Inicialmente, trabalhava recebendo como autônomo através de Recibo de Pagamento a Autônomo (RPA), e em seguida, houve a solicitação para abrir um Microempreendedor Individual (MEI). Destaca-se que a abertura do MEI foi uma imposição, sendo uma condição para continuar trabalhando para a empresa em questão. Essa resposta evidencia a imposição da condição de abertura do MEI como uma exigência da empresa, o que limitou a liberdade de escolha do entrevistado no tipo de contrato que desejava estabelecer.

Diante da imposição do regime de Pessoa Jurídica (PJ), é relevante compreender as perspectivas e experiências da parte contratada a respeito das vantagens que ela identifica ao ser um profissional PJ. A próxima pergunta buscou explorar a percepção das vantagens dessa modalidade de contratação e como ela impacta a carreira e o estilo de vida do profissional, sobre essa abordagem a parte contratada relatou:

“As vantagens que eu vejo são porque eu não sou subordinada a ninguém né, eu mesmo não tenho um chefe né, no caso, recebo uma agenda mas não tem ninguém assim para me chefiar né, e no caso assim também né na flexibilidade do horário né, e também que me possibilita atender outras empresas não apenas uma né, no caso eu não me prendo a uma empresa só, se eu não tenho agenda naquela, eu posso pegar em outra né, essas são as vantagens que eu vejo.”

A entrevistada destaca algumas vantagens percebidas ao atuar como profissional Pessoa Jurídica (PJ). A independência e a não subordinação a um superior são realçadas, enfatizando a autonomia proporcionada por não ter um chefe direto ou uma estrutura hierárquica rígida. Isso implica receber uma agenda de tarefas, mas sem uma figura de gestão direta, além disso, a flexibilidade de horário é mencionada como um benefício significativo, permitindo ao profissional gerenciar seu próprio tempo. Compreendendo as vantagens e os aspectos positivos do regime de trabalho como PJ, é fundamental explorar também os desafios e os aspectos negativos dessa modalidade, quando questionada sobre as desvantagens a contratada afirmou:

“Bom, a primeira desvantagem assim que eu vejo né é que eu não tenho assim, uma carga horaria né, tem dias que eu posso trabalhar 4 horas,6 horas, tem dias que eu trabalho 12 horas né, então eu não tenho uma carga horaria definida né, eles me passam uma agenda né, e eu tenho que cumprir essa agenda né, e também



assim, se eu adoecer, ninguém vai trabalhar por mim, por exemplo eu não posso por um atestado, eu não tenho o “direito” de ficar doente, porque se eu ficar doente eu não trabalho, conseqüentemente eu também não recebo, outra coisa, não tenho direito a férias, FGTS, décimo terceiro salário, nada dessas coisas, nada né, essas são as maiores desvantagens que eu vejo.”

Esta perspectiva do trabalhador alinha-se com a visão de Detrez e Coelho (2022), os quais discutem as perdas significativas para os trabalhadores no contexto da pejetização, enfatizando a ausência de direitos como férias, FGTS, décimo terceiro salário e outras verbas rescisórias.

A parte contratada destaca várias desvantagens associadas ao trabalho como Pessoa Jurídica (PJ). A ausência de uma carga horária fixa é mencionada como um desafio significativo. A natureza variável e imprevisível do tempo de trabalho é um ponto crítico, já que não há limites claros entre o tempo pessoal e o tempo dedicado ao trabalho. Além disso, a falta de benefícios e direitos trabalhistas fundamentais, como direito a férias, FGTS, décimo terceiro salário e suporte em caso de doença, é ressaltada. A entrevistada expressa a preocupação de que, como PJ, não tem a proteção ou os benefícios que os trabalhadores sob o regime CLT possuem, tornando-o mais vulnerável em situações de doença ou imprevistos.

Após destacar as desvantagens, é relevante explorar a percepção do entrevistado sobre sua integração na empresa, enquanto a esse ponto a parte contratada relata:

“Eu não me sinto integrada a empresa não, eu não me sinto porque, assim, eles não dão a atenção necessária para a gente quando a gente precisa, assim, eu trabalho para um projeto X, essa a empresa que me contrata, faz a inspeção para esse projeto X, e se ela quebrar o contrato com o projeto X, eles não me informam, simplesmente eu fico sem trabalhar de um dia para o outro, eu não me sinto integrado a eles nesse sentido, nessa parte, que a gente não tem a devida atenção, as devidas informações necessárias para se programar e planejar.”

A entrevistada expressa uma falta de integração e sentimento de pertencimento à empresa na qual atua como profissional PJ. Destaca a ausência de atenção e suporte por parte da empresa contratante, especialmente no que diz respeito a informações cruciais para a continuidade do trabalho. Segundo o relato da entrevistada, ela expressa uma falta de integração e sentimento de pertencimento à empresa na qual atua como profissional PJ. Destaca a ausência de atenção e suporte por parte da empresa contratante, especialmente no que diz respeito a informações cruciais para a continuidade do trabalho. A falta de comunicação efetiva em relação aos contratos e projetos afeta diretamente a capacidade de planejamento e estabilidade do trabalho.

Considerando as dificuldades apontadas, é relevante aprofundar na experiência da entrevistada nesse campo de trabalho e se ela notou mudanças na utilização do regime PJ ao longo dos anos. A próxima pergunta buscou compreender a trajetória profissional da entrevistada e se houve um aumento na adoção do regime de Pessoa Jurídica nesse setor ao longo do tempo.

“Bom, eu tenho quase sete anos de experiência na área de inspeção têxtil, e na minha opinião houve um crescimento bem significativo, antigamente quando eu comecei era somente duas empresas que havia na região, a que eu trabalhava e mais uma, hoje já tem várias, então cresceu bastante, cresceu também o número de inspetores PJ e também não somente na área de inspeção, eu também vejo líderes e



gerentes dentro das próprias fabricas que comentam que são contratados como PJ e não CLT.”

A entrevistada revela possuir quase sete anos de experiência na área de inspeção têxtil e destaca um crescimento notável na utilização do regime PJ ao longo desse período. Ele observa um aumento considerável no número de empresas que adotam esse modelo de contratação, indicando um crescimento expressivo não apenas no número de inspetores PJ, mas também em níveis mais elevados na hierarquia corporativa, como líderes e gerentes que optam por esse regime, em vez do CLT. Essa observação fornece um panorama da evolução do cenário de trabalho na área têxtil, evidenciando uma mudança significativa na preferência pelo regime PJ ao longo dos anos.

Considerando a expansão do regime PJ e as vantagens associadas, a próxima pergunta busca explorar a questão dos rendimentos. Buscaremos compreender, na visão da contratada, se o aumento dos rendimentos é uma das principais vantagens de ser PJ e como essa afirmação se aplica à sua realidade e à de outros profissionais PJ que ele conhece.

“Sim e não, depende, porque quando a gente ganha um pouco a mais tem os desgastes com veículo, pois eu tenho que usar meu veículo próprio para me locomover de um lugar para outro, eu não ganho um veículo próprio da empresa, e tipo assim, tem meses como janeiro, fevereiro e lá pelo meio do ano, agosto e setembro, e início de outubro é bem baixa a produção, então eu não tiro um ganho tão elevado, porém, meses com bastante demanda, como final de ano, os ganhos são bem mais altos, porém, acaba se equivalendo aos meses ruins como mencionei antes.”

Contrapondo a visão de Marcondes e Akiyama (2016) sobre promessas de aumentos consideráveis, a entrevistada oferece uma visão detalhada e abrangente sobre a relação entre ser PJ e o aumento dos rendimentos. Ainda, destaca que, embora haja períodos de maior demanda que proporcionam ganhos significativos, existem contrapartidas e despesas associadas, como os custos de utilizar o veículo próprio para locomoção. Além disso, menciona a sazonalidade no setor têxtil, ressaltando que em meses de menor produção, os ganhos são reduzidos. Essa resposta revela a complexidade dos ganhos como profissional PJ, demonstrando que, embora em determinados meses haja um aumento considerável nos rendimentos, há outros períodos de menor demanda que afetam financeiramente o profissional. Isso enfatiza a variação de ganhos e os desafios financeiros associados à falta de estabilidade e previsibilidade no regime de Pessoa Jurídica.

Diante das nuances apresentadas na resposta, a próxima pergunta visou explorar a preferência da entrevistada em relação ao regime de contratação. Buscamos compreender se, dada a opção, ela escolheria ser contratada como CLT em vez de PJ e as razões por trás dessa preferência.

“Com toda certeza eu gostaria de ser contratada como CLT, pois teria a certeza de ter um salário fixo no final do mês, no qual eu pudesse contar, ter direito a férias, o décimo no final do ano, poder adoecer e não se preocupar que se eu não trabalhar não irei receber, preferiria pelo simples fato de ter uma segurança financeira. Mesmo se isso acarretasse a diminuição dos meus ganhos.”

A resposta da parte contratada revela uma forte preferência pelo regime de contratação CLT em comparação com o modelo PJ. Ela enfatiza a segurança financeira proporcionada pelo salário fixo mensal, algo que considera essencial para a estabilidade. Destaca a importância de direitos como férias remuneradas, o décimo



terceiro salário e a tranquilidade de poder enfrentar situações de saúde sem a preocupação de não receber caso não possa trabalhar. A entrevistada destaca a prioridade da segurança financeira e da estabilidade sobre a possibilidade de maiores ganhos no regime PJ. Essa preferência está relacionada à previsibilidade e aos benefícios associados ao regime CLT, mostrando uma clara preferência por esses aspectos, mesmo que isso signifique um potencial redução nos rendimentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou analisar como ocorre a relação trabalhista entre contratante e contratado no setor têxtil diante da prática da pejetização. Para atender ao objetivo do estudo, realizou-se entrevista semiestruturada realizadas junto a parte contratante e a parte contratada de uma relação trabalhista do setor têxtil. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas com o auxílio do software *Microsoft Word*.

O primeiro objetivo específico abordou as motivações subjacentes à adoção da pejetização. Os dados da pesquisa revelam que o contratante acaba optando por esse modelo de contratação devido à natureza sazonal do negócio e à redução dos encargos trabalhistas, o que se mostrou uma estratégia econômica viável. Por sua vez, o contratado destacou a falta de opção na transição para o regime PJ e os desafios burocráticos e financeiros associados à ausência de benefícios trabalhistas.

O segundo objetivo específico concentrou-se na perspectiva das partes envolvidas quanto aos benefícios e prejuízos da pejetização. Foi constatado que o contratante enxerga maior comprometimento por parte dos colaboradores, além de flexibilidade e redução de riscos financeiros. Por outro lado, o contratado expressou preocupações com a falta de segurança financeira, a ausência de benefícios e direitos trabalhistas, bem como a variabilidade nos rendimentos. O terceiro objetivo específico visava identificar as principais motivações das empresas do setor têxtil para adotar a pejetização. As descobertas apontaram que a intensa competição, a desvalorização dos serviços prestados, a busca por redução de custos trabalhistas e a sazonalidade do serviço impulsionam essa prática.

Em linhas gerais, as descobertas alcançadas neste estudo oferecem uma compreensão abrangente da dinâmica complexa e dos desafios enfrentados na relação trabalhista no setor têxtil, evidenciando as motivações, benefícios e prejuízos da pejetização. Tais informações são cruciais para uma reflexão mais profunda sobre os impactos dessa modalidade de contratação, não apenas para as partes envolvidas, mas também para a estrutura do mercado de trabalho.

Esta pesquisa se deparou com algumas delimitações significativas, as quais merecem ser consideradas na interpretação dos resultados obtidos. Primeiramente, observou-se uma lacuna na literatura acadêmica e fontes de pesquisa disponíveis sobre a ótica do contratante no que se refere à prática da pejetização. Embora haja um volume considerável de estudos a respeito da perspectiva do contratado, as informações disponíveis da parte dos empregadores são escassas. Esta ausência de estudos e análises da ótica do contratante representou um desafio no embasamento da pesquisa, limitando a compreensão mais abrangente e aprofundada das motivações e desafios enfrentados pelos empregadores no contexto da pejetização.

Além disso, foi notada uma limitação quanto à disponibilidade de fontes que abordem de forma detalhada benefícios específicos da pejetização. Embora existam



diversas análises sobre os desafios e prejuízos para os trabalhadores no regime de Pessoa Jurídica, a escassez de informações detalhadas e específicas sobre os benefícios para as empresas e contratantes limitou a abrangência na identificação e discussão de tais aspectos.

Como recomendações para estudos futuros, sugere-se aprofundar a análise dos efeitos sociais e trabalhistas da pejetização nos trabalhadores e na sociedade. Tal aspecto pode incluir investigações sobre a eventual perda de direitos trabalhistas, bem como as implicações a longo prazo na estabilidade e satisfação dos trabalhadores e manutenção de empregos.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Vitor; SILVA, Marcelo. **A pejetização e suas consequências no âmbito do direito trabalho**. Rio Grande do Norte: Centro Universitário do Rio Grande do Norte, 2020.

BARBOSA, Attila Magno e. Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. **“PEJOTIZAÇÃO”:
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E
DAS RELAÇÕES HUMANAS**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, 17 dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>. Acesso em: 6 maio 2023.

BERLIN, Lilyan Guimarães. **A Indústria têxtil brasileira e suas adequações na implementação do desenvolvimento sustentável**. Modapalavra e-periódico, v. 7, n. 13, p. 15-45, 1 jan. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/1982615x07132014015>. Acesso em: 22 abr. 2023.

BRAGA E SILVA, Maria Fernanda; SILVA RAVNJAK, Leandro Luciano. Revista Serviço Social em Perspectiva. **PEJOTIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**, v. 4, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de trabalho: Caracterização, distinções, efeitos**. São Paulo: Editora LTr, 1999. 214 p. ISBN 8573226838.

DETREZ, P. M. C. .; COELHO, L. A. . **A PEJOTIZAÇÃO NA ÁREA MÉDICA: ANÁLISE, IMPLICAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 2418–2431, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5685. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5685>. Acesso em: 8 maio. 2023.

DUARTE, GyannaLys Almeida de Souza. **Pejetização do trabalhador: a descaracterização fraudulenta do vínculo empregatício com o escopo de cumprir os direitos trabalhistas**. 2014. 27 f - Curso de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014.

FUJITA, Renata Mayumi Lopes; JORENTE, Maria José. **A indústria têxtil no Brasil: uma perspectiva histórica e cultural**. Modapalavra e-periódico, v. 8, n. 15,



p. 153-174, 1 jan. 2015. Disponível em:
<https://doi.org/10.5965/1982615x08152015153>. Acesso em: 22 abr. 2023.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Serviços e Comércio, Pesquisa Anual de Serviços, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PESQUISA. **IBGE | Brasil em síntese | serviços**. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/servicos.html>. Acesso em: 1 maio 2023.

KON, A. **Economia de Serviços: teoria e evolução no Brasil: inclui uma análise sobre o impacto do setor de serviços no desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LEITE, Marcia de Paula; SILVA, Sandra Roberta Alves; GUIMARÃES, Pilar Carvalho. **O TRABALHO NA CONFECÇÃO EM SÃO PAULO: as novas formas da precariedade**. Caderno CRH, v. 30, n. 79, p. 51-67, abr. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-49792017000100004>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MAGALHÃES, C. P. V. de. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA**. Revista Vianna Sapiens, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 28, 2017. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102>. Acesso em: 31 maio 2023

MARCONDES, Fernanda Marchi; NAOMI, Isabella Akiyama. **O fenômeno da Pejotização e suas consequências nas relações de emprego**. Jusbrasil. 31 março. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2IBHxsd>. Acesso em: 08 de maio de 2023.

NEUMANN, Juliane. **CARÁTER EXPANSIVO DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA ÓTICA DOS DIREITOS SOCIAIS**. 2022. 63 p. Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito — Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/3508/1/Juliane%20Neumann.pdf>. Acesso em: 7 maio 2023.

NETO, JOSÉDE ANCHIETA CRUZ. **O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ASPECTOS PRÁTICOS E CONSEQUÊNCIAS DESSE TIPO DE CONTRATO PARA O TRABALHADOR**. 2020. 64 p. Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito — Universidade Federal do Rio Grande do Norte., Natal, 2020.

OLIVEIRA, J. M. de., & Sousa, A. G. de. (2009). Radar: tecnologia, produção e comércio exterior. n. 1 (abr. 2009). Brasília: Ipea.

PEJOTIZAÇÃO e a precarização das relações de emprego. **Revista atitude**, v. 6, n. 14, p. 25-32, 2013. Disponível em: https://antigo.faculdadedombosco.net/wp-content/uploads/2016/05/1400625866_atitude14.pdf#page=25. Acesso em: 29 abr. 2023.



PEREIRA, C. A. **Pejotização: entenda como funciona e seus impactos.** Jornal Contábil, 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pejotizacao-entenda-como-funciona-e-seus-impactos/>. Acesso em: 19 mar. 2023.

POLI POSSAMAI, Angela Cristina. **O SETOR TÊXTIL DE SANTA CATARINA NA BM&FBOVESPA.** Revista eletrônica do alto vale do Itajaí, v. 2, n. 2, 2013.

SEBRAE. **Setor de Serviços concentra a maior proporção de pequenos negócios da economia.** Disponível em: [https://agenciasebrae.com.br/brasil-empendedor/setor-de-servicos-concentra-a-maior-proporcao-de-pequenos-negocios-da-economia/#:~:text=O%20setor%20de%20Serviços%20continua,e%20pequenas%20empresas%20\(MPE\)](https://agenciasebrae.com.br/brasil-empendedor/setor-de-servicos-concentra-a-maior-proporcao-de-pequenos-negocios-da-economia/#:~:text=O%20setor%20de%20Serviços%20continua,e%20pequenas%20empresas%20(MPE).). Acesso em: 1 maio 2023.

SILVA, A. C. **Pejotização e trabalho precário no Brasil.** Cadernos de Sociologia e Política, v. 28, n. 71, p. 165-184, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782020000100165&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 18 mar. 2023.

SILVA, Maria Fernanda Braga E. **Pejotização e Precarização da relação de emprego.** Revista Serviço Social em Perspectiva, v. 4, n. Especial, p. 756-767; 2020.

SOUZA DE FARIAS, Debhora. **AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO MEI – MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL.** Revista Processus Multidisciplinar, v. 3, n. 06, 2022. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/761/798>. Acesso em: 6 maio 2023.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Pejotização.** Revista Eletrônica- - Vol.8 Nº 80 - julho 2019

VARGAS, M. R. **Qualidade na Prestação dos Serviços – um estudo sobre a percepção de usuários dos serviços da associação hospitalar Tucunduva e Novo Machado.** 2012. 103 f