

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**AMANDA AMÉRICO BORGES**

**PEJOTIZAÇÃO NOS VINCULOS DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
COM OS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NO EXTREMO SUL CATARINENSE**

**CRICIUMA**

**2020**

**AMANDA AMÉRICO BORGES**

**PEJOTIZAÇÃO NOS VINCULOS DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
COM OS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NO EXTREMO SUL CATARINENSE**

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 (a): Prof.<sup>a</sup> Esp. Patriele de  
Faveri Fontana.

**CRICIUMA**

**2020**

**AMANDA AMÉRICO BORGES**

**PEJOTIZAÇÃO NOS VINCULOS DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
COM OS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS NO EXTREMO SUL CATARINENSE**

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 Contabilidade  
Tributária.

Criciúma, 07 de agosto de 2020.

**BANCA EXAMINADORA**

Prof<sup>a</sup>. Patriele de Faveri Fontana – Especialista – (UNESC) – Orientadora

Prof. Fernando Marcos Garcia - Mestre - (UNESC)

Prof<sup>a</sup>. Vanessa Mendes da Agostin Resende - Especialista - (UNESC)

**Dedico este trabalho em especial aos meus pais, Everaldo e Simone e a meu noivo Patrique que me incentivaram durante essa caminhada com carinho e paciência.**

## **AGRADECIMENTOS**

Gratidão a Deus, por ter me concedido força e disposição para vencer essa etapa na minha vida.

Agradeço ao meu pai Everaldo, a minha mãe Simone e ao meu noivo Patrique que me proporcionaram o suporte que tanto precisava para vencer esta etapa e que nunca me deixaram desistir dos meus objetivos, mesmo nos momentos mais difíceis.

Agradeço aos meus amigos de graduação, em especial a Alicia e Pamela, que contribuíram de maneira positiva em todo o decorrer do curso e que se tornaram pessoas especiais em minha vida, pela amizade que adquirimos.

Por fim, agradeço ao Prof. Mestre. Leonel Luiz Pereira, que me orientou no projeto do presente trabalho e agradeço imensamente a minha orientadora Prof. Esp. Patriele, que fez toda a diferença na orientação deste trabalho, obrigada pela paciência, dedicação e por compartilhar seus conhecimentos.

Gratidão a todos!

**“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo”.**

**Martin Luther King**



**PEJOTIZAÇÃO NOS VINCULOS DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DO  
EXTREMO SUL DE SANTA CATARINA**

**Amanda Américo Borges<sup>1</sup>**

**Patriele de Faveri Fontana<sup>2</sup>**

**RESUMO:** O termo Pejotização, é caracterizado como uma forma de diminuir os encargos pagos pelo empregador, onde este caracteriza o empregado como uma pessoa jurídica. Os procedimentos metodológicos do presente trabalho são definidos como análise de dados descritiva, sendo realizada uma pesquisa nas empresas prestadoras de serviços contábeis do extremo sul de Santa Catarina. Sobre a estratégia de pesquisa, foi aplicado um estudo de casos múltiplos, com a aplicação de questionário como a técnica de coleta de dados e com abordagem do problema de forma qualitativa. Verificou-se que houve a obtenção dos resultados e objetivos esperados. Quanto à questão problema, de evidenciar quais são as orientações dadas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis aos clientes quanto à Pejotização, constatou-se que 66,66% dos respondentes não recomenda esse evento a seus clientes. Quanto ao objetivo principal de evidenciar quais são as providências tomadas pelos prestadores de serviços contábeis diante desta situação nas empresas e se estas medidas são adequadas, foram evidenciadas que 17,95% dos respondentes não recomendam a Pejotização por insegurança jurídica, quanto aos objetivos específicos de compreender a diferença entre a terceirização e a Pejotização, identificar as principais consequências com uso desta prática foram descritas na Fundamentação Teórica e descrever as justificativas das empresas que não seguem as orientações dadas pelas empresas de serviços contábeis em relação à Pejotização, verificou-se que 25,64% justifica-se pelo menor custo com encargos. Conclui-se que o resultado alcançado foi além do esperado, sendo obtida informações além dos objetivos.

**PALAVRAS – CHAVE:** MEI - Microempreendedor Individual. Direito do Trabalho. Terceirização.

**AREA TEMÁTICA:** Contabilidade Tributária.

---

<sup>1</sup> Acadêmica Amanda Américo Borges do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

<sup>2</sup> Especialista Patriele de Faveri Fontana, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema norteador a Pejotização nos vínculos de trabalho, que ocorre quando as empresas exigem que os trabalhadores constituam pessoas jurídicas para a prestação dos serviços desviando a relação de emprego, assim, o empregador evita o pagamento dos encargos devidos.

São inúmeros os meios legais de contratação, porém as empresas dão preferência a este evento, por ocorrer o não pagamento dos encargos devidos, estes que seriam pagos com os outros meios de contratação. Porém tem se a relação de trabalho burlada, não sendo aplicada a legislação trabalhista.

Este acontecimento ocorre com frequência, por ser uma possibilidade de diminuir o custo para o estabelecimento. O prestador é convencido de que lhe será mais vantajosa esta situação, onde às vezes o tomador lhe concede um aumento no valor da sua remuneração, por conta do não pagamento dos encargos, porém, em contrapartida, o prestador de serviços não está protegido pelas leis trabalhistas, não tem direito aos benefícios do trabalhador e fica responsável por todas as despesas de uma pessoa jurídica, pagamento dos impostos, gastos de abertura, gastos com a manutenção da atividade e os riscos de uma empresa falsa.

Quanto à problematização deste estudo, tem relação com as empresas que buscam se beneficiar com a Pejotização, a utilizando como uma forma de contratação para evitar o pagamento de encargos e automaticamente ter uma redução tributária de pagamento.

O trabalho aborda como questão pesquisa: quais são as orientações dadas pelas empresas prestadoras de serviços contábeis aos clientes quanto à Pejotização?

O objetivo principal deste trabalho é evidenciar quais são as providências tomadas pelos prestadores de serviços contábeis diante desta situação nas empresas e se estas medidas são adequadas.

Para alcançar o objetivo principal, tem-se os seguintes objetivos específicos compreender a diferença entre a terceirização e a Pejotização, identificar as principais consequências com uso desta prática e descrever as justificativas das empresas que não seguem as orientações dada pelas empresas de serviços contábeis em relação à essa situação.

A justificativa para o estudo baseia-se nesta realidade, então, se faz necessário analisar melhor esta possibilidade, conhecer suas vantagens e desvantagens para auxiliar na tomada de decisão, se esta forma é legal perante o fisco e contribuir para os demais prestadores de serviços contábeis, onde será evidenciado se estão fazendo as orientações corretas para seus clientes.

Pretende-se trazer a legislação que trata sobre a Pejotização esta que tem sido utilizada pela jurisprudência, contribuindo assim com mais uma fonte segura para alcançar os objetivos e responder os demais questionamentos.

O presente trabalho pretende-se, do ponto teórico, trazer nova discussão acerca da contratação por CNPJ, identificando as possíveis infrações de ordem legal trabalhista e neste sentido orientando as pessoas.

Segundo Alvarenga (2013) a Pejotização é um ato empresarial, no qual o empregador procura serviços de uma pessoa jurídica ou exige que ela se torne uma, para que se desconsidere a ligação de emprego, omitindo-se das





obrigações trabalhistas e previdenciárias. Porém, nem sempre por iniciativa dos empresários, mas também pode ser solicitado por parte do empregado, onde o mesmo não quer ter carteira assinada, pois pode perder ou ter alguns prejuízos, como exemplo o aumento de pensão, perder o “defeso”, seguro desemprego.

A realização desse trabalho se justifica pela necessidade de compreensão, conceituação, legalidade, vantagens e desvantagens por parte dos empregadores e empregados, assim possibilitando uma maior reflexão em relação à essa situação, compreendendo os motivos que levam a este fato.

Do ponto de vista prático percebe-se que algumas empresas estão optando em contratar mão de obra via este meio, o que a luz da Pejotização pode criar um passivo trabalhista, automaticamente as empresas poderão ter problemas futuros.

Com este trabalho, evidenciamos as informações a sociedade, a cerca desta prática e assim auxiliando na tomada de decisão, embasado nos estudos que este trabalho oferece. Beneficiando com estas informações a sociedade em geral, todos que a qualquer momento podem passar por esta situação.

O trabalho está dividido em cinco seções. Na primeira, uma abordagem introdutória, sendo apresentada a história e a evolução do direito do trabalho, os direitos e conceito de contrato de trabalho. Em seguida, a segunda seção evidencia a relação de trabalho e a relação de emprego. A próxima seção apresenta os princípios do direito do trabalho e Terceirização. E na seguinte, sendo abordado o tema da Pejotização, seu efeito, conceituação, vantagens, desvantagens, sua motivação, frequência, legislação e por fim, a última seção, que demonstra a análise e alcance dos objetivos propostos para a pesquisa deste trabalho.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A seguir, na fundamentação teórica, serão abordados alguns assuntos para uma melhor compreensão do assunto principal do presente trabalho; tais como: a história do direito do trabalho e sua evolução, as relações de trabalho/emprego, contrato de trabalho, empregado e empregador, os princípios do direito do trabalho, terceirização.

Tal abordagem é essencial para o entendimento da chamada “Pejotização”. Esta que será aprofundada no referido artigo, ganhando uma maior ênfase, sendo evidenciado a sua conceituação e consequências.

### **2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO**

O surgimento do Direito do trabalho se originou da questão social compreendendo divergências durante o período do apogeu do liberalismo, entre a Revolução Francesa de 1789 e durante a Primeira Grande Guerra de 1914/18, entre capital e trabalho. (Magano, 2000)

Para uma melhor compreensão, é importante apresentar a definição de trabalho, que segundo o Coelho (2017), o trabalho pode ser definido como, cada prática executada pelo ser humano que modifique o ambiente pelo raciocínio. Possuindo interferência entre ambos, homem e natureza. Onde o



homem modifica, se produz e se relaciona com demais pessoas, na execução das práticas, assim criando relacionamentos.

Em relação à primeira forma de trabalho na humanidade, o autor Martins (2008) descreve que surgiu com a escravidão, onde o escravo era considerado uma mercadoria, não possuindo direitos, muito menos direitos trabalhistas. Não sendo sujeito de direito, pois era uma propriedade. Neste período, o escravo tinha apenas o direito de trabalhar.

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico que estuda as relações de trabalho e possui numerosas conceituações pelos autores. O autor Martins (2009) o define, como um composto de princípios, regras e instituições tocantes a relação de trabalho subordinado que visam garantir circunstâncias melhores de trabalho ao subordinado, conforme normas de proteção que a eles são determinadas.

O Direito do Trabalho tem como objetivo regulamentar as relações de emprego e as circunstâncias dos trabalhadores avulsos, eventuais, domésticos, entre outros. Inserindo providências de segurança respeitando as normas e regras vigentes e objetivando evoluções nas condições sociais dos empregados. (PRETTI, 2010).

Segundo Martins (2014), o direito do trabalho é definido como um composto de princípios, instituições e normas direcionadas a relação de trabalho e situações próximas, com intuito de garantir circunstâncias melhores de trabalho e sociais ao empregado, conforme as disposições de proteção que lhe são determinadas.

Ainda conforme o autor Martins (2014), o direito do trabalho analisa as ligações de trabalho, sem particularidades.

De acordo com Salustino (2015), é possível perceber que desde a pré-história, o homem é submetido à certa obrigação, a alguma atividade de trabalho para sua sobrevivência e suporte para a família. Considerando-se assim, que a luta para se alimentar tem uma ligação ao trabalho. Ficando notável que o trabalho sempre foi existente. Naquela época era considerado como um trabalho designado especialmente aos escravos e as classes sociais baixas.

Assim sendo, compreende-se que a objetividade do direito do trabalho é de dar direitos ao trabalhador, garantindo uma boa relação entre ambas às partes, empregador e empregado. Essas garantias trabalhistas foram se adaptando com o passar dos anos, sendo reajustadas para atender as demais necessidades pertinentes.

## 2.1.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, a questão social, conflito entre capital e trabalho, chegou após o fim da Primeira Grande Guerra. Especialmente pelos imigrantes de origem italiana, com surgimento de greves, considerados como atividades ilícitas, sendo contidas pelas autoridades. Com o ocasionando de uma inquietação, houve a influência na mudança, sendo editadas medidas legislativas, com a intenção de diminuir a rigidez (Magano, 2000).

De acordo com Martins (2014), a legislação e a política trabalhista sobre profissões, sobre o trabalho de mulheres em 1932, o salário mínimo em 1936 e a justiça do trabalho em 1939, passou a surgir com Getúlio Vargas em 1930 junto com o ministério do trabalho, indústria e comércio.



Ainda conforme Martins (2014), em 1988 houve a aprovação da atual constituição, que se relaciona com os direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11º. Sendo estes direitos inseridos no Capítulo II dos Direitos Sociais e do título II, dos Direitos e Garantias Fundamentais. Onde nas Constituições anteriores, estes direitos eram incluídos no âmbito da ordem econômica e social;

Coelho (2017) evidencia que, com o decorrer do tempo, houveram inúmeras modificações, instituições de leis e normas que surgiram depois da abolição da escravatura pela Lei Áurea. Onde o homem que era escravo, sem direitos, passou a ter direitos trabalhistas, garantias que vigoram até os dias atuais. O Direito do Trabalho ainda sempre sujeito a variações, por meio das reformas trabalhistas vivenciadas até os dias atuais.

É possível notar que a evolução do direito do trabalho surgiu após a abolição da escravatura, com o surgimento de leis que beneficiavam os escravos; e que o Direito do Trabalho está sujeito a mudanças, pois com a reforma trabalhista podem ocorrer variações na legislação.

### 2.1.3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

É relevante evidenciar para um melhor entendimento do tema proposto, as conceituações de relação de trabalho e de relação de emprego; estas que são expressões que são confundidas frequentemente, porém são conceitos distintos.

Conforme Santana (2015), a relação de emprego é um dos tipos da relação de trabalho, sendo caracterizada por alguns requisitos que estão presentes no artigo 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); sendo estes: a prestação de atividade que é realizada com pessoalidade; atividades não eventuais; atividades onerosas e de forma subordinada.

Conforme ASENSI e GONÇALVES (2019), a pessoalidade é um requisito que ocorre quando o empregado presta o serviço de forma formal, o realizando pessoalmente e não tendo a possibilidade de substituição por outra pessoa, ou seja, é a exigência de que a pessoa contratada é a que será a responsável pela prestação do serviço. Em relação à habitualidade, trata-se de quando ocorrer o comparecimento continuado do empregado no local de trabalho, o trabalho deve fazer parte da rotina do empregado, porém não existe uma frequência mínima exigida na legislação para se caracterizar a habitualidade. Sobre a onerosidade, ela consiste em o trabalho ser remunerado, o pagamento ser decorrente do serviço prestado executado de acordo com o contrato firmado entre as partes. E por fim é abordada a subordinação, que de acordo com os autores, é um dos elementos mais relevantes na configuração do contrato de trabalho, a subordinação se caracteriza com o empregador determinando dinâmicas da execução do trabalho e o empregado seguindo ordens e estes direcionamentos, ficando sujeito a punição caso a descumpra.

Em concordância com Rodrigues (2015), há espécies da relação de trabalho, como contrato de estágio, trabalho voluntário, trabalho eventual, de aprendizagem e trabalho avulso.

Consequentemente a relação de emprego, é uma das demais formas de relação de trabalho. (FAQUIN, 2016)



Conforme Lima (2018), a relação de trabalho identifica-se em um gênero, específicos às relações jurídicas determinadas. Possuindo como finalidade o trabalho do homem. Tratando-se de uma prestação de serviço com obrigações e recebendo uma remuneração em troca.

## 2.2 CONTRATO DE TRABALHO

A seguir, será evidenciada a conceituação de contrato de trabalho, este que está presente quanto a Pejotização. A caracterização da Pejotização possui relação subordinada entre empregado e empregador o que os deixam sujeitos a uma relação de trabalho.

O autor Magano (2000) conceitua o contrato de trabalho, quando uma pessoa física tem a obrigatoriedade, por meio de remuneração a realizar trabalho não eventual à outra pessoa ou empresa.

Na concepção da CLT art. 442, o “contrato de trabalho individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

A natureza jurídica do contrato de trabalho é explicada pela teoria contratualista, que considera a ligação de emprego, um contrato, pois surge de um acordo de vontade entre as partes, este devendo ser escrito. (PRETTI, 2010)

Não existe uma só forma de contrato de trabalho; podendo ser verbal, ou escrita, expresso ou tácito por tempo determinado ou indeterminado, segundo o art. 443 da CLT:

Art.443 - §1-Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especializados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

Conforme visto o Contrato de trabalho tem por objeto uma relação de troca entre duas pessoas. Estes sujeitos do contrato de trabalho são o empregado e o empregador.

### 2.2.1 CONCEITUAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

Para uma melhor compreensão dos temas abordados neste trabalho, serão apresentados os conceitos de Empregador e Empregado.

Conforme o art. 2º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

De acordo com Magano (2000), o empregador é o chefe, que disponibiliza trabalho, empresário. Sendo a empresa que utiliza os serviços dos empregados de forma subordinada. Podendo o empregador ser pessoa jurídica, física ou entes não adotados de personalidade jurídica.

Já sobre empregado Magano (2000), diz que é o sujeito do contrato de trabalho. E o que lhe caracteriza como um empregado é a sua característica de



pessoa física que exerce trabalho a outrem e receber remuneração em troca do serviço prestado.

O 3º art. da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) define empregado como, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

De acordo com Martins (2008, p.128) “a definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: (a) pessoa física; (b) não-eventualidade na prestação de serviço; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviço”.

O autor Martins (2008) que demonstra os requisitos necessários, diz que não seria possível o empregado ser pessoa jurídica ou até mesmo um animal. É necessário ser uma pessoa física, sem personalidade jurídica. Onde a legislação trabalhista protege a pessoa física do trabalhador.

Outro requisito apresentado pelo autor Martins (2008) foi a não-eventualidade na prestação do serviço, segundo ele os serviços prestados pela pessoa jurídica são regimentados pelo Direito Civil. Estes serviços prestados pelo empregado devem ser caracterizados como não-eventualidade, e o trabalho deve ser natureza contínua, não sendo um episódico ocasional, sendo um requisito do contrato de trabalho a continuidade na prestação de serviços pois é caracterizado por um contrato de trato sucessivo, de duração.

Mais um requisito que o autor Martins (2008) aborda é a subordinação, onde um sujeito fica sob submissão ou sujeição a outro, porém este ato não pode levar o empregado à escravidão ou à servidão.

Enfim, os princípios do direito do trabalho guiam área estabelecida, sendo esta jurídica ou física.

### 2.3 PRINCIPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios auxiliam e servem de base colaborando para uma melhor compreensão, por conta disso, neste tópico será abordado este tema, sendo demonstrados os conceitos dos princípios do direito do trabalho, estes que asseguram e dão garantia ao empregado. Além do mais, os princípios fundamentam o direito do trabalho.

Os princípios gerais do direito são adotados ao Direito do Trabalho, conforme a Lei de Introdução ao Código Civil<sup>1</sup>, art. 4º quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito e na CLT, em seu art. 8º, “caput” 2, determina que o julgador e a autoridade administrativa devam utilizar-se dos princípios gerais do direito.

Rodriguez (2002) salienta que o princípio da proteção é o critério essencial que norteia o direito do trabalho, pois responde a finalidade de fundamentar um amparo a uma parte específica o trabalhador.

A constituição Federal e as normas trabalhistas garantem a proteção ao salário, sendo este direito garantido e fundamental.

O princípio da irrenunciabilidade determina que os direitos e as normas trabalhistas não podem ser dispensados, pois contém condições estabelecidas pela legislação do trabalhador. (PRETTI, 2010)

“No direito do trabalho, a regra é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhista. O trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento



do seu salário em razão de que a empresa passa por dificuldades financeiras” (MARTINS, 2014, p. 37).

Este princípio garante que o empregado não será impulsionado a abrir mãos de suas atribuições legais para ter garantias empregatícias.

Por meio do Princípio da Continuidade, as relações contratuais, são feitas sem tempo determinado, para ocasionar em um contrato de trabalho que dure, gerando um crescimento profissional.

De acordo com Barros (2013), o Princípio da Continuidade tem a finalidade de preservar o emprego, habilitando segurança e garantia econômica ao empregado e inseri-lo ao organismo empresarial.

Delgado (2014) destaca que este princípio sugere como norma geral, o contrato trabalhista sem determinar período. Sendo este aquele que melhor define o direcionamento da relação empregatícia.

PRETTI (2010) diz que, o princípio da primazia da realidade predomina no direito do trabalho, sendo definidas as ligações jurídicas pelo conteúdo existente, sendo ignorado o nome que lhe foi destinado pelas partes.

Este princípio aponta o que realmente acontece e não, o que está escrito. Ao se deparar com um conflito, o que ocorre de fato prevalece o que está escrito.

Para Barros (2010), o princípio da primazia da realidade trata das relações jurídicas trabalhistas e são conceituadas pelo método como houve a prestação do serviço, não sendo uma informação relevante o nome que foi atribuído entre as partes. Ignorando-se a ficção jurídica. E é notável a existência de casos onde a prestação de trabalho subordinado é encoberta por contratos de Direito Civil ou Comercial

O princípio da Razoabilidade é a característica do razoável, do justo, de acordo com a razão e é notável que razoabilidade não é só empregado no direito do trabalho, mas em todos os segmentos jurídicos.

Conforme Pretti (2010, p. 38) para o princípio da razoabilidade “o aplicador da lei deve ser razoável baseando sua conduta no bom senso.”

No princípio da boa-fé, as partes precisam utilizar a boa fé na elaboração do contrato laboral. (PRETTI, 2010)

Para o autor MARTINS (2014), o princípio da boa fé nos contratos é inserido independente as formas de contrato de trabalho, seja não direito civil, direito do trabalho ou no comercial. O empregado e empregador devem cumprir suas obrigações que constam no contrato, assim sendo possuindo direitos e obrigações recíprocas.

Sujeito a Pejotização, o empregado fica sem os direitos trabalhistas e não sujeito aos princípios do direito do trabalho.

Para compreensão do tema abordado, em seguida será apresentado à conceituação de Terceirização e a diferença dela e da Pejotização.

## 2.4 TERCERIZAÇÃO

Muitas pessoas confundem a Terceirização com a Pejotização, porém ambas possuem significados diferentes. Conforme será visto posteriormente, a conceituação de terceirização e de Pejotização para um melhor esclarecimento e compreensão.

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. (art. 4º - A da lei nº 6.019/1974, com redação dada pela lei nº 13.467/2017).

Polônio (2000) define a terceirização como uma atividade de gestão empresarial, que se equivale na transferência para terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, de serviços que originalmente seria executado dentro da própria empresa.

Pretti (2010) identifica que a terceirização é o relacionamento entre uma entidade que presta serviços e outra que utiliza estes serviços, sendo uma a prestadora de serviços e a outra o tomador de serviços, e além do mais o empregado, que é conectado a empresa prestadora do serviço e conceitua a expressão atividade fim da empresa como aquela não demonstra o objetivo da empresa, que não engloba o processo produtivo, identificando o objetivo importante, porém não essencial.

De acordo com Polônio (2000), o processo de terceirização tem como finalidade a liberação da empresa e da realização de atividades acessórias (ou atividade meio), sendo autorizado a administração foque suas energias e ideias nas atividades essenciais. Com as consequências destes processos são alcançadas metas e uma maior eficiência com produtos.

Falcão (1997) cita como exemplo de terceirização, uma fábrica de geladeira, onde a fabricante é que detém a marca da geladeira que é produzida, porém os equipamentos que a compõe são desenvolvidos por interpostas empresas. Assim diminuindo os custos finais da geladeira e o fabricante ficando somente na função da montagem final.

Na Pejotização, o empregador admite diretamente o profissional que realizará a prestação de serviço, sem intermédio de empresas prestadoras de serviços conforme visto na Terceirização. Além de o empregado não ter direitos trabalhistas, já que não existirá vínculo de emprego.

## 2.5 PEJOTIZAÇÃO

O significado de Pejotização refere-se à contratação de serviços, de modo subordinado, por meio de pessoa jurídica, sendo esta constituída para este fim, com a intenção de ocultar a relação de emprego que existe e propiciando a legalidade, pois burla a legislação trabalhista. A Pejotização veio possuindo maiores contornos com a Reforma Trabalhista, publicação da Lei nº 13.429/2017 e da Lei nº 13.467/2017.

Antes das leis mencionadas não existia regulamentação legal sobre a Pejotização, esta que normalmente aconteciam com a situação de a empresa dispensar o empregado e ele imediatamente constituía um CNPJ e nesta condição mantinha a prestação de serviço à empresa, escondendo os vínculos de emprego existentes e descumprindo com as obrigações trabalhistas. (IOB ONLINE, 2017)

A Pejotização que ocorre com a constituição de um CNPJ para o empregado. Ocorrendo com uma maior frequência com a constituição de um MEI – microempreendedor individual, que é uma pessoa física autorizada para estar inscrita ao CNPJ e possui uma taxa menor de contribuição de encargos.



A Pejotização é identificada tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência como uma prática enganosa nas relações de emprego, pois fere o princípio da primazia da realidade e a aplicação dos direitos sociais dos trabalhadores previstos no art. 7º da Constituição Federal/1988. (IOB ONLINE, 2017)

Scalco (2012) diz que O MEI – microempreendedor individual não é empresa que terceiriza mão de obra e é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Não tem a obrigatoriedade de ter contabilidade formal, mais deve possuir um registro mensal em um formulário com o total de suas receitas e guardar suas notas fiscais de entrada.

Conforme Scalco (2012), referente a tributação, o microempreendedor individual - MEI, pode escolher pela forma de tributação do Simples Nacional ou pelo recolhimento dos valores fixos mensais (Simei), este que é um sistema de recolhimento Nacional que tem como objetivo, o recolhimento do MEI em um único documento (DAS), por meio de um valor fixo mensalmente, referente ao INSS, ICMS e ISS, independentemente da sua receita bruta do mês.

Segundo o art. 3º da lei complementar 123/2006:

Consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

XI - cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço, relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade.

A Jurisprudência que conforme o autor Magano (2000), é a autoridade de coisas determinadas com método parecido. Onde na área trabalhista localiza-se a força fundamentadora da Jurisprudência chamada de estabilidade provisória.

De acordo com Rodrigues (2015), a palavra Pejotização surgiu da sigla PJ, Pessoa Jurídica e é usada para se referir a uma fraude que surgiu com a perda da identidade de pessoa física do empregado, onde se constitui uma pessoa jurídica a ele.

Segundo o autor Oliveira (2016), a Pejotização levando em conta a concessão da legislação trabalhista, aparece como uma forma de contratação, surgindo com a constituição de pessoa jurídica pelo empregado, descaracterizando a relação de emprego e ficando isento das leis trabalhistas.

Melo (2016) diz que a expressão Pejotização é um acrônimo de um conjunto de siglas. Das siglas de Pessoa Jurídica, sendo reconhecida, a atividade de forma oriunda de Pejotização. Tratando-se um fato incomum ao ordenamento jurídico, seu significado é custoso na bibliografia especializada.

Conforme Tribunal Regional da 9ª Região (2019), a modificação do trabalhador em um empresário, por meio da obtenção de um CNPJ, foi utilizada primeiramente para esconder o vínculo empregatício de altos empregados e trabalhadores em atividades intelectuais. Em seguida, foi evidenciado que o uso da Pejotização de trabalhadores transformados em microempreendedores individuais – MEI, em salões de beleza, funções relacionadas à estética.





De acordo com Coelho (2017), o fenômeno da Pejotização surge com a intenção de fraudar os registros dos empregados, excluindo a característica de pessoa física por de uma pessoa jurídica.

### 2.5.1 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

A Pejotização pode ser considerada um ato ilegal, utilizado para esconder a relação de trabalho, eliminando os direitos trabalhistas.

Em conformidade com Duarte (2014) o empregador ao dispensar-se do pagamento dos encargos vindos da relação do contrato de trabalho, aumenta seus lucros e diminui seus gastos com pagamento de horas extras, 13º salário, FGTS e demais encargos, com esta opção de contratação por todo o ano.

Em concordância com o autor Erlacher (2016), que diz que uma das dificuldades enfrentadas pela Pessoa Jurídica é a falta de proteção da legislação trabalhista. Possuindo ligação determinada pelo Direito Civil, com o contratante, os benefícios e direitos trabalhistas não se destinam a ele, não ficando diante de garantias e direitos, como férias, 13º salário, saldo de FGTS, seguro desemprego, saque do PIS, salário família, etc.

Aqueles que prestam serviços que, por natureza, não contém qualquer dos requisitos do vínculo empregatício não receberá os benefícios, pois a “tutela acidentária só atinge o contrato de trabalho subordinado e cuja atividade laboral seja um serviço de natureza permanente” (OLIVEIRA. 1997. p 13).

Os impactos da Pejotização não estão limitados ao mercado de trabalho, pois também afetam a arrecadação de impostos e contribuições que bancam as atividades públicas, entre elas, a Previdência Social. (Tribunal Regional da 9ª Região, 2019).

De acordo com o Tribunal Regional da 9ª Região (2019, p.50):

Assim, nos casos de pejotização, tanto de altos empregados como de trabalhadores manuais, a utilização da mão de obra dos trabalhadores pejotizados ocorre com subordinação jurídica e sob dependência econômica, além dos outros elementos caracterizadores do vínculo empregatício, pelo que o expediente da pejotização se configura em fraude ao Direito do Trabalho, nos termos do art. 9º da CLT, combinado com os arts. 2º e 3º da CLT e art. 7º da Constituição Federal de 1988, acarretando a formação da relação de emprego entre o verdadeiro empregador (tomador dos serviços) e o empregado (prestador dos serviços).

De acordo com a Justiça do Trabalho (2018), para reconhecer o vínculo e comprovar o mascaramento realizado pela Pejotização, os juízes, desembargadores e ministros analisam provas que buscam evidenciar a existência de fatores que são fundamentais para a caracterização da relação de emprego como a pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação. E também vão à busca de provas por meio de testemunhas e comprovantes de pagamentos, como depósitos bancários, que ajudam a comprovar a relação empregatícia.

Desta forma, com a Pejotização, a empresa que cometer este ato ilícito será condenada a indenizar e pagar todos os direitos trabalhistas devidos.

Em conformidade com os autores Carmo (2015), como um intermediário a justiça do trabalho mediante os Tribunais Regionais do



Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho com suas ideias e decisões tentam combater a Pejotização, onde aplicam o princípio da primazia da realidade, sendo reconhecido a contratação, o contrato de trabalho subordinado em relações encobertas desde que presentes os requisitos caracterizadores da figura do empregado.

Em relação à fraude da Pejotização, Carmo (2015) menciona que o emprego de uma fictícia contratação de serviços vinda do empregador, com uso desta prática, com o objetivo principal de fraudar aos direitos, resulta a nulidade dos atos ocorridos, e aplicação dos preceitos presentes na CLT ao contrato havido entre as partes.

Carmo (2015) ainda cita que o ordenamento jurídico proíbe que as empresas terceirizem a atividade-fim, na qual é realizada por outras pessoas jurídicas, com a finalidade de burlar a contratação de empregados. Tal fenômeno, repudiado na Justiça do Trabalho, corresponde à chamada Pejotização.

A Receita Federal faz procedimentos fiscais para analisar a regularidade e adequação do instituto da "pejotização", em diversos setores econômicos, desde a vigência das disposições contidas no art. 129 da Lei nº 11.196, de 2005; (Receita Federal do Brasil, 2020).

## 2.6 ENCARGOS

É de extrema importância evidenciar os encargos que o empregador possui quanto à folha de pagamento do seu empregado com o registro legalmente correto e os encargos do empregado como uma Pessoa Jurídica, para que seja esclarecida a redução dos gastos que é o fato gerador principal da opção da Pejotização.

Os encargos trabalhistas da empresa variam conforme o seu regime tributário Simples Nacional, Lucro Presumido, Lucro Real e Lucro Arbitrado, conforme será apontado a seguir.

Conforme Santos (2018), no regime do Simples Nacional a tributação é determinada conforme a atividade econômica e o anexo de enquadramento, onde possuem 5 anexos que possuem diferentes alíquotas, estas que serão classificadas conforme a atividade executada pela empresa.

O Lucro Presumido deves atender as regras do Fundo da Previdência e Assistência Social - FPAS que considera a atividade da empresa para que se possam incluir as alíquotas junto com os encargos que compete para determinada atividade onde estará disponível para consulta no site da Receita Federal por meio da Instrução Normativa RFB Nº 1238, de 11 de Janeiro de 2012. (Gonçalves; Almeida; Pinheiro, 2017).

Ainda conforme Gonçalves; Almeida; Pinheiro (2017), o Lucro Presumido tem as mesmas obrigações do recolhimento da Contribuição Previdenciária Patronal de uma empresa optante pelo regime do Lucro Real, que consiste na contribuição incidente sobre a folha de salários e pró-labore, em que é aplicado o percentual é de 20,00% (vinte por cento), acrescido do Seguro Acidente de Trabalho - SAT, e contribuição para as outras entidades.

O Lucro Arbitrado é executado pela autoridade tributária nas situações onde a pessoa jurídica não seguir com as obrigações acessórias do Lucro Real e Lucro Presumido. (Gründemann e Tassis, 2015)



De acordo com Bravo (2011), O CPP é calculada aplicando-se sobre a folha de salários o percentual de 20%, somado à alíquota GILRAT e à contribuição de terceiros, devidos em função da atividade preponderante da ME ou EPP na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), de acordo com as tabelas anexas à IN RFB nº 971/2009.

Conforme Quaranta (2013, p.6):

Com a desoneração, o governo estima reduzir o custo da mão de obra, elevar a produção de produtos nacionais e ampliar as vendas do país no comércio exterior. A desoneração propõe a substituição dos 20% de INSS patronal recolhido pela folha de pagamento, para um percentual de 1% ou 2% sobre o faturamento da empresa.

Outras entidades (Terceiros): são as entidades que compõem os serviços nacionais de aprendizagem. Essas instituições não compõem a mesma rede de ensino, mesmo tendo pontos em comum. Sendo segregadas conforme a atividade a que são voltadas. As mais conhecidas são SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e SESCOOP, entre outras. (Gründemann e Tassis, 2015)

**Quadro 2: Encargos por Regime**

<b>Regime Tributário</b>	<b>Encargos</b>	<b>%</b>
Simples Nacional	FGTS	8%
	IRRF	Conforme a tabela
	INSS do assegurado	Conforme a tabela
Não Optantes pelo Simples Nacional	FGTS	8%
	IRRF	Conforme a tabela
	INSS Patronal	20%
	INSS do assegurado	Conforme a tabela
	INCRA/SEST/SEBRAE/SENAT	3,30%
	SAT/RAT até	3%

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

De acordo com o Portal do Empreendedor, o MEI (Microempreendedor individual) deve pagar mensalmente para o Governo os seguintes tributos: 5% sobre o salário mínimo de INSS, mais R\$ 1,00 de ICMS para o Estado (atividades de indústria, comércio e transportes de cargas interestadual) e/ou R\$ 5,00 ISS para o município (atividades de Prestação de Serviços e Transportes Municipal).

O MEI tem o direito aos benefícios previdenciários, sendo eles limitados a um salário mínimo (que é o seu salário contribuição), como licença maternidade, auxílio-doença, entre outros benefícios, após obedecidos os prazos de carência. Em relação à aposentadoria tem direito apenas a aposentadoria por idade, caso recolha somente os 5% sobre o salário mínimo. O MEI, por ser uma pessoa jurídica não tem direito ao seguro desemprego e nem possui Fundo de Garantia - FGTS (Portal do Empreendedor).

Foi possível verificar que, comparado os encargos do vínculo empregatício legal, os tributos são bem mais relevantes que os encargos do empregado como uma pessoa jurídica, (MEI – Microempreendedor individual).



Assim, justificando o grande interesse das empresas em optar pela Pejotização.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção são apresentados os procedimentos metodológicos do presente trabalho. Em seguida, serão apresentados os procedimentos utilizados para a análise de dados.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

O presente trabalho quanto aos objetivos, é caracterizado como análise de dados descritiva, sendo realizados estudos nas empresas prestadoras de serviços contábeis do extremo sul de Santa Catarina e quanto à estratégia de pesquisa foi aplicado um estudo de caso múltiplos, sendo aplicado questionário como a técnica de coleta de dados nessas empresas, para obtenção dos resultados e alcance dos objetivos.

Em relação à abordagem da pesquisa, se classifica como qualitativa, visto que será realizado o procedimento de levantamento, mediante questionário nas empresas prestadoras de serviços contábeis do extremo sul de Santa Catarina para desenvolver o estudo.

Sobre levantamento, Fonseca (2002) evidencia que é uma forma de obtenção de dados por meio de atribuições ou opiniões de um determinado grupo de pessoas, sendo utilizado de instrumento de estudo por meio de questionário.

Conforme o autor Richardson (1999), a abordagem qualitativa é um método que tem a finalidade de buscar cientificamente, onde o direcionamento é a característica individual o objeto principal estudado.

Para Zanella (2009), a pesquisa descritiva tem a finalidade de expor precisamente identificado pelas empresas pesquisadas e analisada, não sendo evidenciado o ponto de vista do pesquisador.

Segundo o autor Yin (2001), o estudo multicasos refere-se ao estudo abordado entre empresas, sendo desenvolvido entre elas, com a atual situação, alcançando-se os objetivos e respondendo os questionamentos pertinentes, por exemplo, “como” e “porque” relacionados ao tema pesquisado.

#### 3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a elaboração do estudo, será aplicado um questionário em empresas prestadoras de serviços contábeis do extremo sul de Santa Catarina filiadas ao SINDCONT- Sindicato dos Contabilistas de Criciúma.

De acordo com Marconi e Lakatos (2007): questionário são inúmeras perguntas ordenadas que devem ser respondidas por quem tem as informações. Sendo este objetivo, com limite de extensão e com as devidas instruções que trarão a finalidade de aplicação do questionário e evidenciando a importância da colaboração do informante.

Para a execução do procedimento de coleta de dados será encaminhado às empresas prestadoras de serviços contábeis e demais profissionais contábeis do extremo sul de Santa Catarina que são filiadas ao sindicato dos contabilistas de Criciúma – SINDICONT, um questionário, com



intuito de verificar quais as recomendações dadas às empresas quanto a Pejotização, com qual frequência as empresas lhe questionam sobre o tema pertinente, qual é a sua visão quanto a Pejotização e demais questionamentos para obtenção dos resultados.

Posteriormente a coleta de dados, será realizada uma análise e evidenciado os resultados em estatísticas.

A pesquisa foi direcionada aos profissionais de contabilidade que são filiados ao sindicato dos contabilistas de Criciúma – SINDICONT, empresas prestadoras de serviços contábeis, profissionais liberais e contabilidade interna de empresas foram destinadas a responder o questionário que foi encaminhado aos filiados por meio de e-mail.

De acordo com o sindicato, o e-mail foi encaminhado à cerca de 3.127 filiados, onde deste número apenas 39 associados responderam o questionário. O envio foi realizado em duas datas, no dia 14 de abril de 2020 e no dia 01 de junho de 2020.

O questionário foi reencaminhado duas vezes aos destinatários, pois houve poucas respostas, resultado da pandemia do Covid-19, onde os escritórios e demais prestadores de serviços contábeis tiveram um maior fluxo de serviços, sendo necessário estudar e se atualizar as novidades nas legislações e a diversidade de medidas provisórias que foram emitidas diante da situação com essa situação.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir apresentam-se os resultados da pesquisa que buscam analisar quais são as orientações dadas pelos prestadores de serviços contábeis diante desta situação nas empresas.

##### 4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Neste item, apresentam-se questões referentes às características dos respondentes, como sexo, idade, Tempo de atuação na área contábil, a localização, sua qualificação, característica e porte.

Inicialmente demonstraremos os dados referentes ao gênero dos respondentes e idade.

Quadro 2: Gênero / Idade

Gênero	Quantidade	%
Feminino	20	51,3
Masculino	19	48,7
Idade	Quantidade	%
até 30 anos	9	23,08
de 31 até 40 anos	11	28,21
de 41 até 50 anos	9	23,08
de 51 até 60 anos	5	12,82
acima de 61 anos	5	12,82
Total	39	100,00

Fonte: Elaborada pela autora (2020)



Dos 39 participantes da pesquisa, conforme demonstrado no quadro 2, 51,3% eram do gênero feminino e 48,7% do gênero masculino, sendo possível notar que a atuação feminina tem prevalência nas respostas.

Em relação à idade, percebe-se que o público teve uma idade variada, de menores de 30 anos à acima de 61 anos onde 28,21% tem idade entre 31 a 40 anos, 23,08 % até 30 anos e 23,08% de 41 até 50 anos.

Quadro 3: Tempo de atuação na área contábil

Tempo de atuação na área contábil	Quantidade	%
de 0 a 10 anos	14	35,90
de 11 a 20 anos	13	33,33
de 21 a 30 anos	4	10,26
de 31 a 40 anos	3	7,69
acima de 41 anos	5	12,82
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Em relação ao Tempo de atuação na área contábil dos respondentes do devido questionário, constatou-se que 35,90% trabalham até 10 anos na área, conforme demonstrado no quadro 2 e o percentual menos relevante de 7,69 % foi referente aos respondentes de 31 a 40 anos de atuação.

Como o questionário era habilitado para o respondente digitar o período de atuação na área contábil, um respondente digitou apenas “sim”, não informando o período em que atua na área, então o consideramos como até 10 anos de atuação.

Quadro 4: Localização em que atua

Localização	Quantidade	%
Criciúma	24	60,00
Içara	1	2,50
Sombrio	3	7,50
Araranguá	4	10,00
Demais Municípios	8	20,00
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Conforme demonstrado no quadro 4, a localização de atuação dos respondentes é evidenciada com uma maior porcentagem em Criciúma – SC, onde 60,00% atuam na cidade. Os demais atuam em outras cidades da Região Sul de Santa Catarina como Içara, Sombrio, Araranguá, Meleiro, Santa Rosa do Sul, Lauro Muller e Forquilha. Com exceção, de dois respondentes, onde um atua em Brasília (DF) e o outro que além de Criciúma, atua no Rio Grande do Sul, porém este não especificou a cidade de atuação.

Em relação à qualificação dos respondentes, verificou-se que 61,54% são graduados, 35,90% possui especialização e 2,56% não possui qualificação, conforme demonstrado no quadro a seguir:



Quadro 5: Qualificação

Qualificação	Quantidade	%
Graduado	24	61,54
Especialização (MBA)	14	35,90
Não possui	1	2,56
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

A característica dos respondentes possui uma maior relevância como escritórios de contabilidade, onde cerca de 59,00% se caracterizou com esta característica.

Como contabilidade interna, se caracterizou 38 % dos respondentes e apenas 3% como profissionais liberais, conforme demonstrado no quadro 6.

Quadro 6: Característica

Característica	Quantidade	%
Escritório de contabilidade	23	59,00
Contabilidade interna - empresa	15	38,00
Profissional Liberal	1	3,00
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

O levantamento em relação ao faturamento, resultou em 48,72% dos respondentes com um faturamento anual de até R\$360.000,00 e o menos relevante com cerca de 2,56% para faturamento anual de R\$ 750.000,01 até R\$ 1.000.000,00.

Quadro 7: Faturamento

Faturamento	Quantidade	%
Faturamento anual superior a R\$ 4.800.000,00	10	25,64
Faturamento anual de R\$2.000.000,01 até 4.800.000,00	2	5,13
Faturamento anual de R\$750.000,01 até R\$1.000.000,00	1	2,56
Faturamento anual de R\$360.000,01 até R\$750.000,00	7	17,95
Faturamento anual até R\$ 360.000,00	19	48,72
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

## 4.2 QUESTÕES PROBLEMA

Após aplicarmos questionamentos para conhecermos algumas características dos respondentes, iniciamos a aplicação de questões relacionadas ao problema deste estudo. Onde se pretendeu alcançar todos os objetivos.

Primeiramente, foi feito o questionamento a seguir: Você já ouviu falar sobre a Pejotização? Qual é o seu nível de conhecimento sobre este assunto?



Nesta questão, eles poderiam responder de forma descritiva sobre o nível de conhecimento sobre o tema.

Quadro 8: levantamento de respostas - Você já ouviu falar sobre a Pejotização? Qual é o seu nível de conhecimento sobre este assunto?

<b>Resposta</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Não	4	10,25
Sim	8	20,51
Sim, pouco conhecimento.	11	28,20
Sim, conhecimento moderado.	12	30,76
Sim, conhecimento detalhado.	4	10,25
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Como podemos notar no quadro 8, a grande maioria tem um conhecimento moderado sobre o tema, cerca de 30,76% e apenas 10,25% não tem conhecimento algum sobre o tema pertinente.

A seguir será demonstrado o resultado obtido com a próxima questão, onde questionamos com qual frequência ocorre o evento da pejotização durante o ano.

Quadro 9: levantamento de respostas - Com qual frequência no ano ocorre à busca das empresas quanto ao evento da Pejotização no seu escritório?

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Nenhuma empresa busca o evento da Pejotização.	15	38,4
De 1 à 3 empresas busca o evento da Pejotização.	17	43,52
De 4 à 9 empresas busca o evento da Pejotização.	6	15,38
Mais que 10 empresas busca o evento da Pejotização.	1	2,56
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Conforme o quadro 9, podemos notar que o evento da Pejotização ocorre com maior frequência de 1 a 3 empresas, buscando informações para realização desta prática, cerca de 43,52%.

A questão a seguir, aborda como é a orientação dos respondentes, quanto ao evento da Pejotização nas empresas? Sendo aberta a opção de justificativa sobre a resposta.

Quadro 10: levantamento de respostas - Qual é a sua orientação, quanto ao evento da Pejotização nas empresas? (Justifique, não obrigatório)

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Não recomenda praticar a Pejotização	26	66,66
Recomenda praticar a Pejotização	13	33,33
<b>Justificativa (não obrigatório)</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Sem justificativa	11	28,2
Por ser uma prática ilegal	3	7,69

Continua





Continuação

<b>Justificativa (não obrigatório)</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Por diminuir gastos com encargos	5	12,82
Pois não cria vínculo empregatício	1	2,56
Pois caracteriza vínculo empregatício	2	5,13
Insegurança jurídica	7	17,95
Sem conhecimento sobre o assunto	3	7,69
Outras	7	17,95
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Foi possível verificar no quadro 10 que 66,66% dos respondentes não recomenda o evento da Pejotização a seus clientes e as suas justificativas quanto a escolha da orientação.

Após questionamos quantos empregados às empresas que procuram o evento da Pejotização costumam possuir.

Quadro 11: levantamento de respostas - Qual é o número de funcionários das empresas que normalmente desejam aplicar o evento da Pejotização?

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Empresas sem empregados.	13	33,33
Empresas com mais de 21 empregados	11	28,2
Empresas com até 3 empregados	7	17,94
Empresas de 4 a 9 empregados.	5	12,82
Empresas de 10 a 20 empregados	3	7,69
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Verificamos que a maioria das empresas que buscam pelo evento da Pejotização, são empresas sem empregados, cerca de 33,33 %.

A próxima questão buscou a informação de qual é o percentual referente as empresas que seguem as orientações dadas pelo escritório ou profissional contábil.

Onde observamos, conforme o quadro a seguir que 30,76% dos respondentes possuem acima de 91% de clientes que seguem suas orientações em relação ao evento da Pejotização.

Quadro 12: levantamento de respostas - Das empresas que buscam informações, qual o percentual de empresas que seguem as orientações dadas pelo escritório?

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
de 0 a 19 %	10	25,64
de 20% a 50%	7	17,94
de 51% a 70%	3	7,69

Continua



Continuação

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
de 71% a 90 %	7	17,94
acima de 91%	12	30,76
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Solicitamos aos respondentes que descrevessem quais as justificativas dadas pelas empresas que não seguem as orientações, conforme poderemos analisar no quadro a seguir:

Quadro 13: levantamento de respostas - Quais são as justificativas das empresas que não seguem as orientações?

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Sem justificativa	22	56,41
Menor custo com encargos	10	25,64
Insegurança jurídica	5	12,82
Pois não tem subordinação	2	5,13
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Para encerrar o devido questionário, foi solicitado aos respondentes que assinalassem as consequências que eles identificavam com maior risco perante o evento da Pejotização.

Quadro 14: levantamento de respostas - Assinale a consequência que você vê com maior risco perante o evento da Pejotização.

<b>Respostas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Falta de garantias e direitos ao empregado	20	33,89
Falta de planejamento a longo prazo.	6	10,14
Reconhecimento de fraude pelo fisco.	22	37,18
Desigualdades sociais.	5	8,45
Outros	6	10,14

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Podemos verificar que o item mais identificado como a consequência de maior risco perante o evento da pejotização foi o reconhecimento de fraude pelo fisco, com 37,18%.

Com esta pesquisa foi possível alcançar os objetivos propostos no presente trabalho, sendo evidenciadas as providências tomadas pelos prestadores de serviços contábeis diante desta situação nas empresas e se estas medidas são adequadas, que era o objetivo principal.

Compreendeu-se a diferença entre a Terceirização e a Pejotização, identificou-se as principais consequências com o uso desta prática e as orientações dadas pelas empresas de serviços contábeis em relação à Pejotização, sendo alcançados os objetivos específicos, assim a pesquisa alcançou os resultados e metas esperadas.



## 5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente trabalho possibilitou uma pesquisa sobre a Pejotização, que é a referida contratação de serviços, de modo subordinado, por meio de pessoa jurídica, sendo esta constituída para este fim, com a intenção de ocultar a relação de emprego que existe e propiciando a legalidade, pois burla a legislação trabalhista. Além disso, permitiu um estudo de caso sobre o assunto que foi realizado por meio de questionário.

Com os procedimentos de coleta e análise dados realizados no presente trabalho, foi possível alcançar os resultados para obtenção do objetivo geral da pesquisa, de demonstrar quais as providências tomadas pelos prestadores de serviços contábeis diante da situação da Pejotização nas empresas e se estas medidas são adequadas, sendo verificado que 66,66% dos respondentes não recomenda o evento da Pejotização a seus clientes.

Quanto aos objetivos específicos identificou-se as principais consequências com uso desta prática na Fundamentação Teórica e as justificativas das empresas que não seguem as orientações dada pelas empresas de serviços contábeis em relação à Pejotização alcançada com o devido questionário, onde 25,64% justifica-se optar pela Pejotização pelo menor custo com encargos.

Para alcance dos resultados encaminhamos às empresas prestadoras de serviços contábeis e demais profissionais contábeis do extremo sul de Santa Catarina filiados ao sindicato dos contabilistas de Criciúma – SINDICONT, um questionário, focando principalmente nesta questão.

O mesmo questionário teve que ter dois envios, pois na primeira vez que foi encaminhado foi obtido poucas respostas, em razão da pandemia do Covid-19, onde os escritórios e demais prestadores de serviços contábeis tiveram uma maior demanda de serviços e sendo necessário estudar e se atualizar as novidades nas legislações e a diversidade de medidas provisórias emitidas com essa situação.

O questionário abordou além dos objetivos, outras informações relacionadas à Pejotização, como quais as consequências vistas de maior risco pelos profissionais contábeis com o uso desta prática, onde 33,89% dos respondentes acredita ser a falta de garantias e direitos ao empregado.

Conclui-se que o resultado alcançado foi além do esperado, sendo obtidas informações além dos objetivos.

Em seguida, são apresentadas possíveis considerações e sugestões a estudos futuros, para um entendimento mais abrangente do tema norteador deste trabalho, a Pejotização. Como evidenciar os processos em que a Pejotização foi desmascarada, abordando o fisco quanto aos procedimentos realizados para a execução deste procedimento, pode se fazer uma análise deste processo evidenciado os prejuízos em valores com a evidenciação da fraude de Pejotização ou avaliar se a Pejotização sempre tem a iniciativa por parte do empregador ou pelo empregado.



## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A pejotização como fraude à legislação trabalhista**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71,74. 2013.

ASENSI, Felipe Dutra; GONÇALVES, Isabela Pfister. **Judicialização das práticas trabalhistas: a questão da pejotização na jurisprudência do TRT-1**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 173 -174, jan./abr 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2013

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010

BRASIL. **Altera a Legislação Tributária Federal**. LEI Nº 9.718, DE 27 DE NOVEMBRO DE 1998. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9718.htm). Acesso em: 12 de julho 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 de junho de 2020.

BRASIL. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Decreto-Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 05 de julho 2020.

BRASIL. **Institui o Código Civil**. Lei N o 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 05 de julho 2020.

BRASIL. **Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro**. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del4657.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm). Acesso em: 05 de julho de 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 19 de julho 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017.&text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017.&text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%2)



0a%20terceiros.&text=%E2%80%9CArt.,-  
2%C2%BA%20Trabalho%20tempor%C3%A1rio.Acesso em: 19 de julho 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123**, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em 10 de agosto, 2020.

BRAVO, Kalinka Conchita Ferreira da Silva. **TRIBUTAÇÃO E EMPREENDEDORISMO DESONERAÇÃO TRIBUTÁRIA: A QUESTÃO DO NÃO FAVORECIMENTO NO SIMPLES NACIONAL**, Porto Alegre, ano 2011, ed. 1, 2011.

CARMO, Lucas Melo dos Santos Lima. **Pejotização a luz do Princípio da Primazia da Realidade e suas Consequências Jurídicas e Sociais** - Curso de Direito, UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT, Aracaju, 2015.

CARMO, Paulo Sérgio. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.

COELHO, Jairo Borges. **Pejotização nas Relações de Trabalho**. 2017. 56 f. - Curso de Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTr, 2009

DELGADO, Gabriela Neves. **A Inconstitucionalidade da Terceirização na Atividade-fim nas empresas**. vol. 80 nº 3. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, jul/set 2014.

DUARTE, GyannaLys Almeida de Souza. **Pejotização 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.

ERLACHER, Priscila Coelho. **O Fenômeno da Pejotização como Instrumento da Relativização do Conceito de Subordinação e a Precarização do Trabalho Intelectua**. 2016. 26 f. - Curso de Direito, Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (fadivale).Vale do Rio Doce, 2016.

Falcão, Ismael Marinho. **A terceirização do direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: EDIPRO, 1997

FAQUIN, Giulia. **Precarização e mundo do trabalho: As formas atuais de precarização trabalhista e os instrumentos jurídicos para o seu enfrentamento nos casos de terceirização, pejotização e condição análoga ao escravo**. 2016. 61 f. - Curso de Direito, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Unesc, Criciúma, 2016.



FREITAS, Ernani Cesar de; PRODANOV, Cleber Cristiano. **Ebook - Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, 2ª ED. Rio Grande do Sul, 2013.

FONSECA, J. J. S. D. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Apostila (Apostila de Disciplina) – Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, p. 127. 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

GONÇALVES, Fernando Augusto Rodrigues dos Santos; ALMEIDA, Luiz Antônio Magalhães de; PINHEIRO, Brisa Dantas. **COMPARATIVO DOS REFLEXOS DOS ENCARGOS TRABALHISTAS NOS REGIMES TRIBUTÁRIO SIMPLES NACIONAL X LUCRO PRESUMIDO - ESTUDO DE CASO NA EMPRESA ESCOLA NOVA VISÃO**, Revista Científica FacMais, ano 2017, ed. 2, 12 jun. 2017.

GRÜNDEMANN, Leandro Berwaldt; TESSIS, Leticia Annes. **ANÁLISE ECONÔMICO-FINANCEIRA DOS EFEITOS DA DESONERAÇÃO DE ENCARGOS SOCIAIS INCIDENTES SOBRE A FOLHA DE PAGAMENTO**. 2015. 62 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015.

IOB ONLINE. **Pejotização**. 11 de novembro de 2017. Disponível em: <https://www.iobonline.com.br/pages/coreonline/coreonlineDocuments.jsf?guid=I618AFA00A195693CE040DE0A24AC2BF4&nota=1&tipodoc=3&esfera=FE&ls=2&index=2#@art> Acesso em: 13 de julho 2020.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **TRT da 9ª região**. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/>. Acesso em: 19 de Maio de 2020.

LIMA, Letícia Canassa. **Os Aspectos da Pejotização na Reforma Trabalhista**. 2018. 53 f. - Curso de Direito, Centro Universitário Toledo, Araçatuba-SP, 2018.

MAGANO, Octaviano Bueno. **ABC do direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MARCONDEZ, M. F.; AKIAMA, N. **IO Fenômeno da pejotização e suas consequências nas relações de emprego**. V 11. n 11, Toledo 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria; **Fundamento de Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. São Paulo Saraiva 2018. 68.p

MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.



MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MELO, Maura Pereira de. **A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e a Pejotização**. 2018. 23 f. - Curso de Direito, Faculdade Icesp de Brasília, Brasília, 2018.

OLIVEIRA, Marco Vinícius Fujimori de. **Pejotização na Relação de Emprego**. 2016. 59 f. Tese (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2016.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo. Editora Sarava. 1997.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização :aspectos legais, trabalhistas e tributários**.1. ed. São Paulo: Atlas, 2000

**Portal do Empreendedor**. Disponível em :  
<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>. Acesso em: 10 de agosto de 2020.

PRETTI, Gleibe. **Manual de Direito do Trabalho**. São José - Sc: Conceito Editorial, p. 27, 2010

QUARANTA, Mariana Bastos. **DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO: ESTUDO DE CASO DO IMPACTO FINANCEIRO CAUSADO EM UMA EMPRESA DO SETOR MOVELEIRO E UMA EMPRESA DO SETOR PLÁSTIC**. 2013. 92 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2013.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ªed. 5ªtir. São Paulo: Saraiva, 2005.

RECEITA FEDERAL DO BRASIL. **Administração Tributária - Nota de esclarecimento**, de 21 de janeiro de 2020. Disponível em:  
<http://www.receita.economia.gov.br/noticias/ascom/2020/janeiro/nota-deesclarecimento> Acesso em: 13 de julho de 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. Ver. E ampl. São Paulo: Atlas, 1999.334 p.

RODRIGUES, Lorena de Pinho Gonzaga. **PEJOTIZAÇÃO: Vantagens e Desvantagens ao Trabalhador Brasileiro**. 2015. 19 f.- Curso de Direito, Universidade Tiradentes – Unit, Aracaju, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2002.



SALUSTINO, João Manoel Fernandes. **O Fenômeno da Pejotização: um “drible” ao direito trabalhista brasileiro.** 2015. 20 f. - Curso de Direito, Universidade Tiradentes – Unit, Aracaju, 2015.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Mcgraw Hill, 2006.

SANTANA, BrizzaNathielly da Cruz. **o Fenômeno da Pejotização e a Precarização das Relações de Emprego.** 2015. 20 f. - Curso de Direito, Universidade Tiradentes – Unit, Aracaju, 2015.

SANTOS, ANDRÉA DANTAS. **PEJOTIZAÇÃO E FRAUDE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ANÁLISE DOS EFEITOS TRABALHISTAS E FISCAIS-TRIBUTÁRIOS.** (O CASO DOS SALÕES DE BELEZA), 15 out. 2018.

SCALCO, Diane Inácio. **Microempreendedor Individual: um enfoque na Empresa Individual de Responsabilidade Limitada.** Revista de Estudos Contemporâneos em Ciências Sociais Aplicadas - Vol.2 Nº 2 - novembro 2012

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

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do trabalho.** 04 de fev de 2013. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/3528561](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3528561). Acesso em: 07 de julho 2020.

YIN, Robert K. Estudo de caso: **planejamento e métodos.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 205 p. ISBN 8573078529

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração.** 2009. 162 f. Curso de Especialização, UFSC, Florianópolis, 2009.





## APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Sou Amanda Américo Borges, acadêmica da 9ª fase do Curso de Ciências Contábeis - UNESC e solicito sua colaboração para responder este questionário.

Este questionário enquadra-se numa pesquisa para desenvolvimento de um Trabalho de Conclusão de Curso de graduação no Curso de Ciências Contábeis, da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos, os dados pessoais não serão divulgados e não é necessária a sua identificação.

O presente questionário aborda o tema da Pejotização, que é a contratação de serviços, de modo subordinado, através de pessoa jurídica, sendo esta constituída para este fim, com a intenção de ocultar a relação de emprego que existe e propiciando a legalidade, pois burla a legislação trabalhista.

A Pejotização ocorre com a constituição de um CNPJ para o empregado. Ocorrendo com maior frequência com a constituição de um MEI – Micro Empreendedor Individual, que é uma Pessoa Física autorizada para estar inscrita ao CNPJ e possui uma taxa menor de contribuição de encargos.

Desde já, obrigada pela sua colaboração.

### **Bloco 1 – Perfil dos respondentes**

1- Sexo

- Feminino  
 Masculino

2- Idade

3- Tempo de atuação na área contábil.

4- Em qual cidade você trabalha?

5- Qualificação

- Graduado  
 Especialização (MBA)  
 Mestrado  
 Doutorado  
 Pós-doutorado  
 Não possui



6- Qual é a sua característica?

- Escritório de Contabilidade.
- Contabilidade Interna - Empresa.
- Profissional Liberal.

7- Qual é o porte do seu estabelecimento?

- Faturamento anual até R\$ 360.000,00
- Faturamento anual de R\$360.000,01 até R\$750.000,00
- Faturamento anual de R\$750.000,01 até R\$1.000.000,00
- Faturamento anual de R\$ 1.000.000,01 até R\$ 2.000.000,00
- Faturamento anual de R\$2.000.000,01 até 4.800.000,00
- Faturamento anual superior a R\$ 4.800.000,00

## **Bloco 2 - Questões Problema**

8- Você já ouviu falar sobre a Pejotização? Qual é o seu nível de conhecimento sobre este assunto?

9- Com qual frequência no ano ocorre à busca das empresas quanto ao evento da Pejotização no seu escritório?

- nenhuma empresa busca o evento da Pejotização.
- de 1 à 3 empresas busca o evento da Pejotização.
- de 4 à 9 empresas busca o evento da Pejotização.
- mais que 10 empresas busca o evento da Pejotização.

10- Qual é a sua orientação, quanto ao evento da Pejotização nas empresas?

- Recomenda praticar a Pejotização
- Não recomenda praticar a Pejotização

11- Porque? (Preenchimento não obrigatório)

12- Qual é o número de funcionários das empresas que normalmente desejam aplicar o evento da Pejotização?

- empresas sem empregados.
- empresas com até 3 empregados
- empresas de 4 a 9 empregados.
- empresas de 10 a 20 empregados
- empresas com mais de 21 empregados



13- Das empresas que buscam informações, qual o percentual de empresas que seguem as orientações dadas pelo escritório?

14- Quais são as justificativas das empresas que não seguem as orientações?

15- Assinale a consequência que você vê com maior risco perante o evento da Pejotização

- falta de garantias e direitos ao empregado
- falta de planejamento a longo prazo.
- reconhecimento de fraude pelo fisco.
- desigualdades sociais.
- outros