



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS APLICADAS E EDUCAÇÃO - CCAE
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – DCSA
COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

A PEJOTIZAÇÃO NA PERCEPÇÃO DOS CONTADORES DE RIO TINTO - PB

Contabilidade Tributária

BRUNO BARBOSA DE SOUZA – UFPB - Brunobarbosasouza1998@gmail.com
JOSICARLA SOARES SANTIAGO – UFPB - josicarla.santiago@academico.ufpb.com
JOÃO MARCELO ALVES MACEDO – UFPB - joao.marcelo@academico.ufpb.br
FERNANDA MARQUES DE ALMEIDA HOLADA- UFPB - fernanda.marques@academico.ufpb.br

RESUMO: O objetivo deste trabalho foi analisar a percepção dos profissionais contábeis de Rio Tinto/PB diante da Pejotização, termo que nasce do neologismo linguístico, que se baseia na sigla de PJ (Pessoa Jurídica) e significa a preferência pela prática da admissão de Pessoas Jurídicas, ou a reestruturação do quadro funcional, de modo, também a empresa ou empregador, transformar seus empregados em PJ. A metodologia deste trabalho analisa e descreve os dados coletados em questionário, aplicado via visita em cada escritório, seguida de disponibilização de formulário eletrônico a todos os escritórios de contabilidade de Rio Tinto - PB, tendo como alvo, todos os seus contadores atuantes. Assim, responderam o questionário o número de 8 pessoas de 5 escritórios identificados na cidade de Rio Tinto/PB. Este questionário tratou de informações pessoais complementares e informações relacionadas diretamente ao tema. A problemática, como tratou das opiniões de profissionais, considerou a diversidade de visões, informações complementares e fontes bibliográficas relacionadas ao tema, traçando uma vertente não tendenciosa para obtenção dos dados. Foi constatado, com base em todas as análises de resultados feitas, que, quantitativamente e qualitativamente, a pejotização não é recomendável e que há o reconhecimento de riscos e vantagens para ambas as partes (empregado e empregador), por parte dos profissionais investigados, com base em suas respostas. Dessa forma, este tema demanda mais estudos, principalmente em outras áreas que tratam de comportamento, tomada de decisões, educação, direito, economia, administração e gestão; e com outros potenciais alvos, por exemplo, com empregadores e empregados, gestores e diretores.

Palavras-chave: Pejotização. Contabilidade. Terceirização. Perspectiva. Opinião

1 INTRODUÇÃO

A “Pejotização” é a contratação de profissionais registrados como pessoa jurídica, para fazer uso da condição de prestadores de serviços. Magno, Barbosa e Orbem, (2015), explicam que a pessoa física, que se registra como Pessoa Jurídica, usa essa estratégia para ser admitida ou se manter trabalhando na empresa, como PJ.

Esta forma de admissão torna-se atrativa e preferida, pois, traz vantagens para suas atividades econômicas e para o mercado de serviços. A contração de obrigações tributárias fica subtraída, graças ao caráter autônomo dos indivíduos sob Pessoa Jurídica que estão formalmente atuando como prestadores de serviços. Como Solano Filho (2016) afirma, que as

empresas buscam a pejetização para obter melhores resultados financeiros, por meio da redução dos custos com pessoal, e para o empregado, registrado como PJ, há vantagens, como, por exemplo, Machado *et al* (2021), menciona que, por meio de políticas públicas e sociais, o PJ contribui com menores taxas tributárias e possui garantias, como previdência e juros bancários reduzidos. Com essa realidade de facilitação de contratação de Pessoa Jurídica e, em face do desemprego, a oferta de oportunidade de trabalho ganha força e mais comodidade, pois o custeio com pessoal é menor. O empregado ganha mais possibilidades de inserção no mercado de trabalho e melhores acordos e remunerações. Com uma taxa de desemprego em 7,9%, equivalente a 8,9 milhões de brasileiros (IBGE, 2022), empresas que enfrentam situações de altos custos que ameaçam a continuidade, e a população que enfrenta desigualdades sociais, tendem a buscar essas oportunidades de entrada na produção econômica. No Brasil, essa estratégia passou a se tornar mais frequente depois da Reforma Trabalhista de 2017, na representação das leis N. 13.429 (Brasil, 2017a) e lei N. 13.467 (Brasil, 2017b).

Na observância desse cenário, na visão contábil, acontecem as obrigações trabalhistas e previdenciárias de uma empresa, garantindo o cumprimento das normas e leis e sendo alvo de reconhecimento, mensuração e evidenciação pela contabilidade. Iudícibus, Martins e Carvalho (2005), conceitua a contabilidade, em ciência, metodologia de manuseio de fatos, e aplicação no âmbito econômico e financeiro, como essencial, para tomada de decisões, nos mais diversos tipos de cenários.

E o estado, usa dessas informações para prevenir, combater a sonegação fiscal, ou seja, para localizar empresas que estão omitindo informações ou apresentando de forma fraudulenta, ao fisco. E recebe essas informações das empresas, através do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), que possui, dentre sua diversidade, o e-social, que é ferramenta de prestação de informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas (Ministério da Economia, 2023).

Nesse contexto, o e-social, enquanto responsabilidade do contabilista em suas diversas áreas de atuação, contribui na elaboração e tomada de decisão em políticas públicas, bem como na prestação dos benefícios previdenciários aos trabalhadores (Ministério da Economia, 2023).

Nesse cenário, surge a seguinte questão problema: qual a percepção dos profissionais contábeis de Rio Tinto/PB diante da pejetização que possa ser praticada pelos seus clientes?

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos profissionais contábeis de Rio Tinto/PB diante da pejetização que possa ser praticada pelos seus clientes, na sua interpretação geral, levando em consideração fundamentos e a diversidade do pensamento, diante da variedade de áreas em que o fenômeno pode estar sendo praticado.

Escrever sobre a pejetização se justifica por envolver questões sociais, econômicas, jurídicas e de conscientização. Analisar esse fenômeno pode contribuir para um debate informado sobre o futuro do trabalho, direitos trabalhistas e modelos de contratação mais justos. Discutir este tema também é importante, para produzir informação e ciência para a população, visto que, existem diferentes níveis culturais e de educação. Por tanto, é indispensável a sua discussão e compreensão é fundamental que sejam discutidas suas causas e efeitos na sociedade.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Terceirização e Pejetização

A palavra “terceirização”, implica um ambiente constituído por 3 personalidades, seriam elas, o empregador, o empregado e o subempregado (ou terceirizado). Sendo que, esta

terceira pessoa, enquanto empresa, pode possuir seus devidos empregados também. Ou seja, o aspecto principal destas relações é a existência da constituição da pessoa jurídica, que formaliza o contratante, enquanto empresa. Esta relação entre empregador e funcionário é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, segundo Campos (2018), “pode ser descrita como bilateral, porque em seu núcleo há apenas dois atores – o trabalhador e a empresa para a qual ele labora, que é a única responsável por seus direitos”.

De acordo com o Art. 4º-A da lei nº 6019/74 com redação dada em 2017, pela lei nº 13.467 (Brasil, 2017b), terceirizar é, por parte do contratante, o ato de transferir, qualquer atividade da empresa, a uma pessoa jurídica de direito privado, contratada desde que, haja capacidade econômica, e adequação, para a execução.

Essa relação, marcada pela responsabilidade salarial ou remuneratória e trabalhista, também torna mais cômoda a realização das obrigações fiscais e trabalhistas, visto que, cada pessoa jurídica poderá dar conta de seus funcionários. De modo que, varia, dependendo do regime tributário da empresa.

Nessa perspectiva, segundo Marcelino e Cavalcante (2012), a terceirização objetiva a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Ou seja, é uma busca pelo conforto em gerenciar a atividade econômica da empresa, a fim de concentrar tempo e esforços, isto inclui custos e recursos, em atividades diretamente ligadas à geração de receita.

Já a Pejotização, é parecida com a Terceirização, a diferença é que se contrata pessoas físicas para atuarem como PJs individuais. Assim como na terceirização, é como se estivesse contratando uma empresa prestadora de serviços, ao invés de contratar com base na CLT. Gerando o diálogo direto entre contratante e pessoa individual, o que pode gerar a liberdade de acordos, satisfazendo interesses entre ambas as partes, seja de valores e remunerações e/ou rotina de trabalho. Porém, essa prática, dependendo de como proceder, pode ser entendida como fraudulenta ou de má fé. Pois existe a abertura para a empresa contratante, gerir e exigir do empregado as mesmas responsabilidades de um funcionário registrado como CLT. (Santos; Magalhães Junior; Pereira, 2024).

Porém, são estabelecidos critérios que visam ponderar essa prática a fim de dificultar a prática de fraude na admissão. Por exemplo: a exigência do período de 18 meses, para recontratar, como Pessoa Jurídica (PJ), um funcionário (pessoa física) demitido, segundo o art. 5º da Lei n. 13.467/17. E o cumprimento das atribuições da relação de prestação de serviços, tais como: não haver subordinação e exclusividade.

No art. 3º da CLT encontra-se a seguinte afirmação: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Ou seja, é necessário não estar enquadrado como pessoal e não eventual, para que a relação seja de fato entre pessoas jurídicas.

2.2 Pesquisas anteriores sobre este tema

Borges (2020) realizou uma pesquisa que buscou entender como os contadores lidam com a prática da pejotização, por parte das empresas clientes. Também propôs entender como funciona o fornecimento de dados e informações, das empresas, ao suporte contábil. Foi constatado, respondendo à questão problema do trabalho, que 66,66% desses contadores, não recomendam aos seus clientes, essa forma de contratação; e de alcance ao objetivo principal de abordar qual é a orientação do profissional contábil, obteve que 17,95% argumenta que não recomenda por reconhecer a insegurança e riscos jurídicos e; concluiu que 25,64% dos que responderam sobre o feedback que as empresas dão, se representa pelo argumento de menor custo e menores encargos.

Cavalcante *et al* (2020) buscou estudar a participação previdenciária do Micro Empreendedor Individual (MEI) entre os anos 2014 e 2018. Constataram que, de 2014 até 2017, a arrecadação caiu 30,28%; o número de empregados diminuiu em 11,26%; e, houve crescimento no número de pessoas jurídicas contribuintes, na modalidade MEI, em 36,41%. Em janeiro de 2018, foi detectado um maior índice de inadimplência na previdência, em 58,77%. Os autores ainda afirmam que, no ano da pesquisa, no âmbito da pejetização, a contribuição do MEI é de R\$51,95 e impacta, de modo a reduzir a arrecadação da previdência. Vale lembrar que em 2020 o salário mínimo, que é referencial para calcular a previdência, é diferente do atual. Porém a taxa se mantém a mesma, de 5%, logo, o valor atual, não é mais o mesmo do mencionado por esse trabalho.

Santana e Pereira (2022), utilizaram a teoria do triângulo de Cressey, para elaborarem um estudo para investigar a pejetização. Através desse método, analisaram a relação entre percepção de fraude e a concessão de recompensas aos respondentes. Com a análise de dados, concluíram que há um caráter fraudulento, após identificarem que 75% atua sob os preceitos de um vínculo empregatício.

Caetano (2023), em pesquisa bibliográfica e dados jurisprudenciais, escreveu sobre a pejetização, demarcando o que diferencia Terceirização e Pejetização, considerando as diretrizes de relação de emprego.

O presente estudo aborda, de modo amplo, a pejetização, na perspectiva de contadores. Exemplificando situações relacionadas para os contadores que não conhecem, e levando em consideração pesquisas bibliográficas sobre o tema. Nesta pesquisa esses contadores irão opinar sobre a pejetização, dentro da delimitação proposta por este trabalho, como, por exemplo, vantagens e riscos específicos propostos neste estudo. Esses resultados indicarão a perspectiva deles sobre o fenômeno estudado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Tipologia do estudo

O presente trabalho é uma abordagem qualitativa e quantitativa. Sobre a vertente qualitativa deste trabalho, Patias e Von Hohendorff (2019, p. 2) afirmam que “na pesquisa qualitativa, a realidade é múltipla e subjetiva (Ontologia), sendo que as experiências dos indivíduos e suas percepções são aspectos úteis e importantes para a pesquisa”.

Assim, considerando a subjetividade em relacionar comportamentos e a configuração do que se pretende estudar, Rodrigues, Oliveira e Santos (2021, p. 158), afirmam que “pesquisar qualitativamente é analisar, observar, descrever e realizar práticas interpretativas de um fenômeno a fim de compreender seu significado”.

E sobre a observância quantitativa do presente estudo, Manzato e Santos (2012, p. 1) afirmam que “deve-se considerar que não basta apenas coletar respostas sobre questões de interesse, mas sim saber como analisá-las estatisticamente para validação dos resultados”. Ou seja, a suficiência dos resultados passará pela relevância de alguns dados numéricos que serão analisados em conjunto com fundamentos qualitativos.

São potenciais elementos de uma pesquisa quantitativa: “valores de grandezas monetárias (impostos pagos, valores das vendas) de grandezas físicas (volume de produtos vendidos, consumo de água mensal etc.”. (Silva; Lopes; Braga Júnior, 2014 p. 6).

3.2 Coleta e Tratamento dos dados

Para a captação dos dados, um questionário foi aplicado aos escritórios de contabilidade da cidade de Rio Tinto, direcionado aos seus profissionais contábeis, de acordo com o

repassado pelos escritórios, existiam um número de 12 pessoas aptas a responder (contadores), sendo o somatório de todos os profissionais atuantes (contadores) nos 5 escritórios de contabilidade de Rio Tinto.

O questionário foi aplicado de forma eletrônica, porém o contato inicial foi feito presencialmente em todos os escritórios de contabilidade de Rio Tinto - PB, onde foi coletado o contato geral de cada um e a quantidade de profissionais contábeis de cada um. Em seguida, o link do instrumento da pesquisa foi enviado. De 12 pessoas aptas a responder, foram recebidas 8 respostas.

Assim, foi aplicado questionário, que, como explica Gil (2019, p. 137), define-se como:

técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc....

O questionário foi composto por diversas perguntas importantes, tais como: tempo de atuação do profissional, qualificação, se há conhecimento sobre o assunto, exemplos do fenômeno e quais os impactos desta prática. Dessa forma será possível alimentar fundamentos para apresentar a resolução da questão problema.

A análise dos dados ocorrerá de forma a descrever e explicar, o que será coletado dos respondentes, de modo a auxiliar a conceituação do tema em questão. Tendo sido realizado a frequência das respostas de acordo com as alternativas do questionário.

Na competência descritiva da pesquisa o levantamento irá expor perfis e apresentar informações que servirão de base para entender e analisar os resultados, complementando e auxiliando a conceituação da idéia central do tema. Sobre a Estatística Descritiva, Reis e Reis (2002), afirmam que há utilidade “para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos”. (Reis; Reis, 2002, p. 5).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir daqui, serão apresentados os resultados da pesquisa, referentes à perspectiva dos contadores e contadoras de Rio Tinto - PB, acerca do evento da Pejotização.

4.1 Questões complementares

Na Tabela 1, a informação de tempo de atuação se faz importante, pois influencia na concepção do tema, pois o fenômeno estudado no presente trabalho, pois o tempo de atuação profissional, é paralelo às alterações constantes na legislação e na sociedade. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 1 - Tempo de atuação

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Intervalo	Quantidade	%
até 10 anos	4	50%
de 11 a 20	2	25%
de 21 a diante	2	25%

Há estudos sobre adaptação desses profissionais, como Nascimento que discorre em suas considerações finais:

A contabilidade está passando por um grande processo de mudança em suas normas e padrões, afetado também por inovações tecnológicas, portanto para se manter nesse mercado atual e atender melhor às necessidades dos clientes é necessário que exista sintonia entre a contabilidade e a evolução tecnológica e que o contador também acompanhe esse processo evolutivo (Nascimento, 2013, p. 66).

Nesse contexto, este dado de Tempo de Atuação, indica que esses contadores estão em uma época em que se demanda a capacidade de agir, diante das presentes demandas, tais como o entendimento sobre a Pejotização, que exige interpretação e entendimento sobre as atualizações das normas trabalhistas:

Ainda existem muitos aspectos na educação contábil brasileira que necessitam ser reestruturados e transformados, para que, cada vez mais os profissionais contábeis estejam aptos tecnicamente e preparados intelectualmente para enfrentar as necessidades do mercado de trabalho.” (Silva; Grabner; Bandeira, 2004, p. 23).

E, nos resultados do item Qualificação, da Tabela 2, de 8 respondentes, 87,5% que é a maioria, é referente aos 7 profissionais com graduação, e apenas 12,5%, referente a 1 uma pessoa, possui especialização, nenhuma pessoa possui mestrado ou doutorado. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 2 - qualificação

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Qualificação	Quantidade	%
Graduação	7	87,5%
Especialização	1	12,5%
Mestrado	0	0%
Doutorado	0	0%

Silva, Grabner e Bandeira (2004), dizem que para atuar como contador se faz necessária a qualificação superior, ao nível de graduação, porém, caso não haja na graduação, o fornecimento suficiente da qualificação, o profissional deve procurar obter habilidades e capacidades, diante das transformações e desafios deste exercício profissional.

4.2 Questões relacionadas ao problema

As próximas perguntas estão objetivamente ligadas ao problema, tais como nível de conhecimento sobre o evento e exemplos demonstrativos que apresentam cenários do fenômeno que subsidia este trabalho, a Pejotização.

Conforme a Tabela 3, ao se questionar se o respondente já tinha ouvido falar de Pejotização, obteve-se que 87,5% dos respondentes, referente a 7 pessoas, já ouviram falar sobre o termo pejotização, e 12,5%, 1 pessoa, não ouviu falar. Isso é indicativo que o tema é conhecido e possui debate. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 3 - você já ouviu falar sobre o termo Pejotização?

Resposta	Quantidade	%
Sim	7	87,5%
Não	1	12,5%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Observa-se que, a maioria dos respondentes respondeu positivamente, sinalizando já ter ouvido falar sobre o tema, este tema possui relevância para o poder judiciário e para a sociedade. Como constatou Silva, a ênfase, pós 2017: “O tema não é novo, e o Poder Judiciário Trabalhista já se debruça sobre ele há certo tempo, contudo passou a ter ênfase muito maior após a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei n.º 13.467/2017”. (Silva, 2023, p. 13).

Segundo Bergonso (2019, p. 7) “O referido fenômeno já vinha sendo verificado no Brasil, porém, sem que houvesse o **albergue legal**, e se mostrava bem menos abrangente que na proposta colocada na Reforma”.

Na tabela 4, pergunta-se qual é o entendimento sobre a pejotização. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 4 - o que você entende por Pejotização?

Entendimento	Quantidade	%
Não sei do que se trata		0%
Terceirização do trabalho	2	25%
Elaboração do quadro funcional formado por PJs	4	50%
Uso inapropriado da terceirização	2	25%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Em maioria, há o entendimento de 50% dos respondentes de que é a elaboração do quadro funcional por PJs, 25% entende como uso inapropriado da terceirização e o restante 25% considera objetivamente a terceirização do trabalho.

Bergonso (2019), explica fatores que contribuem para a existência dessa divergência, como a legalidade, as vantagens, a desigualdade que propicia a não percepção e entendimento da situação trabalhista.

Na tabela 5, demonstra os achados ao se fazer a seguinte questão: Você recomenda que uma empresa divulgue uma vaga de trabalho e, proponha, no momento da entrevista, aos candidatos, que sua contratação seja feita apenas com a condição de que eles possuam ou abram um registro MEI. Para que a atividade seja formalmente de prestação de serviços, sendo que seus horários, remuneração e desenvolvimento de atividades, estarão inteiramente controlados pela contratante? O resultado alcançado, em maioria, foi que 75% não recomenda esse modo de operação, porém, 25% recomenda sim. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 5 - Pergunta sobre o modus operandi da contratação direcionada a Pessoa Jurídica

Resposta	Quantidade	%
Recomendo	2	25%
Não recomendo	6	75%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Na tabela 6, se investigou a seguinte situação: Uma empresa de pequeno porte, atua com seu quadro de funcionários, formado por prestadores de serviços na modalidade MEI. Todos trabalham, em localizações, horários e duração de serviço, definidos pela contratante, e são responsáveis pela própria alimentação diária, mas não lhes são oferecidas remunerações extras, referentes aos eventuais excedentes de carga horária, pois não há obrigatoriedade prevista em acordo ou contrato; seus administradores exigem produtividade e exclusividade, definindo e lhes oferecendo uma porcentagem fixa das vendas individuais do mês e três dias de folga. Você enquanto profissional contábil, como considera essa situação?

O resultado encontrado foi que a maioria dos respondentes tratou a forma de operar como inapropriada. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 6 - situação demonstrada

Respostas	Quantidade	%
Adequada	1	12,5%
Inapropriada	7	87,5%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O tratamento de maioria como inapropriada, visto que a relação entre fatos e formalização está manipulada, como afirma o pensamento de Krein *et al*:

A pejotização, como o próprio nome define, refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associados ao assalariamento (Krein *et al*, 2018, p. 9).

Considerando a situação da questão 6, foi questionado sobre quais desses RISCOS o respondente consegue perceber, e o resultado obtido, foi exposto na Tabela 7, e revelou que, de 7 respondentes que puderam dar mais de uma resposta, foi obtido que, 57,1% dos Riscos percebidos, se referem a falta de garantias e direitos ao empregado e 71,4% percebeu fraude fiscal/trabalhista.

Tabela 7 - riscos percebidos na situação do item 6

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Riscos	Quantidade	%
Falta de garantias e direitos ao empregado	4	57,1%
Falta de sustentabilidade na gestão de pessoal	0	0%
Fraude fiscal/trabalhista	5	71,4%

A relação nominalmente formal de prestador de serviços e contratante, deixa de gerar direitos e obrigações referentes ao fato não reconhecido, assim como se configura fraude, escorada no que menciona Lagassi (2018) que fala que: “Por meio da pejetização o empregador se isenta não só das obrigações trabalhistas existentes ao longo da vigência do contrato de trabalho, mas também das verbas rescisórias numa eventual rescisão do contrato.

Considerando a situação da questão 6, foi questionado sobre quais dessas VANTAGENS o respondente consegue perceber, e o resultado obtido, foi exposto na Tabela 8, e demonstrou que no quesito Vantagem, há mais distribuição. São reconhecidas todas as vantagens exemplificadas, nesta forma de admissão de PJs. Com destaque para Diminuição dos Custos Trabalhistas, em 71,4%, em seguida, Mais Liberdade de Acordos na Relação Empresa/funcionário 57,1%, depois, Facilitação de Contratação em 42,9%, depois, Aumento de Oferta de Oportunidades de Trabalho com 28,6%. Os respondentes puderam dar mais de uma resposta.

Tabela 8 - vantagens percebidas no item 6

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Vantagens	Quantidade	%
Diminuição de custos trabalhistas e de manutenção de funcionários	5	71,4%
Facilitação de contratação, por meio da transferência de obrigações	3	42,9%
Efeito de aumento de oferta de oportunidades de trabalho	2	28,6%
Mais liberdade de acordos na relação empresa/funcionários	4	57,1

A existência de vantagens se dá pelos benefícios que a empresa consegue obter, como a não obrigação trabalhista, desde o custo financeiro, até a facilidade em gerir, como Solano Filho reforça afirmando:

As consequências da prática da pejetização, são benéficas ou maléficas a depender do sujeito da relação. Os que argumentam a favor, falam que haverá maior poder de barganha no valor da prestação dos serviços, bem como uma valorização do profissional, a diminuição dos encargos trabalhistas, gerando mais competitividade e lucratividade da empresa, o que acarretaria num aumento no número de vagas de trabalho oferecidas (Solano Filho, 2016, p.63).

A seguinte situação foi criada e foi questionado aos respondentes sobre a visão do profissional contábil em termos das práticas contratuais e uso da terceirização, na modalidade MEI. Um publicitário PJ, na modalidade MEI, presta serviços a três empresas:

Em uma das empresas, em *home office*, ele presta serviço de Designer Gráfico, o valor de sua remuneração foi oferecido pela própria empresa e aceito por ele. Seu horário de trabalho é definido por ele mesmo e sua responsabilidade é de entrega diária das demandas. Se um serviço a mais for solicitado, há no contrato, um acordo de porcentagem de serviços extras. Em outra empresa ele é solicitado, semanalmente para tipos diferentes de serviços, e é pago por cada entrega, seu horário é definido por ele mesmo e a atividade é desenvolvida,

também em *home office*, O prazo para entrega é de 24h. Em outra empresa, ele precisa estar presencialmente em uma localização definida pela contratante; em horário acordado entre ambas as partes; para captar dados em áudio e em vídeo, para realização da demanda. Sua remuneração é definida pelo mesmo, de acordo com o volume de materiais e critérios relacionados aos dados e o prazo da entrega é também acordado entre ambas as partes.

A Tabela 9 demonstra que os respondentes, em sua maioria, 62,5% consideram a situação adequada. As respostas foram listadas e cada respondente pôde dar 1 resposta.

Tabela 9 - situação demonstrada

Respostas	Quantidade	%
Adequada	5	62,5%
Inapropriada	3	37,5%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024

Na Tabela 9, em maioria, há a alternativa tratando como adequada a situação do exemplo apresentado, que se trata de uma pessoa física com registro em Pessoa Jurídica, que em sua atuação profissional, não há o conjunto de características que configuram um vínculo empregatício, baseado na CLT, como por exemplo, sintetiza o texto do art 2º e 3º. Para Barroso e Barroso (2016): “Os requisitos essenciais, em que pese alguns entendimentos diversos da doutrina, estão constantes nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo eles: não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade”.

Considerando a situação exposta na Tabela 9, foi questionado também, sobre quais desses RISCOS se consegue perceber. E ficou em destaque na Tabela 10 a falta de Sustentabilidade na Gestão de Pessoal, com 66,7%, depois, falta de Garantias e Direitos com 33,3%, depois, desigualdades sociais com 16,7%. Os respondentes puderam dar mais de uma resposta.

Tabela 10 - riscos percebidos na situação demonstrada no item 9

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Riscos	Quantidade	%
Falta de garantias e direitos ao empregado	2	33,3%
Falta de sustentabilidade na gestão de pessoal	4	66,7%
Fraude fiscal/trabalhista	0	0%
Desigualdades sociais	1	16,7%

Imhoff e Mortari (2005, p. 7), confirmam esses riscos, quando mencionam as desvantagens:

Como desvantagens para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, passando a incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria e também o custo das demissões.

E, por fim, considerando a situação evidenciada na Tabela 9, foi pesquisado também sobre quais dessas VANTAGENS se consegue perceber (Tabela 11). Dos 8 respondentes, que puderam dar mais de uma resposta, foram coletadas 13 respostas, resultando em: estando em destaque, Diminuição dos Custos Trabalhistas e de Manutenção dos Funcionários, com 37,5%, seguido de Facilitação de Contratação com 50%, depois, Mais Liberdade de Acordos com 37,5% e por último, Aumento de Oferta de Oportunidades de Trabalho com 12%

Tabela 11 - vantagens percebidas na situação demonstrada na tabela 9

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Vantagens	Quantidade	%
Diminuição de custos trabalhistas e de manutenção de funcionários	3	37,5%
Facilitação de contratação, por meio da transferência de obrigações	4	50%
Efeito de aumento de oferta de oportunidades de trabalho	1	12,5%
Mais liberdade de acordos na relação empresa/funcionários	3	37,5%

Bergonso (2019, p.66), reconhece vantagens que refletem as alternativas presentes na questão: “é inegável que dentre os principais aspectos que podem configurar uma vantagem para o MEI é o aumento do leque de opções em relação à oferta de trabalho, dado pela ampliação das atividades que podem ser terceirizadas”. Que explica, o exemplo da atuação como Mei e a diversidade de demanda de serviços que o publicitário recebe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos profissionais contábeis de Rio Tinto/PB diante da pejotização.

Sobre a perspectiva dos profissionais contábeis de Rio Tinto - PB, também foi levado em consideração, características pessoais, como a qualificação, tempo de atuação e nível de conhecimento sobre o assunto. Visto que diante da legalidade e das diversas opiniões, é um tema que exige certa dialética, para se opinar. Por isso está presente nessas informações pessoais.

Os resultados confirmam, nesta amostra, algumas correntes de pensamento, como por exemplo, a não recomendação desta prática e uso inapropriado da Pessoa Jurídica, quando perguntados, diante de um exemplo de Pejotização, a maioria tratou como inapropriado. Vale mencionar que, quando se fala de perspectiva, é indispensável falar de experiência acumulada diante dos anos. Visto que, um costume do presente poderia não ser repetido em uma outra geração, assim como a Pejotização, diante das constantes atualizações na legislação, porém não se pode dispensar que nesta amostra, a maioria dos respondentes possuem até 10 anos de atuação. E isso se relaciona com o fato de que o fenômeno, dentro deste intervalo mínimo de tempo de atuação, tem sido mais discutido desde 2017, como afirma Silva (2023).

Os riscos e vantagens buscaram relacionar fatores específicos e complementares às questões relacionadas ao objetivo geral e também relacionados a temas presentes na economia e sociedade, como o desemprego e vulnerabilidades que influenciam no acontecimento do fenômeno. Como questionar se há percepção de desigualdade social e se há efeito de aumento de oportunidades de trabalho. Dessa forma, foi possível canalizar as opiniões, chegando à conclusão de que mesmo diante da opinião majoritária de não recomendação e de prática inapropriada, é necessário respeitar pontos de vista não absolutos sobre o tema, pois se observou também que a pejotização pode gerar benefícios às duas partes não anulando a geração de riscos.

Para finalização deste trabalho, estas considerações sugerem a necessidade de se ater a mais do que a legalidade, ou dos aspectos formais do fenômeno e, demonstrada a perspectiva dos contadores, pode-se demandar pesquisas específicas com outros alvos relacionados, que irão complementar o entendimento geral sobre o tema, como escutar quem trabalha como PJ, estudar outros mercados, pesquisar sobre processos judiciais trabalhista envolvendo o fenômeno, perspectivas previdenciárias e os novos tipos de profissões.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Henrique Gabriel; BARROSO, Sergio Luiz. Quais são os requisitos para formação do vínculo empregatício? **Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, 4 ago. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/416298>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BERGONSO, Luciano Soares. **Os limites para a não pejotização das relações de trabalho no Brasil: a terceirização aplicada com restrição às MEIs**. 2019. Universidade de Marília, Marília, 2019. Disponível em: <https://portal.unimar.br/site/public/pdf/dissertacoes/07F662330013135A0C67AACA29DA3D3F.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BORGES, Amanda Américo. **Pejotização nos vínculos de trabalho: um estudo de caso com os profissionais contábeis no extremo sul catarinense**. Criciúma, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/8018>. Acesso em: 26 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 mar. 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 24 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 abr. 2024.

CAETANO, Monika. A pejotização no direito do trabalho. **Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança**, v. 6, n. 2, p. 69-97, 2023. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/ESGPPJS/article/view/3083>. Acesso em 12 de maio de 2024.

CAMPOS, André Gambier. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação**. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. (Repositório do Conhecimento do IPEA, Cap. 7, p. 143-156). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8710>. Acesso em: 24 abr. 2024.

CAVALCANTE, Geisiane Nunes; CAVALCANTE, Geisiane Nunes; OLIVEIRA, Elis Regina de; SANTOS, Geovane Camilo dos; GONÇALVES, Roberto Ribeiro; ARAÚJO, Ruzell Nogueira de. O impacto do microempreendedor individual (MEI) na arrecadação do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). **RAGC**, v. 8, n. 37, 2020. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/ragc/article/view/2181>. Acesso em: 24 abr. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. Campos Elísios: Grupo GEN, 2019.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2022**: PNAD, 4º trimestre de 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>. Acesso em: 26 abr. 2024.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, v. 2, n. 3, p. 94-94, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/6219>. Acesso em: 24 abr. 2024.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; CARVALHO, L. Nelson. Contabilidade: aspectos relevantes da epopéia de sua evolução. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 16, p. 7-19, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcf/a/HCs3zhm3GWv4JTN5KPJJSS>. Acesso em: 24 abr. 2024.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmil; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52 p. 1-342 jan./jun. 2018. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/164900/flexibilizacao_relacoes_trabalho_krein.pdf Acesso em: 26 abr. 2024.

LAGASSI, Veronica. A pejotização na mídia: lesão do direito ao trabalho ou um incentivo à livre iniciativa? In: GOMES, Daniel Machado (Org.). **Direito, mídia e sociedade**. Rio de Janeiro: Facha, 2018. p. 23-33. Disponível em: <https://www.facha.edu.br/sfc/docs/DIREITO-MIDIA-E-SOCIEDADE-27.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2024.

MACHADO, Virginia Tomaz; MACIAL, Lindolfo Teixeira; MEDEIROS, Talles Vasconcelos; FEITOSA, Marcelo de Oliveira; CUNHA, Fernando Antônio Portela da; LIMA, Pavlova Christinne Cavalcanti; SOUZA FILHO, Luiz Carlos Machado de. Microempreendedor individual: uma análise dos desafios enfrentados na pandemia do Covid-19. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 5, p. 49776-49793, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/29973>. Acesso em: 26 abr. 2024.

MAGNO, Attila; BARBOSA, 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, p. 839-859, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/index.php/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 26 abr. 2024.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. São José do Rio Preto: IBILCE–UNESP, 2012. Disponível em: https://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf. Acesso em: 26 abr. 2024.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, v. 25, p. 331-346, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/fhfJskqTQhv5T5Zd8PRwT3D/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 26 abr. 2024.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Portal da Nota Fiscal Eletrônica. **O que é o Sped?** Brasília, 31 out. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/nfse/pt-br/municipios/conheca/o-que-e-sped>. Acesso em: 26 abr. 2024.

NASCIMENTO, Jociara Cavalcante. **O uso de Tecnologia da Informação (TI): um estudo nos escritórios de contabilidade da Cidade de Cajazeiras-PB**. 2013. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande, 2013. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/16435> Acesso em: 26 abr. 2024.

PATIAS, Naiana Dapieve; VON HOHENDORFF, Jean. Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. **Psicologia em Estudo**, v. 24, e43536, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/BVGWD9hCCyJrSRKrsp6XfJm/>. Acesso em: 26 abr. 2024.

REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. Análise descritiva de dados. **Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG**, v. 1, 2002. Disponível em: <https://www.est.ufmg.br/portal/wp-content/uploads/2023/01/RTE-02-2002.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2024.

RODRIGUES, Tatiane Daby de Fatima Faria; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; SANTOS, Josely Alves dos. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021. Disponível em: <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma/article/view/49>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SANTANA, Felipe Borges de; PEREIRA, Ivone Vieira. Recompensa ou fraude? Um olhar multiteórico sobre a pejetização. **Revista Ambiente Contábil**, v. 14, n. 2, p. 301-319, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/24079>. Acesso em: 24 abr. 2024.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA?. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2024. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em 13 maio de 2024.

SILVA, Dirceu da; LOPES, Evandro Luiz; BRAGA JUNIOR, Sérgio Silva. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 5, n. 1, p. 01-18, 2014. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/ojs/index.php/secretariado/article/view/297>. Acesso em: 24 abr. 2024.

SILVA, João Francisco da. **A pejetização e a jurisprudência dos Tribunais**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/39379>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SILVA, Tania Moura da; GRÄBNER, Selia; BANDEIRA, Ana Mariella. Perspectiva atual para a formação do contador. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, v. 1, n. 1, p. 31-31, 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/19>. Acesso em: 24 abr. 2024.

SOLANO FILHO, João Freire. **O fenômeno da pejetização: um estudo à luz da legislação trabalhista brasileira**. 2016. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2016. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/16143>. Acesso em: 26 abr. 2024.