

BARES E RESTAURANTES PEJOTIZAÇÃO

ECONOMIA OU RISCO OCULTO?



MARCOS GABRIEL DE O. REZENDE

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO
- 2 Capítulo 1 - Abertura
- 3 Capítulo 2 - Conceitos Fundamentais
- 4 Capítulo 3 - Aspectos Legais
- 5 Capítulo 4 - Riscos e benefícios
- 6 Capítulo 5 - Estratégias de contratação e mitigação de riscos
- 7 Capítulo 6 - Outras modalidades de contratação na CLT
- 8 Conclusão



INTRODUÇÃO

A dinâmica do setor de bares e restaurantes exige soluções inovadoras e flexíveis na gestão de pessoal. Diante dos desafios econômicos e da necessidade de reduzir encargos trabalhistas sem comprometer a segurança jurídica, as práticas de terceirização e pejetização ganham destaque. Este ebook reúne as principais informações abordadas na palestra, com o objetivo de esclarecer os conceitos, apresentar o panorama legal – inclusive o posicionamento do STF – e oferecer estratégias para que os empresários possam implementar modelos de contratação vantajosos e em conformidade com a legislação.

Aqui, você encontrará orientações práticas para:

- Compreender as diferenças entre terceirização e pejetização;
- Conhecer os aspectos legais que envolvem essas práticas, com destaque para o Tema 725 do STF;
- Avaliar os riscos e benefícios na contratação de profissionais;
- Adotar estratégias que minimizem passivos trabalhistas e otimizem a gestão de pessoal.

CAPÍTULO 1

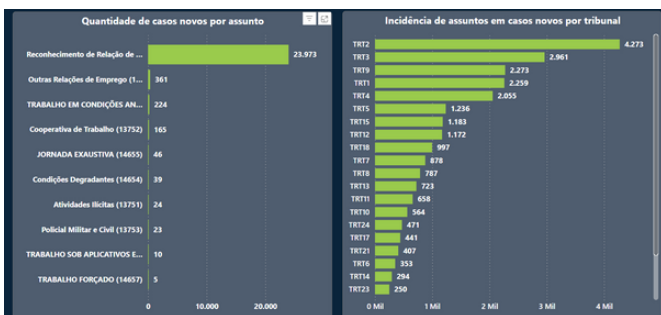
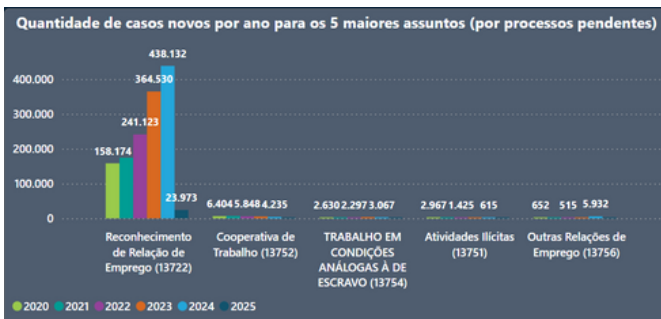
Sou advogado com mais de 10 anos de experiência, especialista em consultoria jurídica empresarial e na mitigação de riscos trabalhistas. Ao longo da minha trajetória, assessoriei empresários na implementação de práticas contratuais que possibilitam uma gestão mais flexível e segura, evitando passivos trabalhistas e otimizando custos operacionais.

Contextualização do Tema

Diante das recentes mudanças legislativas e do rigor crescente nas fiscalizações, a forma como os estabelecimentos contratam seus colaboradores tornou-se crucial para a sustentabilidade dos negócios. A terceirização e, sobretudo, a pejotização são adotadas para reduzir encargos e proporcionar flexibilidade, mas se mal aplicadas podem se transformar em armadilhas jurídicas. Este material tem como objetivo esclarecer esses pontos, destacando cuidados essenciais e as melhores práticas para que empresários se beneficiem dessas estratégias sem comprometer a segurança legal de seu negócio.

Com a fiscalização mais rigorosa e o crescente número de ações trabalhistas no setor, é essencial que empresários compreendam as regras e limites legais para adotar modelos de contratação seguros e vantajosos.

Trago para vocês os número das ações judiciais acerca do tema, demonstrando a importância de seu debate:



CAPÍTULO 2

Terceirização

A terceirização é a contratação de uma empresa especializada para executar atividades específicas dentro do seu estabelecimento. Essa prática permite que funções, sejam elas de apoio (atividade-meio) ou essenciais (atividade-fim), sejam realizadas por prestadores externos.

- **Atividade-Meio vs. Atividade-Fim:**

- Atividade-Meio: Funções acessórias, como limpeza, segurança e manutenção.
- Atividade-Fim: Atividades centrais, como o preparo de alimentos e o atendimento ao cliente, que também podem ser terceirizadas após a Reforma Trabalhista.

- **Evolução Legislativa:**

Com a Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a terceirização passou a abranger todas as atividades, aumentando a flexibilidade, mas exigindo rigor na formalização e fiscalização dos contratos.

Pejotização

A pejotização consiste na contratação de profissionais como pessoas jurídicas (PJs) ao invés de empregados formais, com o intuito de reduzir encargos trabalhistas e proporcionar maior flexibilidade.

- **CONTRATAÇÃO LEGÍTIMA VS. IRREGULAR:**

- Legítima: O prestador PJ atua com autonomia, sem subordinação direta, podendo prestar serviços para múltiplos clientes.
- Irregular: Quando o profissional PJ exerce suas funções com controle de jornada, exclusividade e subordinação – características típicas de um empregado – o risco de reclassificação para vínculo empregatício é alto.

CAPÍTULO 3

A pejetização, embora permitida, exige cuidados extremos para evitar a caracterização de fraude trabalhista.

Legislação Aplicável

- Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017):
 - Estabeleceu novas formas de contratação, como o trabalho intermitente, e regulamentou a quarentena de 18 meses, impedindo a recontração imediata de ex-funcionários como PJ.
- CLT e Critérios do Vínculo Empregatício:
 - A Consolidação das Leis do Trabalho define vínculo empregatício com base em pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.
 - Se esses elementos estiverem presentes na relação com o PJ, há grande risco de requalificação do contrato para vínculo empregatício.
- Jurisprudência e Fiscalização:
 - A Justiça do Trabalho tem se mostrado rigorosa na análise dessas relações, aplicando penalidades e retroativos quando constatada a pejetização irregular.

Posicionamento do STF – Tema 725

- Validade dos Contratos de PJ:
 - O Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do Tema 725, firmou entendimento de que os contratos de prestação de serviços por pessoas jurídicas possuem validade, desde que observados os elementos que caracterizam a autonomia do prestador.
 - Segundo esse posicionamento, a mera existência de um contrato de prestação de serviços não implica, automaticamente, em vínculo empregatício, desde que não se configure pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade de forma típica de uma relação de emprego.
 - Este entendimento reforça que a contratação de PJs é legítima e segura quando estruturada de maneira a demonstrar a real independência do prestador, afastando a ideia de fraude trabalhista.

CAPÍTULO 4

Benefícios Potenciais

- Flexibilidade na Gestão de Pessoal:
 - Permite que bares e restaurantes ajustem a equipe conforme a demanda, com contratações temporárias ou específicas para períodos de pico.
- Redução de Custos Operacionais:
 - Ao transferir encargos trabalhistas para empresas terceirizadas ou ao contratar profissionais PJ, o estabelecimento diminui custos fixos, direcionando recursos para outras áreas estratégicas.

Riscos Envolvidos

- **Reconhecimento de Vínculo Empregatício:**
 - Caso a relação contratual seja reinterpretada pela Justiça do Trabalho como um vínculo de emprego, o estabelecimento poderá ter que arcar com todos os encargos trabalhistas retroativos.
- **Passivos Trabalhistas e Fiscais:**
 - A eventual requalificação do contrato pode gerar custos extras, multas e obrigações fiscais, impactando a saúde financeira do negócio.
- **Despesas Judiciais:**
 - Além dos encargos retroativos, há o risco de enfrentar despesas judiciais elevadas, em especial os depósitos recursais exigidos pela Justiça do Trabalho, que podem comprometer significativamente o fluxo de caixa em casos de litígio.
- **Impacto na Reputação:**
 - Práticas inadequadas podem prejudicar a imagem do estabelecimento, afetando a confiança de clientes, fornecedores e parceiros comerciais.

CAPÍTULO 5

ESTRATÉGIAS DE CONTRATAÇÃO E MITIGAÇÃO E RISCOS

Boas Práticas na Terceirização

- Seleção Criteriosa de Prestadores:
 - Realize uma avaliação detalhada das empresas terceirizadas, verificando sua regularidade fiscal, trabalhista e a reputação no mercado.
- Formalização dos Contratos:
 - Elabore contratos de prestação de serviços que especifiquem claramente o escopo, prazos, responsabilidades e penalidades em caso de descumprimento das obrigações.
- Monitoramento Contínuo:
 - Estabeleça mecanismos de auditoria e visitas técnicas para assegurar que as obrigações contratuais estejam sendo rigorosamente cumpridas.

Contratação de Profissionais PJ

- Garantia de Autonomia:
 - Certifique-se de que os profissionais contratados como PJ tenham liberdade para definir sua própria rotina, sem subordinação ou controle excessivo de jornada.
- Evitar Indícios de Vínculo Empregatício:
 - Não imponha exclusividade nem horários fixos; o prestador deve poder atender a outros clientes, reforçando a natureza autônoma da relação.

ALTERNATIVAS LEGAIS PODEM SER UMA BOA SAÍDA, EVITANDO PASSIVOS TRABALHISTAS E SURPRESAS JUDICIAIS, QUE PODEM ATRAPALHAR O FLUXO DE CAIXA DE UMA EMPRESA, COLOCANDO-A EM PERIGO.

CAPÍTULO 6

OUTRAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO NA CLT

Além da terceirização e da pejetização, a CLT oferece alternativas que podem ajudar bares e restaurantes a reduzir encargos e flexibilizar a contratação:

Contrato de Trabalho Intermitente:

Modalidade em que o empregado é convocado conforme a necessidade, recebendo remuneração apenas pelas horas trabalhadas.

- Vantagens:
 - Redução dos custos fixos e adequação à sazonalidade do setor.

Contrato de Trabalho a Tempo Parcial:

Emprego com jornada reduzida, onde os direitos trabalhistas são proporcionais às horas trabalhadas.

- Vantagens:
 - Custos proporcionais aos benefícios e maior flexibilidade na gestão da equipe.

Contrato de Experiência

Período probatório (normalmente de até 90 dias) para avaliar a adequação do profissional ao cargo.

- Vantagens:
 - Possibilita testar a compatibilidade do empregado com o estabelecimento, com menor compromisso financeiro em caso de não efetivação.

Banco de Horas

Sistema que permite a compensação de horas extras, ajustando a jornada conforme a demanda e evitando o pagamento imediato de horas adicionais.

- Vantagens:
 - Otimiza os custos com pessoal e proporciona maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho.

CONCLUSÃO

Este ebook foi desenvolvido para servir como um guia prático e completo sobre terceirização e peijotização em bares e restaurantes.

Ao compreender os conceitos, os aspectos legais – inclusive o posicionamento do STF (Tema 725) – e as estratégias de mitigação de riscos, você estará melhor preparado para tomar decisões que garantam a sustentabilidade do seu negócio, evitando passivos trabalhistas, despesas judiciais inesperadas (como os depósitos recursais) e otimizando seus custos operacionais.

Contatos para Consultoria

Se deseja aprofundar a análise ou receber consultoria personalizada para adaptar essas práticas ao seu estabelecimento, entre em contato conosco:

- E-mail: marcos@rezendebernardes.adv.br
- Telefone: (34) 99140-3417
- Redes Sociais: [@marcosrezende.adv](#) e [@rezendebernardes.adv](#)