PJ pode ir embora do trabalho a hora que quiser? Entenda

Especialista em direito trabalhista explica a situação

A relação entre empresas e profissionais contratados como Pessoa Jurídica (PJ) levanta uma questão prática no dia a dia de milhares de brasileiros. **Afinal, quem presta serviço nessa modalidade pode simplesmente ir embora quando quiser**? A resposta, segundo especialistas, está diretamente ligada à natureza do contrato e à autonomia do trabalhador.

Para esclarecer as regras que regem esse tipo de contratação, o **LeiaJá** entrevistou a advogada Marcia Santos, especialista em direito trabalhista. Segundo ela, diferentemente do empregado regido pela CLT, o profissional contratado como pessoa jurídica não está sujeito, em regra, a controle de jornada.

"**A relação contratual estabelecida com o PJ é de natureza civil ou empresarial, e não trabalhista. Portanto, o elemento central desse vínculo é a autonomia. O prestador de serviços organiza seu próprio tempo, modo de execução e rotina profissional**", explica a advogada. Em termos práticos, isso significa que o profissional tem liberdade para gerir o próprio horário, salvo quando existirem ajustes contratuais específicos relacionados a entregas ou prazos, desde que não configurem subordinação direta.

Exigência de horário fixo pode configurar irregularidade

A especialista alerta, no entanto, que a exigência de controle de ponto ou cumprimento de horário rígido fere a natureza do contrato PJ. "**Quando a empresa exige horário fixo, controle de ponto ou necessidade de autorização para sair, ela está inserindo elementos típicos da relação de emprego, especialmente a subordinação jurídica**", afirma Marcia Santos.

Essa prática, segundo a advogada, pode caracterizar a chamada "**pejotização**" irregular, abrindo espaço para que o trabalhador busque o reconhecimento de vínculo empregatício na Justiça do Trabalho. Consequentemente, o profissional que sofre esse tipo de controle não pode ser penalizado por atrasos, justamente por estar submetido a uma dinâmica incompatível com sua natureza contratual.

Controle de jornada aumenta risco de vínculo empregatício

A especialista destaca ainda que a existência de controle de jornada representa um dos principais indícios para caracterização de vínculo empregatício. "**A Justiça do Trabalho analisa a presença dos requisitos do vínculo, que são a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e, fundamentalmente, a subordinação**", explica.

O controle de jornada, manifestado por meio de horário fixo, sistemas de ponto ou fiscalização direta, constitui uma das mais contundentes evidências de subordinação. "**Se isso for comprovado judicialmente, há grande chance de reconhecimento do vínculo empregatício, com aplicação integral da CLT e todos os direitos trabalhistas decorrentes**", conclui a advogada Marcia Santos.

Weslly Gomes

leiaja.com