

PEJOTIZAÇÃO: CONSIDERAÇÕES ACERCA DA INCLUSÃO DO ARTIGO 442-B NA CLT PELA REFORMA TRABALHISTA

FONSECA, Marcela¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

O presente trabalho tem como escopo principal o fenômeno da pejetização, em especial no contexto da Reforma Trabalhista. Primordialmente, busca-se discutir sobre a inclusão do artigo 442-B na Consolidação das Leis do Trabalho pela recente Reforma que se refere ao trabalhador autônomo, até então, não regido pelas leis trabalhistas, mas pelo Código Civil. Tal inclusão gerou dúvidas acerca da possível legalização do fenômeno da pejetização, que estaria de certa forma implícita no texto do referido artigo. A pejetização sempre foi considerada um ato ilícito por parte do empregador, que objetivando sonegar impostos, mascara a relação de emprego utilizando-se do véu da pessoa jurídica. Nesse sentido, busca-se esclarecer o real motivo que levou a inclusão do artigo 442-B na CLT pelo legislador, com objetivo de sanar a dúvida levantada após a atual Reforma. Para tanto, serão analisados, posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o tema, bem como, de estudiosos e da legislação atual. A relevância do assunto em tela situa-se especialmente, na proteção do trabalhador, que é parte hipossuficiente na relação de trabalho e na preservação dos seus direitos, que foram arduamente conquistados e que no atual cenário de crise econômica, vêm sendo constantemente ameaçados pela fraude denominada pejetização.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Trabalhistas, Pejetização, Reforma Trabalhista.

PEJOTIZAÇÃO: CONSIDERATIONS ON THE INCLUSION OF ARTICLE 442-B IN THE CLT BY THE LABOR REFORM

ABSTRACT:

The present work has as main scope the pejetização phenomenon, especially in the context of the Labor Reform. Primarily, it seeks to discuss the inclusion of article 442-B in the Consolidation of Labor Laws by the recent Reform that refers to self-employed, hitherto not governed by labor laws, but by the Civil Code. Such inclusion raised doubts about the possible legalization of the pejetização phenomenon, which would be implicitly implicit in the text of the article. The pejetização has always been considered an unlawful act on the part of the employer, that aiming to evade taxes, masks the employment relationship using the veil of the legal person. In this sense, it is sought to clarify the real reason that led to the inclusion of article 442-B in the CLT by the legislator, in order to resolve the doubt raised after the current Reformation. In order to do so, we will analyze doctrinal and jurisprudential positions on the subject, as well as of scholars and current legislation. The relevance of the issue on the screen is especially in the protection of the worker, who is a factor in the labor relationship and in the preservation of his rights, which have been hard won and which in the current scenario of economic crisis are constantly being threatened by fraud called pejetização.

KEYWORDS: Labor Rights, Pejetização, Labor Reform.

¹Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Assis Gurgacz - FAG. E-mail: marcelafonseca_dto@hotmail.com.

²Professor Orientador. E-mail: ph_sanches@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo remete-se à pejetização. O tema contempla as implicações do artigo 442-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, no que se refere ao trabalho autônomo no fenômeno da pejetização.

Conforme a evolução do trabalho no decorrer da história e a instituição das leis trabalhistas regulamentadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os empregados adquiriram direitos importantes na relação de trabalho, já os empregadores adquiriram alguns encargos, contudo as relações passaram a ser regulamentadas.

Sabe-se que os custos dos impostos em nosso país são demasiadamente altos e, com isso, as empresas geradoras de renda e empregos se veem com altos encargos na folha de pagamento.

Assim, na busca incessante da diminuição desses custos, alguns empregadores optam por fraudarem a legislação trabalhista, exigindo que seus funcionários constituam pessoa jurídica a fim de mascarar a relação de emprego existente entre eles, contratando o trabalhador como prestador de serviços autônomo, dessa forma, sonegam impostos, visando apenas os lucros. E, nesse contexto, o empregado deixa de receber os direitos trabalhistas previstos em lei, como exemplo, tem-se o direito ao FGTS, ao INSS, ao 13º salário, horas extras, férias, seguro-desemprego, dentre outros. Ao passo em que, sua remuneração fica restrita ao pagamento singelo da prestação de serviços. A esse fenômeno, dá-se o nome de “pejetização”.

Salienta-se que, o empregado é parte hipossuficiente na relação de emprego, e não encontrando saída para as mazelas do empregador, se vê obrigado a aceitar essa condição de trabalho, porque necessita prover o seu sustento e de sua família.

Contudo, com o advento da reforma trabalhista, mais especificamente, com a inclusão do artigo 442-B na CLT, que trata da prestação de serviço autônomo, surgiram algumas dúvidas sobre a possível legalização da pejetização, que estaria de certa forma implícita no referido artigo.

O tema em questão é de extrema relevância social, uma vez que, retira direitos indispensáveis do trabalhador e banaliza um princípio fundamental do direito do trabalho que é a proteção ao trabalhador. Não menos importante, o escasso conhecimento do tema no meio acadêmico levanta a necessidade de aprofundamento da discussão, para que assim, sejam respeitados e defendidos os direitos do trabalhador pelos futuros operadores do direito, mediante o conhecimento exauriente dos mesmos acerca do tema em questão, especialmente porque na espécie há uma linha tênue que separa o que a legislação prevê como trabalho autônomo e o que vem

ocorrendo nas relações trabalhistas pelas condutas dos empregadores, implicando na denominada pejetização.

Em princípio, deve-se deixar claro que, o fenômeno da pejetização sempre foi considerado uma fraude aos direitos trabalhistas contidos na CLT, inclusive na atual e recente alteração da legislação denominada “Reforma Trabalhista”, que manteve tal entendimento em particular. Enquanto que, a prestação de serviços autônomos é lícita e regulamentada por lei específica.

Inegável que a linha que divide a pejetização da prestação de serviços autônomos é bastante tênue, o que facilita o cometimento de tal fraude e/ou mesmo a incorreta compreensão acerca do tema.

A relação de emprego se diferencia da prestação de serviços autônomos por seus requisitos, contidos no artigo 3º da CLT, ou seja, para que seja configurada a relação de emprego e seja devido todos os direitos trabalhistas, deve haver o preenchimento de 5 (cinco) requisitos mínimos, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Já a prestação de serviços autônomos, não possui a completude dos requisitos acima descritos, assim, o trabalho não ocorre exclusivamente de maneira pessoal, a subordinação direta inexistente (vigora apenas a obrigação contratual previamente assumida pelas partes), a onerosidade fica vinculada ao serviço específico por empreitada que foi contratado e, por fim, carece a relação contratual de habitualidade, de modo que, o serviço prestado passa a ser eventual.

Neste contexto, cabe ao trabalhador estar atento e, quando necessário, cobrar perante a justiça do trabalho que sejam respeitados os seus direitos, uma vez que, provando estarem presentes os requisitos formadores da relação de emprego, terá reconhecido o vínculo trabalhista, com consequente anotação na sua CTPS, bem como, o reconhecimento de todos os direitos até então sonegados, evitando assim, sofrer prejuízo indevido pela má-fé por parte do empregador, ou ainda, pelo desconhecimento do mesmo acerca da impossibilidade de pejetização.

Os meios metodológicos empregados ao longo desta pesquisa são: pesquisas bibliográficas, pesquisas jurisprudenciais, pesquisas legislativas e também pesquisas em artigos jurídicos.

Neste seguimento, destaca-se como objetivos específicos: uma breve explanação da evolução das Normas Trabalhistas e da história do direito do trabalho, abordando também os princípios norteadores do direito do trabalho que são pertinentes ao tema em questão, assim como, o conceito e caracterização da relação de emprego e do trabalho autônomo, o posicionamento da doutrina e jurisprudência sobre o fenômeno da pejetização.

Assim sendo, o objetivo geral do tema em tela, pauta-se em esclarecer, após analisar a mudança trazida pela reforma trabalhista e analisar criteriosamente a posição doutrinária e jurisprudencial, se a inclusão do referido artigo, trouxe de alguma forma uma liberação implícita para a pejotização.

Diante disso, buscar-se-á uma maior segurança ao empregado, com respeito aos seus direitos adquiridos ao longo da história do direito do trabalho, bem como, ampliar-se-á o conhecimento no meio acadêmico, para que os futuros operadores do direito, que pretenderem atuar na área em questão, possam defendê-lo adequadamente.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO – BREVES APONTAMENTOS

As relações trabalhistas sofreram grandes modificações a partir da Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra no século XIX. A ascensão da industrialização levou a superpopulação nas cidades, que careciam de infraestrutura para receber toda essa massa, o que resultou num círculo de vida caótico para os trabalhadores, que passaram a viver numa condição sub-humana, onde passavam fome, ficavam expostos a vários tipos de doenças e epidemias, pois devido à falta de esgoto, tinham que dividir as ruas com uma infestação de ratos, insetos e pragas (TUROLLA, 2017).

Não obstante, ainda segundo o autor, os homens, mulheres e crianças, daquela época trabalhavam em condições insalubres, por aproximadamente 16 horas a fio, o que gerava graves problemas físicos e incapacitação para o trabalho. As mulheres e crianças ganhavam menos e, por isso, era mão de obra preferível, resultando muitas vezes em falta de emprego para homens adultos e em maior enriquecimento para os donos das fábricas. Esse enorme desequilíbrio entre patrão e empregado geraram grandes conflitos, especialmente, quando a mão de obra começou a ser substituída por máquinas. Em outras palavras, tudo girava em torno do lucro para o patrão, e o trabalhador não tinha nenhuma proteção, nenhum direito.

Segundo Modelli (2017), somente após a organização de movimentos sociais em busca da igualdade, o Estado até então omissor, passou a intervir no sentido de regulamentar a relação entre patrão e empregado, inclusive, com expressiva evolução até os dias atuais, o que se deu, após diversos eventos trágicos, como o que vitimou centenas de mulheres e outros empregados em

galpões nos EUA, por ausência de medidas protecionistas mais rígidas e desigualdade entre os gêneros masculino e feminino.

A preocupação por melhores condições de trabalho tomou proporção universal após a 1ª Guerra Mundial em 1919, ano em que foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com objetivo de acabar com as desigualdades sociais e econômicas que ensejaram a guerra (RT, 2017).

Desse modo, passou-se a positivar medidas de natureza regulamentária e protecionista dos trabalhadores, as quais se deram mediante estatutos, tratados, convenções, normas, resoluções e leis esparsas, muitas delas surgidas e melhoradas com a evolução da sociedade.

No Brasil, a primeira norma trabalhista surgiu somente no final do século XIX, com a criação da Fundação da Liga Operária, no estado do Rio de Janeiro, até então capital do país, que através do Decreto nº 1.313 proibia o trabalho para menores de doze anos de idade. Aos poucos foram surgindo novas leis que regulamentavam a criação de sindicatos em favor dos interesses do trabalhador, que limitavam a jornada de trabalho, que garantiam férias aos trabalhadores, entre outras (LOPES, 2017).

No entanto, o grande salto nos direitos trabalhistas se deu no governo de Getúlio Vargas, que na busca pela sua ascensão política, instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e se consagrou como “o pai dos pobres”. Não obstante, poucos anos depois, a Constituição de 1934, foi pioneira em prever direitos trabalhistas como a redução de jornada de trabalho para 8 (oito) horas, salário mínimo, férias, assistência médica, etc. (LOPES, 2017).

Em consequência desse avanço, e do crescente número de trabalhadores e reivindicações, no ano de 1943 promulgou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que vigora até os dias atuais. A partir de então, mais direitos foram sendo conquistados com o decorrer do tempo e, com isso, leis foram surgindo para regulamentar esses direitos (TUROLLA, 2017).

Em consequência de tamanha e expressiva evolução legislativa e protecionista aos trabalhadores, tem-se a necessidade de se aprofundar o estudo acerca dos princípios que alicerçam as complexas relações de trabalho, afim de que se possa avaliar a discussão atual e importante acerca do trabalho na condição autônoma e a ocorrência de inúmeros casos de afronta ao direito do trabalhador, denominado de pejotização.

Conforme será apresentado adiante, não há lei que regule o fenômeno da pejotização. Têm-se posições doutrinárias e jurisprudências que consagram tal fenômeno como fraude à relação

de emprego, por isso, se faz necessário o estudo dos princípios a seguir, são eles que fundamentam o posicionamento atual predominante.

Nas sábias palavras de Delgado (2017), princípio remete a ideia de origem, é aquilo que embasa a essência de algo, portanto, tem papel fundamental para a informação e compreensão do direito. E, no direito do trabalho, não seria diferente, além do que, segundo o autor, seria impossível conhecer o direito do trabalho sem observar tais princípios.

Segundo Rezende (2016), os princípios estão coadunados com os valores que o direito propõe-se a atingir. Ainda, na opinião do autor, os princípios têm três funções principais, quais sejam: I - Função informativa ou constitutiva, na qual, é referência para o legislador no ato de criação da norma jurídica, sendo fonte material do direito; II - Função interpretativa, na qual a lei deve ser interpretada com base na coerência com os princípios e; III - Função normativa, no sentido de que, os princípios são aplicados de forma direta e indireta no caso concreto.

Neste sentido, entende-se a relevância dos princípios para o direito, uma vez que, é a fonte pela qual se baseia a própria norma jurídica, e não obstante, serão aplicados tais princípios quando a lei for omissa, ou ainda, divergirem entre si.

É o que ressalta a saudosa Alice Monteiro de Barros, em seu livro Curso de Direito do Trabalho (2016), para a autora, os princípios gerais do direito, bem como, os princípios peculiares ao direito do trabalho, são aplicáveis através do método de heterointegração, ou seja, as lacunas legislativas são preenchidas com elementos estranhos ao ordenamento jurídico.

Seguindo a linha de raciocínio de Rezende (2016), sem sombra de dúvida, o mais importante princípio que rege além da relação de trabalho, mas todas as relações humanas, pois é aplicável a todos os ramos o direito, é o “princípio constitucional da dignidade da pessoa humana”. Segundo o autor:

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador (REZENDE, 2016, p.79).

Assim, entende-se que, é vedado ao empregador tratar o empregado como mero objeto, logo, deve-se respeitar a condição humana pela sua amplitude e não como status de coisa, merecendo total respeito a seus direitos e, em especial, aos direitos positivados do trabalhador.

Apesar de serem vários os princípios aplicáveis nas relações trabalhistas, nesse trabalho, tratar-se-á apenas dos dois mais relevantes para o tema em questão, além do acima citado, a saber, os princípios da “proteção ao trabalhador” e da “primazia da realidade sobre a forma”.

O “princípio da proteção ao trabalhador” visa proteger a parte hipossuficiente na relação de trabalho, que é o trabalhador, buscando-o colocar no mesmo patamar de igualdade do empregador. Por conseguinte, é o princípio mais importante na regência do direito do trabalho, por atuar na sua totalidade estrutural, e deste, decorrem três subprincípios, quais sejam: I - Princípio da norma mais favorável, em suma, garante que, mesmo existindo norma específica, sempre será aplicada aquela em que for melhor para o empregado; II - Princípio da condição mais benéfica impõe que as condições mais benéficas previstas nos contratos de trabalho ou regulamentos internos da empresa, sempre vão prevalecer diante de outras normas que tem condições menos benéficas ao trabalhador, ou seja, havendo dois regulamentos dentro da empresa, o empregado poderá escolher o qual se submeterá e; III - Princípio in dubio pró-operário, prega que, quando houver dúvida quanto a interpretação de uma norma sempre se deve pender para aquela interpretação que beneficia a parte hipossuficiente (REZENDE, 2016).

Posteriormente, estudar-se-á, o princípio na qual tem maior relevância e aplicabilidade no combate ao fenômeno da pejetização, por se tratar de um princípio que busca pelo predomínio da verdade real.

O “Princípio da primazia da realidade sobre a forma” é um eficaz instituto aplicável às relações trabalhistas, especialmente, quando há discordância entre o fato e o contrato, caso em que se prima pela realidade na efetiva prática dos serviços prestados e não pela norma que foi convencionado no contrato (DELGADO, 2017).

Corroborando a ideia, Rezende (2016) afirma que este princípio é de grande relevância e aplicabilidade nas relações trabalhistas, uma vez que, protege o trabalhador das fraudes realizadas pelo empregador na tentativa de dissimular a realidade dos fatos, principalmente, no que diz respeito à existência do vínculo de emprego.

Em nosso ordenamento jurídico, tal princípio foi consolidado pelo artigo 9º da CLT, senão vejamos, “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

No atual contexto, por se tratar de um princípio que é amplamente aplicado nos processos trabalhistas, e como bem observa Monteiro (2016, p.125), “é sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial”, e que na sequência, voltar-se-á a falar dele como tema central do presente estudo.

Percebe-se, contudo, que um longo e árduo caminho foi percorrido para que os trabalhadores conquistassem a proteção que hoje lhes é garantida. Somente após muito sofrimento, trabalhando

em condições indignas e sub-humanas, é que os trabalhadores se conscientizaram e se uniram numa luta de classes em busca de melhores condições de trabalho, com isso, aos poucos foi surgindo normas que regularam as relações de trabalho, com a finalidade de proteger o trabalhador, normas essas, que estão em constante aprimoramento até os dias atuais.

2.2 DISTINÇÃO ENTRE A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

É importante entender, a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego, bem como, ocorrem as suas caracterizações e particularidades.

A relação de trabalho, portanto, é um conceito genérico que abrange todas as relações jurídicas que tem como alvo uma obrigação de fazer pautadas no trabalho humano. Desse modo, a relação de trabalho abrange as relações de emprego, as relações de trabalho autônomo, as relações de trabalho avulso, e ainda, todas as relações laborais existentes (DELGADO, 2017).

Conforme Pereira (2013), ambas as relações implicam na existência de no mínimo duas pessoas envolvidas numa relação jurídica regulamentada pelo direito do trabalho, sendo de um lado uma pessoa física que despenda força humana laboral em favor de uma pessoa física ou jurídica que lhe dê algo em contraprestação.

A relação de emprego é a mais importante das relações de trabalho, e também mais protegida, conceitua-se como uma relação de trabalho, porém, sob subordinação, ou seja, é o dispêndio de trabalho humano subordinado. Além deste, há mais quatro pressupostos que formam a relação de emprego, quais sejam pessoas físicas, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade (REZENDE, 2016).

Dessa forma, tem-se que, somente vai existir a relação de emprego, quando houver a junção de todas essas características concomitantemente, é o que preceitua o artigo 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Dada importância da existência desses pressupostos, necessário se faz uma breve explanação de cada um deles.

No que diz respeito à Pessoa Física, para que possa se falar em relação de emprego, é indispensável que haja uma pessoa física, na qual, dispenderá força física humana, de forma que, jamais se admitirá a existência de empregado sob a forma de pessoa jurídica. Importante ressaltar

que, em todas as relações de trabalho existentes, também é indispensável esse requisito, não sendo, portanto, exclusivo da relação de emprego (REZENDE, 2016).

No mesmo sentido, Delgado (2017) afirma que a palavra trabalho já traz consigo uma denotação precisa de que este só pode ser realizado por uma pessoa natural, enquanto que os serviços podem ser entendidos como uma obrigação de fazer, prestados tanto por pessoas físicas quanto pessoas jurídicas.

Relativamente à Pessoalidade, a relação de emprego tem natureza “*intitui pernoae*”, ou seja, em razão da pessoa. Assim, nessa relação, o empregado deve prestar o serviço pessoalmente, não se pode fazer substituir por outra pessoa, está intimamente ligado ao requisito da pessoa física tratado anteriormente (BARROS, 2016).

Porém, há situações em que é possível a substituição do empregado sem que isso enseje a descaracterização de tal requisito. É o caso em que a substituição tem o consentimento do tomador de serviços, seja por um curto período de tempo, ou por período mais longo, desde que, não seja intermitente e constante, o que retiraria da relação o caráter pessoal. Contudo, há o caso das substituições advindas da própria lei, como é o caso das férias, licenças, entre outras (DELGADO, 2017).

Dessa forma, entende-se que é essencial à caracterização da relação empregatícia, que o empregado cumpra seu trabalho pessoalmente, não pode, por exemplo, mandar um amigo trabalhar no seu lugar em determinado dia, porque deseja resolver problemas pessoais, somente sendo possível a sua substituição naqueles casos esporádicos em que o empregador permite, ou então nos casos em que a lei permite.

No que tange a não eventualidade, a atividade do empregado deve-se repetir naturalmente, todos os dias ou não, mas com a previsão da repetição do serviço, e mesmo que se trate de contrato por prazo determinado, adentra-se neste pressuposto, quando o exercício daquela atividade em específico, é de desenvolvimento normal e permanente do ramo atuante do empregador. Assim, cria-se entre o empregado e o empregador a fixação jurídica, ou seja, um compromisso firmado no contrato de trabalho (REZENDE, 2016).

No mesmo sentido, corrobora Barros (2016, p.175): “(...) mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. Basta para isso que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador”. Ainda, traz em sua obra, como forma de clarear o entendimento, o exemplo do professor que leciona duas ou três vezes na semana em determinado estabelecimento de ensino.

Portanto, tem-se que não é o trabalho exercido todos os dias da semana que caracteriza o requisito da habitualidade, mas sim, a fixação jurídica estabelecida entre o empregador e o empregado.

Em relação à onerosidade, o contrato de trabalho possui características bilaterais, sinalagmático e oneroso, isto é, nessa relação jurídica, de um lado tem-se o empregado operando força humana, e de outro, o empregador remunerando o mesmo pelos serviços prestados, é uma via de mão dupla, uma prestação por uma contraprestação (DELGADO, 2017).

Segundo Barros (2016), o requisito da onerosidade somente deixará de existir se o trabalhador abrir mão do salário voluntariamente, para trabalhar de forma gratuita, ao contrário há que se falar em mora salarial.

No mesmo sentido, cabe mencionar o entendimento de Rezende (2016), quando adverte que para a caracterização deste requisito, basta a intenção onerosa, ou seja, basta que o trabalhador exerça suas funções com intenção de receber um salário, ao passo em que, o simples não pagamento do salário pelo empregador, não exclui o caráter oneroso do contrato de emprego, usando de forma brilhante, como exemplo, o trabalho escravo.

Tendo em consideração a subordinação, eis aqui, o grande diferenciador da relação de emprego das demais relações de trabalho existentes, a subordinação nasce do contrato celebrado entre as partes, onde o empregador exerce o poder de direção, indicando de que modo deverá ser exercida determinada atividade, e ao empregado cabe à submissão a tais ordens (REZENDE, 2016).

Acrescente-se também, que a subordinação de que trata o direito do trabalho, é uma subordinação objetiva, ou seja, o empregador tem controle sobre as atividades do empregado e não sobre a pessoa do empregado. É, portanto, errôneo falar em subordinação subjetiva, aquela em que se tem a dominação sobre a pessoa do empregado (DELGADO, 2017).

A propósito, para que se caracterize o requisito da subordinação, não é necessário que esse poder de direção e vigilância seja exercido constantemente sob o empregado, se fosse assim, dificilmente os trabalhadores intelectuais se amoldariam nesse requisito, basta que haja a possibilidade de fiscalização, comando ou direção do empregador sobre as atividades exercidas pelo empregado (BARROS, 2016).

Em relação à alteridade, há doutrinadores que tratam este requisito como um princípio, mas o sentido é o mesmo, na qual, entende-se que o risco do negócio não corre para o empregado, quer dizer, uma vez que, o empregado não exerce suas atividades por conta própria e o seu trabalho é

explorado pelo empregador, é este último quem deve suportar sozinho os riscos da atividade econômica (REZENDE, 2016).

Ainda segundo o autor, este requisito é de relevante importância na diferenciação da relação de emprego e relação de trabalho, uma vez que, sem a alteridade, haverá a autonomia, dessa forma não há que se falar em relação de emprego, e sim, em mera relação de trabalho. Importante mencionar, que embora esse requisito seja um importante diferenciador entre a relação de emprego e relação de trabalho, ele não é exclusivo da relação emprego.

Uma das características do trabalhador autônomo, que será mais detalhado na sequência, é justamente, que o autônomo assume o risco do negócio, ou seja, trabalha por conta própria. Porém, o trabalhador autônomo pode pactuar em contrato de prestação de serviço, de forma diversa, em que o tomador dos seus serviços ficará responsável pelos riscos do negócio (KATIUSCA, 2018).

Em resumo, numa relação de emprego, de forma alguma o empregado poderá suportar os riscos da atividade econômica. Em contrapartida, o autônomo, pode ou não suportar os riscos do negócio, ou seja, se o trabalhador autônomo estiver prestando serviços perante o requisito da alteridade (sem correr o risco da atividade econômica), não importa dizer automaticamente que há nessa relação uma fraude aos direitos trabalhistas, e que o mesmo, é, portanto, empregado. Ora, deve-se averiguar se estão presentes os demais requisitos da relação de emprego.

Neste contexto, tem-se que, o requisito exclusivo à relação de emprego é a subordinação, desta forma, este requisito diferencia a relação de emprego das demais relações de trabalho, ou seja, é a identificação da subordinação no caso concreto, que vai evidenciar a existência de uma relação empregatícia, e da mesma forma, poderá evidenciar a existência da fraude denominada “pejotização”.

2.3 O TRABALHO AUTÔNOMO E SUAS PECULIARIDADES ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA

O sistema capitalista está cada vez mais arraigado na sociedade. Entende-se que esse sistema foi o grande influenciador no surgimento do trabalho autônomo na medida em que trouxe severa deficiência na distribuição de renda e poder entre a população, gerando desequilíbrio social e insegurança, de forma que o trabalhador se viu obrigado a buscar novas formas de sustento, surgindo assim às várias profissões autônomas (SANTOS, 2012).

Ainda, segundo o autor, a Revolução Francesa foi um grande marco na evolução do trabalho, em especial no trabalho autônomo, pois devido as grandes transformações no ramo empresarial, muitos trabalhadores foram descartados pelo novo sistema, nascendo assim, o mercado informal de trabalho.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional por conta própria, sem o vínculo empregatício. Diferentemente do empregado, o autônomo possui independência, com isso, pode estabelecer seu próprio horário de trabalho, e a maneira como deseja cumprir determinada tarefa. A relação existente entre o trabalhador autônomo e o tomador dos serviços, é amplamente negociável, surgindo assim, um contrato de prestação de serviços que é regido pelo Código Civil de 2002 (KATIUSCA, 2018).

Nesse sentido, pode-se dizer que o trabalhador autônomo é um pequeno empresário, pois realiza suas atividades sem ordens ou subordinação, ele próprio organiza sua rotina de trabalho, e exerce sua atividade econômica em proveito próprio (VASSOLE, 2018).

Existem basicamente duas espécies de trabalhador autônomo, aqueles que prestam serviços de profissões que são regulamentadas, também chamados de profissionais liberais, e aqueles que prestam serviços de profissões que não são regulamentadas. As profissões não regulamentadas são, por exemplo, o pedreiro, a diarista, o encanador, dentre outras. Já aquelas profissões que tem regulamentação própria são, por exemplo, o advogado, o médico, o engenheiro, etc. (OST, 2008).

Por não haver regulamentação do trabalho autônomo na CLT, não é assegurado a essa categoria de trabalhadores, os direitos trabalhistas conferidos aos empregados com registro em carteira de trabalho, como exemplo, férias, 13º salário, FGTS, seguro desemprego, entre outros. Com apenas esta informação, logo se percebe as vantagens que tem o contratante em utilizar-se da mão de obra de um trabalhador autônomo ao invés da mão de obra de um empregado registrado, vez que, não gerando o vínculo empregatício, o empresário contratante não terá que arcar com uma enorme carga tributária (VASSOLE, 2018).

A relação de trabalho autônomo diferencia-se primordialmente da relação de emprego pela falta do elemento fático da subordinação. O trabalhador autônomo tem autonomia, trabalha por conta própria e assume o risco da sua atividade. Na subordinação, quem controla a rotina de trabalho é o empregador/contratante, ele é quem detém o poder de direção do trabalho, enquanto que, no trabalho autônomo, o poder de direção fica a cargo do próprio trabalhador contratado, este, possui autonomia para exercer a sua atividade da maneira como lhe convém (DELGADO, 2017).

Corroborando a ideia, ressalta Delgado (2017), que além da subordinação, outro pressuposto importante que falta a essa relação de trabalho e que igualmente a diferencia da relação de emprego é a pessoalidade, assim, a pessoa do trabalhador pode se fazer substituir por outra que dê continuidade no serviço. Essa fungibilidade atribuída à relação de trabalho autônomo possibilita que o contratado seja também pessoa jurídica, e não somente pessoa física como na relação de emprego. Dessa forma, o tomador de serviços pode contratar uma pessoa jurídica, que claro, disponibilizará a depender do serviço, uma ou mais pessoas físicas que dispenderão a força de trabalho humano, para concretização do serviço ora pactuado. Neste sentido, pode-se dizer que a segunda é uma relação de emprego, enquanto que, a primeira é uma relação de trabalho autônomo. Ainda, importante esclarecer, que ao contratar os serviços de uma pessoa jurídica, quanto a esta, pode-se estabelecer cláusula de infungibilidade, que não se confunde com a infungibilidade da pessoa natural/física.

Insta esclarecer, que a pessoalidade não se confunde com a exclusividade. Neste patamar tem-se, a não pessoalidade onde o trabalhador, pessoa física, pode ser substituído por outro para prestação dos serviços, já a exclusividade, refere-se ao trabalhador prestar serviços a um único tomador.

Antes da denominada Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467/2017, o trabalhador autônomo não poderia trabalhar sob exclusividade à determinada empresa, também, quando observado na relação o pressuposto da habitualidade, pendenciava-se a reconhecer o vínculo empregatício. Após a Reforma, houve uma flexibilização do trabalho autônomo, uma vez que, agora se admite ao trabalhador autônomo prestar serviços de forma exclusiva e habitual (HENSEL, 2017).

Como se observa no artigo 442-B da CLT, incluído pela Reforma: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Nesse sentido, tem-se que a inclusão do referido artigo na CLT, que pela primeira vez se refere ao trabalho autônomo, não trouxe propriamente uma regulamentação em prol do trabalhador autônomo, ou seja, não visa garantir ao trabalhador os mesmos direitos do empregado, nem tão pouco, lhe trouxe algum direito, em verdade, a inclusão do referido artigo na CLT, veio com o único propósito de reafirmar a diferença entre a relação de emprego e o trabalho autônomo, bem como, certificar que se o trabalhador autônomo realizar suas atividades sem subordinação, ele não será considerado empregado para fins trabalhistas (DINIZ e VARELA, 2017).

A grande discussão, no entanto, fica por conta de que, se o trabalhador autônomo exerce suas atividades de forma exclusiva e contínua a um único empregador, estaria de certa forma subordinado a este, pois uma característica facilita a outra e, por conseguinte, a relação jurídica existente seria a de emprego e não a de trabalho autônomo (BIANCO, 2018).

Assim, subentende-se pelo acima transcrito, que com essa substancial alteração no trabalho autônomo, trazida pelo artigo 442-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista, ficou mais difícil distinguir na prática, se há uma relação de trabalho autônomo ou, se há uma relação de emprego, justamente pela linha tênue que separa a exclusividade e continuidade da subordinação, devendo o caso em concreto, ser analisado afundo pelo julgador, para chegar a um parecer correto, e caso venha a se deparar com um caso de fraude a relação de emprego, deverá se valer do princípio da primazia da realidade sob a forma, na qual, se preza sempre pela realidade dos fatos e não meramente pelo contrato pactuado entre as partes envolvidas, e determinar a existência do vínculo jurídico de emprego, e consequentemente, o pagamento de todas as verbas trabalhistas à que o empregado tem direito, tornando ineficaz o contrato de trabalho autônomo que em princípio as partes celebraram.

2.4 PEJOTIZAÇÃO SOB A ÓPTICA DA DOUTRINA E JURISPRUDÊNCIA ATUAL

A “Pejotização” é, segundo Pereira (2013, p.77) “a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual”.

Na mesma linha, segue o entendimento do ilustre doutrinador Delgado (2017, p.408):

Trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejotização), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, suprimindo-se a simulação evidenciada (DELGADO, 2017, p.408).

Neste sentido, entende-se que a pejotização é caracterizada pela simulação de prestação de serviços de uma pessoa jurídica para o tomador de serviços, com único e exclusivo objetivo de mascarar a relação de emprego existente.

Dessa forma, as empresas potencializam seus lucros e resultados financeiros, ficando livres dos encargos que decorrem das relações trabalhistas, como tributos fiscais e previdenciários, etc. (ORTIZ, 2013).

A princípio, essa contratação se mostra vantajosa para o trabalhador, pois geralmente, o empregador oferece um salário maior pelo serviço, mas como se verá a seguir, essa relação é bastante prejudicial ao trabalhador, que em geral, só vai perceber as desvantagens na hora do rompimento do elo de trabalho, ou seja, quando chegar ao fim essa relação de trabalho, quando por qualquer das partes houver o término da prestação de serviços, é que o empregado vai perceber o quanto perdeu nessa relação (BARROS, 2015).

Esse fenômeno ocorre, porque os patrões visam livrar-se dos encargos trabalhistas, e assim, os trabalhadores têm seus direitos tolhidos, direitos esses que como vimos anteriormente, foram conquistados de forma lenta e através de muito sofrimento, como exemplo de alguns desses direitos podemos citar, salário mínimo, férias, 13º salário, aviso prévio, fundo de garantia, seguro desemprego, entre outros (PEREIRA, 2013).

Segundo Pereira (2013) a prática da pejetização tornou-se viável, a partir da introdução no ordenamento jurídico brasileiro da Lei 11.196/2005, na qual prevê em seu artigo 129 a seguinte redação:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2005).

Com isso, várias empresas começaram a contratar trabalhadores para prestar serviços na forma do artigo acima transcrito, escondendo a real relação de emprego, alegando estarem em conformidade com a legislação, porém, acabam por incorrer na prática da pejetização (PEREIRA, 2013).

A prática desse fenômeno está cada vez mais arraigada nas relações de trabalho, com a atual crise econômica, os empregadores se arriscam por esse caminho a fim de cortar gastos, entretanto, deve-se deixar claro que tal prática sempre foi e continua sendo ilegal e abusiva vez que, quem sofre as consequências, perdendo direitos importantes é o trabalhador, que por muitas vezes é coagido pelo empregador a constituir pessoa jurídica para que possa trabalhar, e precisando manter-se, e dar subsistência à sua família, fica refém dessa situação (MOREIRA, s.d).

A grande maioria da doutrina entende esse fenômeno como fraude aos direitos trabalhistas, fundamentando que, mesmo que haja por parte do empregado uma aceitação dessa situação, ao mesmo, não é permitido abrir mão dos seus direitos, ou seja, as normas do direito do trabalho

deverão ser aplicadas independentemente da vontade de ambas as partes, dessa forma, se ficar caracterizado a pejetização, o trabalhador estará amparado pelos princípios basilares do direito do trabalho (BARROS, 2015).

A jurisprudência é unânime em reconhecer o vínculo de emprego quando evidenciado tal fraude, como se pode ver a seguir:

Ementa: FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - "**PEJOTIZAÇÃO**". Demonstrado que a constituição de pessoa jurídica pelo empregado se deu como condição para a prestação de serviços em evidente tentativa de encobrir a relação de emprego, caracterizada está a denominada "**pejetização**" e consequente fraude à legislação trabalhista. Incidência do disposto no art. 9º da CLT. (TRT-4 – RO: 00010667920135040371, Data de Julgamento: 11/12/2017, 3ª Turma) [GRIFO DO AUTOR].

Ementa: **PEJOTIZAÇÃO**. CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. Presentes a subordinação, o desempenho não eventual das atividades, a onerosidade e pessoalidade, não há como enquadrar o vínculo existente entre o reclamante e a reclamada sob outra modalidade que não o padrão empregatício. Recurso conhecido e improvido. (TRT-7 – RO: 00004607120175070001, Relator: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA, Data de Julgamento: 16/04/2018, Data de Publicação: 16/04/2018) [GRIFO DO AUTOR].

Ambas as decisões arroladas são bastante recentes. Em primeira instância foi reconhecida a existência do vínculo de emprego na relação trabalho, e consequentemente, concedidos os benefícios advindos deste vínculo ao trabalhador lesado, decisão esta, que foi mantida pelo tribunal posteriormente em recurso. Assim, é possível verificar que tanto a doutrina quanto a jurisprudência reconhece a prática da pejetização como crime.

A maior controvérsia que se pretende esclarecer, porém, está em torno do artigo 442-B da CLT, introduzido após a Reforma Trabalhista, que *a priori* trouxe a dúvida da possível oficialização da pejetização no Brasil, quando em seu texto, diz que ao trabalhador autônomo, desde que obedecidos os regramentos legais, afastará a qualidade de empregado.

Em que pese à primeira leitura do referido artigo, pode até conduzir a uma interpretação equivocada, onde um trabalhador contratado como autônomo, que realizasse atividades na forma exclusiva de um empregado, ou seja, perante subordinação, este por sua vez, não poderia ser considerado empregado, pois fora contratado como trabalhador autônomo, priorizando a forma, o contrato realizado (DELGADO M. e DELGADO G., 2017).

No entanto, tal interpretação é totalmente inviável do ponto de vista fático e jurídico, uma vez que, se o obreiro for contratado na forma de empregado, este exercerá suas funções sob as

condições de relação de emprego, com as garantias que lhe são pertinentes, já se o obreiro for contratado sob o regime de contratação autônoma e suas atividades obedecerem a todos os seus requisitos, este não será considerado empregado, pois assim não o é. Sendo assim, é unânime e cristalino o entendimento de que, se o trabalhador for contratado para prestar serviços de forma autônoma, e durante a prestação dos seus serviços ficar caracterizada a subordinação, requisito exclusivo da relação de emprego, restará configurada a pejetização (DELGADO M. e DELGADO G., 2017).

Nesse contexto, tem-se como principal instrumento para combater a pejetização, assim como, outras modalidades de fraude à relação de emprego, o princípio da primazia da realidade sob a forma, uma vez que, a configuração do vínculo empregatício orienta-se pela realidade dos fatos, e não pela mera formalidade contratual (PEREIRA, 2013).

Da mesma maneira, asseveram Delgado M. e Delgado G. (2017), que para o direito importa a realidade, devendo prevalecer o princípio da realidade sob a forma. Desse modo, se o trabalhador foi coagido a constituir pessoa jurídica, e pactuou contrato de prestação de serviços autônomos, porém, cumpre suas funções sob o manto da subordinação, pessoalidade, onerosidade, pessoa física e habitualidade, ele será considerado empregado para todos os fins, e o contrato realizado entre as partes restará nulo, com base no artigo 9º da CLT.

Por conseguinte, resta evidente que a prática da pejetização sempre foi e continua sendo, mesmo após a Reforma, considerada como fraude a legislação trabalhista, contudo, devido à ampliação que se deu ao conceito de trabalhador autônomo, trazendo a possibilidade do mesmo prestar serviços de forma exclusiva e contínua, caberá as autoridades do trabalho, um aprofundamento maior em cada caso concreto, para saber com precisão se a relação existente é de emprego ou de trabalho autônomo, a fim de garantir, que os direitos do trabalhador sejam respeitados, sempre prezando pelo princípio da proteção ao trabalhador que é parte hipossuficiente na relação.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pejetização é fruto da grande evolução que está sobrevivendo nas relações de trabalho. Desde o período da Revolução Industrial no século XIX, as condições de trabalho vêm sofrendo inúmeras transformações, em especial, com os avanços da economia, e a tendência é evoluir a cada dia mais. Como consequência deste progresso, o direito do trabalho vem se aprimorando, numa

busca desenfreada de adequar-se a essa nova realidade, de forma que, inevitavelmente, se torna cada vez mais flexível.

É fato que os trabalhadores obtiveram consideráveis feitos na luta por melhores condições de trabalho, conquistando diversos direitos trabalhistas, que culminaram em uma maior proteção do trabalhador. Em contrapartida, sobreveio uma vasta carga tributária ao empregador, que na ânsia de amenizar esses encargos, acaba por fraudar as normas do direito do trabalho.

Nesta lógica, tem-se a pejetização, quando o empregador exige que o empregado constitua pessoa jurídica como se microempreendedor fosse, para contratar seus serviços em forma de contrato de prestação de serviços civis, quando na realidade o trabalhador exerce suas tarefas na condição de empregado, ou seja, sob subordinação daquele empregador.

Tal proposta pode se mostrar a princípio bastante vantajosa ao empregado, que normalmente recebe um salário maior, devido ao empregador não ter que pagar os impostos, restando à ilusão de que ambas as partes sairão ganhando. No entanto, esta suposta vantagem cai por terra quando o contrato de trabalho chega ao fim, somente nesta fatídica ocasião é que o trabalhador toma conta do enorme prejuízo que sofreu nesta relação fraudulenta.

Não se pode olvidar que devido ao enraizamento do capitalismo e crise econômica que enfrenta a civilização moderna, não raras vezes, o trabalhador fica refém das mazelas do empregador, e necessitando prover seu sustento e de sua família, não tem alternativa a não ser ceder às exigências feitas pelo empregador.

Altivamente, os efeitos da pejetização transcendem a esfera do trabalhador, vez que, causam prejuízos ao erário, devido à sonegação de impostos e também à sociedade como um todo, especialmente, por que torna as relações de trabalho precárias, e afronta a dignidade da pessoa humana, bem como, os princípios basilares do direito do trabalho, como por exemplo, o princípio da proteção ao trabalhador.

Contudo, a doutrina e a jurisprudência, vêm mantendo o entendimento que a muito se opera, de que o fenômeno da pejetização, é um meio utilizado para fraudar os direitos dos trabalhadores, e sabiamente, embasados no princípio da primazia da realidade sob a forma extraído do artigo 9º da CLT, priorizam a realidade fática em detrimento do contrato formal pactuado, com isso, acabam por anular o contrato de prestação de serviços ora pactuado, caracterizando o vínculo de emprego, e determinando, anotação na CTPS, e pagamento de todos os direitos até então sonegados, como FGTS, recolhimento ao INSS, 13º salário, férias, seguro desemprego, entre outros.

Com efeito, embora a recente Reforma Trabalhista instrumentalizada pela Lei 13.467 de 2017 tenha provocado grande incerteza jurídica quanto a possível formalização da pejetização, devido à inclusão do artigo 442-B referente ao trabalho autônomo, tem-se pelas recentes jurisprudências analisadas, que o referido artigo em nada alterou o posicionamento anterior.

Em verdade, percebe-se que o intuito do legislador foi apenas reafirmar a diferença entre o profissional autônomo e o empregado, ao mesmo tempo ampliar o cabimento do trabalho autônomo, de modo que, essa modalidade de prestação de serviços agora pode ser exclusiva e contínua, assim como, certificar que o prestador de serviços autônomos, cumprindo as exigências legais, não será para todos os fins, considerado empregado.

Superada a problemática inicial, restando claro no presente trabalho, que a inclusão do artigo 442-B na CLT não passou a permitir como legal na seara jurídica o fenômeno da pejetização, e que tal instituto, embora cada vez mais frequente nas relações de trabalho, constitui numa conduta fraudulenta, percebe-se, após o estudo realizado em torno da inclusão do referido artigo na CLT, que paira uma dúvida: será possível que um prestador de serviços autônomo realize suas tarefas de forma contínua e duradoura, sob exclusividade de um único tomador, de modo que nessa hipotética relação não haja o elemento da subordinação? Deveria o conteúdo de tal artigo ser declarado inconstitucional?

Neste sentido, há mais uma questão polêmica envolvendo a inclusão do referido artigo pela denominada Reforma Trabalhista. Separar os elementos da exclusividade e continuidade da subordinação parece um tanto improvável, mas esta delicada questão requer uma discussão em outro momento.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Luiz Marcelo. **A pejetização como fraude na relação trabalhista**. Disponível em: <<https://juridicocerto.com/p/luizmarcelobarros/artigos/a-pejetizacao-como-fraude-na-relacao-trabalhista-1202>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BIANCO, S. **Trabalhador autônomo – Mudanças após a reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://souzabianco.com.br/trabalhador-autonomo-mudancas-apos-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 07 out. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Promulgada em 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 set. 2018.

BRASIL. **Lei de Incentivos Fiscais**. Promulgada em 21 de novembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm>. Acesso em: 21 out. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, A. P. S. M.; VARELA, M. G. A. **Doutor, por que sou trabalhador autônomo?** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130418/2017_diniz_ana_dr_trabalhador_autonomo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 mai. 2019.

HELSEL, A. R. **Reforma trabalhista: Vínculo empregatício x Contratação de autônomo**. Disponível em: <<http://www.varianiepagot.com.br/artigos-e-noticias/16-10-2017-reforma-trabalhista-vinculo-empregaticio-x-contratacao-de-autonomo>>. Acesso em: 07 out. 2018.

KATIUSCA, L. **A autonomia sob a perspectiva reformista**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/a-autonomia-sob-a-perspectiva-reformista-27062018>>. Acesso em: 08 mai. 2019.

LOPES, M. **Antes da CLT, país já tinha leis trabalhistas; a primeira é do século 19**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/antes-da-clt-pais-ja-tinha-leis-trabalhistas-a-primeira-e-do-seculo-19.htm>>. Acesso em: 27 set. 2018.

MODELLI, L. **O Dia da Mulher é uma data política, que vem da luta de mulheres operárias e não da morte passiva**. Disponível em: <<https://azmina.com.br/reportagens/esqueca-o-incendio-na-fabrica-esta-e-a-verdadeira-historia-do-8-de-marco/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

MOREIRA, A. J. **Pejotização e Parassubordinação**: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização de emprego. Disponível em: <<http://www.editorartm.com.br/pejotizacao-e-parassubordinacao-direito-do-trabalho-frente-a-esta-nova-realidade-e-os-passivos-trabalhistas-previdenciarios-pela-caracterizacao-da-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 14 out. 2018.

ORTIZ, F. C. **A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista**. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882&revista_caderno=26>. Acesso em: 14 out. 2018.

OST, S. **Trabalho autônomo**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4755>. Acesso em: 08 mai. 2019.

PEREIRA, L. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

REZENDE, R. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

RIBEIRO, P. C. **Reforma trabalhista e pejetização**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10496/Reforma-trabalhista-e-pejetizacao>>. Acesso em: 05 set. 2018.

RT. **Evolução das relações trabalhistas – Da era industrial até os dias atuais**: o que mudou nos acordos entre empregados e patrões no Brasil e no mundo. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 27 set. 2018.

SANTOS, L. M. **A caracterização do trabalhador autônomo no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1131/Monografia%20Lazaroz.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 mai. 2019.

TRT-4. **Jurisprudências do Tribunal, assunto**: Pejetização. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/530640395/recurso-ordinario-ro-10667920135040371>>. Acesso em: 28 out. 2018.

TRT-7. **Jurisprudências do Tribunal, assunto**: Pejetização. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/569421588/recurso-ordinario-ro-4607120175070001/inteiro-teor-569421673?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 out. 2018.

TUROLLA, R. **Uma breve história dos direitos trabalhistas** - Veja um histórico das lutas pelos direitos trabalhistas no Brasil e no mundo. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/uma-breve-historia-dos-direitos-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 set. 2018.

VASSOLE, G. F. **CLT X Autônomo**: o que muda com a reforma trabalhista?. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/clx-x-autonomo-o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 12 mai. 2019.