



## **V Jornada Brasileira de Sociologia**

*Desafios, dilemas e oportunidades nas sociedades democráticas*

Novembro, 2017, Pelotas/RS

GT 02 – Desregulamentação, flexibilização e novos desafios da questão laboral

**Reforma Trabalhista: a facilitação da pejetização através da criação da figura do autônomo exclusivo e a flexibilização das relações de trabalho.**



## **Reforma Trabalhista: a facilitação da pejetização através da criação da figura do autônomo exclusivo e a flexibilização das relações de trabalho.**

Luis Alexandre da Silva Alves<sup>1</sup>

Amanda da Fonseca Pons<sup>2</sup>

A reforma trabalhista proposta pelo Governo Temer, que alterou a CLT, tem sido centro de muitos debates entre os possíveis avanços e retrocessos que a nova legislação traz em relação às regras que eram vigentes. Por um lado, a principal defesa em torno da manutenção da lei da forma como estava se deu em prol da garantia dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, que seriam prejudicados pela nova proposta; por outro lado, o argumento central que defendia as mudanças na legislação apresentava a necessidade de uma modernização da CLT pelas transformações nas relações de trabalho desde a sua criação, em 1943. Entre as alterações que a reforma trouxe, está a criação do trabalho autônomo exclusivo. A regulamentação da contratação de trabalho por meio autônomo, quando os vínculos empregatícios são devidamente cumpridos, retoma a discussão sobre a pejetização, uma prática decorrente na relação trabalhista no Brasil caracterizada por burlar a legislação, através da contratação de trabalhador sob o manto da figura do autônomo, eximindo o empregador das obrigações provenientes da contratação mediante o regime da CLT. A presente proposta debaterá as possibilidades de facilitação da pejetização, que além de legitimar a retirada de direitos no contexto pós-reforma, vem a convergir com a caracterização da reforma trabalhista como um instrumento de desregulamentação, flexibilização e precarização das atividades laborais em detrimento da proteção ao trabalhador.

*Palavras-chave:* Reforma Trabalhista; Pejetização; Trabalho; Autônomo Exclusivo.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Ciência Política pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) | E-mail: [luisalexandreaves@gmail.com](mailto:luisalexandreaves@gmail.com).

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) | E-mail: [amandafponss@gmail.com](mailto:amandafponss@gmail.com).

## 1. Introdução

As normas jurídicas têm como objetivo essencial a regulamentação da vida em sociedade, resultando na concessão de direitos e na obrigatoriedade de deveres que devem ser universais, buscando ter validade e eficácia para obter do Direito, como o define Derrida (2010), o cálculo mais satisfatório daquilo que seja considerado o justo na sociedade em determinado tempo e espaço. Assim, as diferentes relações sociais e situações fáticas que emergiram da vida coletiva, por necessidade ou por convenção, tornaram-se objetos da normatização jurídica, visando a organização das sociedades, com diferentes valores e culturas. No mundo do trabalho, o Direito exerce um papel fundamental na regulamentação das relações entre o labor e o capital, buscando estabelecer normatizações que atenuem os conflitos existentes.

A partir da Reforma Trabalhista, proposta pelo Governo Temer, o presente artigo tratará da criação da figura do trabalhador autônomo exclusivo e sua relação com a facilitação da pejetização, fenômeno que trata-se da contratação de autônomos prestadores de serviços, que acabam por desenvolver o seu labor de modo a cumprir com todos os requisitos do vínculo de emprego, estabelecidos pelo Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como suas consequências na flexibilização e na precarização das relações laborais. A prática não é algo recente no Brasil, ainda que não seja legal do ponto de vista da legislação brasileira, porém ganha força de legitimação após a reforma das leis trabalhistas aprovadas neste ano, suscitando novos debates sobre este tipo de prática.

Além de discorrer sobre a jornada percorrida pela legislação trabalhista na história brasileira, também apresentaremos uma breve contextualização acerca da reforma trabalhista proposta e aprovada no Brasil, em 2017, destacando os principais pontos alterados pela nova redação em relação ao que estabelecia a CLT até então. Adentrando o fenômeno da pejetização, de maneira mais específica, apresentaremos os requisitos necessários para que haja o vínculo empregatício entre empregador e empregado, com vistas a refletir sobre as relações de afinidades e diferenças entre empregados e autônomos, bem como as possíveis consequências da vedação expressa do autônomo exclusivo em relação ao vínculo empregatício.

## 2. A Jornada da Legislação Trabalhista no Brasil

A ideia do trabalho na vida humana era caracterizada como um meio de punição nas sociedades do período pré-industrial, sendo destinado exclusivamente aos escravos e aos servos, conforme aponta Almeida (2014). De acordo com Nascimento (2008) o que podemos identificar como Direito do Trabalho surge, em dimensões globais, somente a partir da sociedade industrial e da existência do trabalho assalariado. E, no caso brasileiro, não é muito diferente. A caracterização do Brasil como um país escravista, tendo sido o último da América Latina a abolir a escravidão, em 1888, configurou a formação de uma sociedade e de uma economia forjadas na exploração e no escravismo, onde não havia sequer trabalho assalariado, tornando inexistente a possibilidade do surgimento de qualquer aspecto legal relacionado ao papel do Direito do Trabalho nas atividades laborais.

Maringoni (2013) define como “ficção” falar-se em direito trabalhista durante os quatro séculos de escravidão vividos no Brasil, pois “desprovido da prerrogativa básica da cidadania – a liberdade –, o cativo não figurava sequer em nossa primeira Constituição. Inspirada em ideais iluministas, ela apresenta o que seriam direitos políticos sem concretizar nenhum direito social” (p. 67). Para Almeida (2014, p. 29) “no Brasil, malgrado iniciativas esparsas e sem maior ressonância, o Direito do Trabalho só surge, efetivamente, no governo de Getúlio Vargas, na década de trinta”. Contudo, é importante ressaltar que as iniciativas citadas podem ser identificadas como as primeiras leis trabalhistas do Brasil, denotando outro aspecto relevante para compreendermos a jornada da legislação destinada as relações de trabalho: a imigração. De acordo com Maringoni (2013, p. 68) “é nesse momento que começa a se formar o que viria a ser a classe operária brasileira. O auge da primeira fase da imigração vai de 1870 a 1914”.

As primeiras leis trabalhistas datam da última década do século XIX (BRASIL, 2011). Da abolição da escravidão, em 1888, à chegada de Getúlio Vargas à Presidência da República, em 1930, podemos resumir as legislações que surgiram como leis que tratavam: da regulamentação do trabalho para os menores de dezoito anos (1891); do direito à organização sindical para trabalhadores da agricultura e das empresas rurais (1903) e, posteriormente, aos trabalhadores urbanos (1907); da expulsão de trabalhadores estrangeiros envolvidos em protestos (1907); da proteção a acidentados de trabalho (1919); a instituição das caixas de pensão destinadas a ferroviários (1923) (MARINGONI, 2013). Segundo Maringoni (2013, p. 68) “foram definidas poucas

regras para mediar a relação entre capital e trabalho. O liberalismo vigente advogava o distanciamento do Estado dessas questões”. O autor afirma também que “apesar da abolição, as relações entre patrões e trabalhadores eram de quase servidão” (MARINGONI, 2013, p. 69).

No mesmo ano em que assume a Presidência da República, Vargas<sup>3</sup> cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, promovendo outros avanços nos anos vindouros, como: a promulgação da primeira lei sindical nacional (1931); a garantia da concessão de férias anuais aos trabalhadores de bancos e do comércio, sendo estendido, posteriormente, a outras categorias (1933); o início da estruturação da previdência (1933); a proibição do trabalho para crianças menores de doze anos (1933); as garantias de direitos como o salário mínimo, as férias e o descanso semanal remunerado previstos na Constituição (1934); a garantia da estabilidade, com previsão de indenização para as demissões sem justa causa (1935); e a criação do salário mínimo nacional (1940) (MARINGONI, 2013). Em 1943, todas as normas referentes aos direitos dos trabalhadores são sistematizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que segundo aponta Maringoni (2013, p. 72) “se voltaria basicamente para três questões: os direitos do trabalhador, a organização sindical e a Justiça do Trabalho”.

Com o fim do Governo Vargas, em 1945, o Brasil adotada uma nova carta magna. A Constituição de 1946, considerada como a mais avançada até então, trouxe garantias importantes à classe trabalhadora:

Entre as inovações estavam a “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa”, a jornada diária de oito horas de trabalho, a “proibição de trabalho a menores de catorze anos”, a “assistência aos desempregados”, a obrigatoriedade da “instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho” e a assistência à maternidade, à infância e à adolescência. Além disso, o direito de greve estava garantido, e a educação era reafirmada como direito de todos (MARINGONI, 2013, p. 72-73).

O Governo Gaspar Dutra, em 1946, aboliu o direito de greve, fechou a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) e interviu em centenas de sindicatos, com o objetivo de desarticular o crescimento das mobilizações e da organização sindical. Quando volta ao poder, em 1950, Getúlio Vargas enfrenta diversas

---

<sup>3</sup> O governo de Getúlio Vargas foi marcado por contradições do início ao fim. A partir de 1930 “a nova administração criaria direitos sociais em escala e amplitude nunca vistas na história do país. Ao mesmo tempo, era implantado um governo ditatorial, com prisões arbitrárias, tortura, censura à imprensa e forte repressão política” (MARINGONI, 2013, p. 71).

manifestações sociais que agitam o país, perpassando também pelos governos de Juscelino Kubitschek (1956–61), Jânio Quadros (1961) e João Goulart (1961–64), tendo sido no último a promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural, até a Ditadura Militar, em 1964 (MARINGONI, 2013). A Ditadura promoveu um ataque direto aos trabalhadores, congelando salários e promovendo, segundo Maringoni (2013, p. 73) “intervenções em 342 sindicatos, 43 federações e três confederações de trabalhadores. Cerca de 90% dos sindicatos rurais criados entre 1963 e 1964 são fechados. Em 1965, o número de greves cai para 25, contra mais de 150, em 1963”.

O rearranjo institucional do país foi dado pela Assembleia Constituinte de 1988, que substituiria a Carta imposta pelos militares em 1967. Ela representa o ponto alto das conquistas sociais demandadas nos anos finais da ditadura. O movimento popular teve papel destacado durante o processo de elaboração da Constituição, apresentando emendas sobre os direitos sociais e pressionando por sua aprovação. As iniciativas pelas chamadas emendas populares aconteciam concomitantemente a extensas greves, como a dos eletricitários, que atingiu sete estados, a dos petroleiros, que alcançou oito e a dos servidores federais, que mobilizou 400 mil trabalhadores em todo o país. A Constituição de 1988 é a mais avançada da história brasileira no que toca aos direitos sociais e às garantias e direitos individuais (MARINGONI, 2013, p. 74-75).

Maringoni (2013) identifica que há uma reversão do processo de democratização do Brasil a partir da década de 1990, tendo sido o período caracterizado por “um acelerado processo de privatizações, de redução do papel social do Estado e de desregulamentação iria resultar em desaceleração econômica e alta exponencial do desemprego” (p.75). Compreender as questões acerca da história dos direitos trabalhistas é relevante para compreendermos também que a Reforma Trabalhista do Governo Temer, aprovada em 2017, não é algo isolado, podendo ser pensada a partir de um contexto atual específico, que incluem diferentes aspectos, mas também a partir de uma concepção histórica que evidencia as diferentes fases, bem como os avanços e os retrocessos do amparo e da proteção aos trabalhadores nas relações laborais.

### **3. A Reforma Trabalhista do Governo Temer**

O projeto de lei<sup>4</sup> proposto pelo Governo Federal, e sancionado após a aprovação no Congresso Nacional, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem sido centro de muitos debates no país, principalmente acerca das discussões entre os

---

<sup>4</sup> Projeto de Lei, aprovado pelo Congresso Nacional e sancionado pela Presidência da República, na íntegra, após a tramitação no Senado Federal: <http://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2017/07/13/veja-a-integra-do-projeto-que-foi-aprovado> (acessado em 08/09/2017).

possíveis avanços e retrocessos que a nova redação traz em relação às regras vigentes até então. Por um lado, as principais defesas em torno da manutenção da lei se davam em prol da garantia dos direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, que seriam atingidos pela nova proposta; por outro, os argumentos que defendiam as mudanças na legislação apresentavam a necessidade de uma modernização da CLT, tendo em vista as transformações nas relações laborais desde a sua criação, assim como a possibilidade da criação de novos postos de trabalho.

Após diversos embates políticos, o resultado foi a aprovação das mudanças que alteraram diferentes pontos da CLT, como as com relação: às condições de trabalho de gestantes e lactantes; às jornadas de trabalho; à insalubridade; ao gozo de férias; à remuneração; aos planos de cargos e salários; ao deslocamento do empregado; às negociações por meio de acordos e convenções entre empregadores e empregados; à representação dos empregados; às demissões; às ações por danos morais; à contribuição sindical; à possibilidade de terceirização; à formação de bancos de horas; e às rescisões contratuais, multas e ações judiciais. Além disso, as alterações também trouxeram novas modalidades de emprego que não eram contempladas pela legislação, como o trabalho intermitente e o trabalho remoto.

Em termos gerais, podemos identificar que as alterações propostas pela Reforma Trabalhista do Governo Temer à CLT advogam pela flexibilização das relações laborais e do Princípio da Proteção, característico do Direito do Trabalho, que tem como objetivo “reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego” (DELGADO, 2001, *apud*, ALMEIDA, 2014, p. 33), ou, mais especificamente, “proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica” (MARTINS, 2005, *apud*, ALMEIDA, 2014, p. 33). Neste contexto, precisamos compreender que a flexibilização das relações e da legislação trabalhistas em defesa de interesses econômicos e políticos não é algo momentâneo.

Orbem (2016, p. 144) identifica que “as relações de trabalho tornam-se cada vez mais multiformes em suas possibilidades jurídicas” a partir “do novo regime de acumulação do capital e pela ideologia do empreendedorismo”, ocasionando em novas relações de trabalho, denominadas como “atípicas”, das quais emergem, por exemplo, a terceirização, o trabalho temporário e a contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços. Desde a Ditadura Militar, a garantia jurídica da externalização de atividades laborais por meio da contratação de trabalhadores de formas que não pelo modelo do

vínculo de emprego assalariado constituíram novas modalidades de trabalho, sobretudo para o setor público que, integradas ao ordenamento jurídico, configuraram vantagens aos contratantes, principalmente acerca da obtenção de lucro.

### **3.1. O Trabalhador e o Vínculo Empregatício**

Primeiramente, cabe ressaltar que a relação de trabalho distingue-se da relação de emprego, sendo central para diferenciá-las a existência da “subordinação, ou seja, um vínculo de dependência” (VENEZIANO, 2010, p. 09), característica desta. A correspondência entre ambas se dá, como explica Veneziano (2010, p. 09) pelo fato de que “a relação de emprego seria uma espécie de relação de trabalho diferenciada das demais pela presença da subordinação”. Tal diferenciação é importante, sendo inclusive uma das questões centrais da CLT, como aponta Almeida (2014), pois esta “trata-se de um conjunto de leis que tutelam as atividades do empregado e não do trabalhador” (p. 42). Sendo assim, se faz necessário abordarmos os requisitos para a configuração da relação de emprego, que são cumulativos, quais sejam: trabalho desempenhado por pessoa física, mediante subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade.

- a) Pessoa Física: Veneziano (2010, p. 10) explica que “empregado é a pessoa física ou natural. A proteção da lei é destinada ao ser humano que trabalha, à sua vida, saúde, integridade física, lazer. Assim, não é possível que um empregado seja uma pessoa jurídica”. A proteção jurídica conferido pelo Direito Trabalho não se estende à prestação de serviços por pessoas jurídicas, pois isto é tratado no ramo do Direito Civil. O Art. 3º da CLT explicita essa caracterização: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.
- b) Subordinação: basicamente, podemos definir a subordinação em executar o labor mediante o cumprimento de ordens dadas por outrem. Ou seja, em desenvolver tarefas mediante uma sistemática previamente definida por outrem, sem que o executor possa influir na forma como serão desenvolvidas tais tarefas, portanto sem qualquer autonomia.



- c) **Pessoalidade:** a pessoalidade na relação de trabalho significa que o trabalhador deverá comparecer pessoalmente ao local de trabalho para o exercício de suas funções. Em outras palavras, diante de qualquer imprevisto ou percalço não poderá se fazer substituir por outra pessoa, pois como afirma Veneziano (2010, p. 10) “o trabalho com o qual o empregador tem o direito de contar é o de determinada e específica pessoa, com a qual celebrou o contrato de trabalho”.
- d) **Onerosidade:** é o pagamento, pelo empregador, ao empregado, de uma remuneração previamente fixada em função do contrato de trabalho firmado pelas partes. Trata-se da contraprestação obtida pelo trabalhador pelo seu labor, e da qual este obtém o seu sustento. Contudo, “a falta de pagamento de salário não desconfigura a relação de emprego, pois, obviamente, a inadimplência do empregador jamais caracterizaria um prejuízo ainda maior ao empregado” (ALMEIDA, 2014, p. 44).
- e) **Não-Eventualidade:** o requisito da não eventualidade ou habitualidade significa que há uma certa rotina no desempenho das funções do trabalhador. Ou seja, haverão dias certos, previamente fixados, para que o mesmo desempenhe suas funções habituais. Cabe salientar que tal requisito não se trata somente da habitualidade da execução do labor em si, mas sim no hábito criado, que gera expectativa de comparecimento, como entende ALMEIDA (2014, p. 43): “o presente item não se caracteriza somente pela diariedade do serviço prestado, mas sobretudo pela expectativa que o empregador tem pertinente ao retorno do empregado ao local de labor”.

### **3.2. O Empregado e o Autônomo**

As figuras do autônomo e do empregado celetista coexistem no âmbito jurídico em perfeita harmonia. Ocorre, contudo, que por vezes há a utilização do manto da figura do autônomo pelo empregador, quando este tem a intenção de eximir-se de encargos próprios da contratação de empregados de maneira regular. Veneziano (2010, p. 20) afirma que “a distinção fundamental entre empregado e autônomo está na existência ou não de subordinação. Autônomo trabalha sem subordinação”. Podemos definir que o “trabalhador autônomo é o que exerce, habitualmente, por conta própria, atividade

profissional remunerada. Não é empregado, pois explora em proveito próprio a sua força de trabalho” (MARANHÃO, 1997, *apud*, VENEZIANO, 2010, p. 21).

Assim, ainda que contratado para prestação de serviços de maneira autônoma, por vezes tal prestador de serviços acaba igualando-se a empregado em razão da forma como executa suas tarefas, contudo, restam suprimidos direitos inerentes a um trabalhador devidamente registrado, como descanso semanal remunerado, horas extras (se houver), férias acrescidas do respectivo terço constitucional, sejam integrais ou proporcionais, gratificação natalina proporcional ou integral, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, aviso prévio, estabilidade (se houver causa que enseje), ou seja, todos os direitos que tratam-se de conquistas históricas dos trabalhadores, burlados através de manobras do empregador.

### **3.3. O Autônomo Exclusivo**

A criação do trabalho autônomo exclusivo, que é o tema proposto na presente abordagem, é tratada no Art. 442-B, que prevê que: “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”. A alteração pode ser considerada como uma das partes mais polêmicas da reforma trabalhista pela cláusula de exclusividade no contrato entre contratante e contratado, tanto que é conteúdo de um acordo<sup>5</sup>, estabelecido verbalmente entre a base parlamentar de situação no Senado Federal e a Presidência da República, para que se proponha uma medida provisória alterando alguns pontos do texto aprovado pela Casa Legislativa em detrimento destas mudanças não terem ocorrido no trâmite legislativo, o que faria com que o projeto de lei retornasse à Câmara Federal. Até o presente momento, não houve nenhum tipo de alteração acerca do que foi aprovado.

### **3.4. A Pejotização**

Conforme define Orbem (2016) a “pejotização”:

Trata-se de uma modalidade de externalização das atividades na qual para que haja a contratação ou a manutenção do posto de trabalho a empresa contratante exige do trabalhador, pessoa física, que este constitua uma

---

<sup>5</sup> Notícia veiculada no site oficial do Senado Federal, intitulada como “Por acordo com senadores, reforma trabalhista deve ser alterada no Planalto”, confirma o acordo realizado: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/por-acordo-com-senadores-reforma-trabalhista-deve-ser-alterada-no-planalto> (acessado em 15/09/2017).

pessoa jurídica. Desta forma, o trabalhador irá prestar os serviços na respectiva empresa mediante um contrato de prestação de serviços de natureza civil realizado entre a empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, sem que haja a incidência de qualquer direito trabalhista” (p. 144).

A autora identifica que há “duas correntes de pensamento opostas que passaram a disputar espaço no subcampo do Direito do Trabalho quanto ao entendimento acerca da ‘pejotização’: uma que construiu o entendimento da ‘pejotização’ fraudulenta e outra da ‘pejotização’ lícita” (ORBEM, 2016, p. 146). O antagonismo nos entendimentos sobre o tema, segundo argumenta a autora, é fomentado inicialmente, sobretudo, pelo fato de que a “pejotização” passou a ser concebida como uma prática lícita, por alguns autores e juristas, a partir do Lei Federal 11.196/2005<sup>6</sup> (BRASIL, 2005), mais especificamente em seu art. 129, abrindo o debate sobre a legalidade da ação na contratação de prestadores de serviços intelectuais por meio da constituição de pessoa jurídica, havendo ainda incentivos de natureza fiscal a contratantes e contratados:

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.

É importante observar que Orbem analisa o fenômeno da “pejotização” num período relativamente próximo, porém anterior à Reforma Trabalhista. Assim a autora afirma, em nosso entendimento de maneira correta, que a legislação citada acima trata-se de uma lei de Direito Tributário, mas não Direito Trabalhista, onde a situação fática deveria ser discutida, inclusive nas instâncias jurídicas. Diz Orbem (2016, p. 146): “no contexto do Direito do Trabalho a ‘pejotização’ ainda não dispõe de viabilidade legal como forma de trabalho regulamentado por legislação trabalhista, não havendo a incidência de qualquer direito juslaboral”. Como sabemos, tal viabilidade legal no âmbito do Direito Trabalhista foi inserida no ordenamento jurídico a partir da alteração da CLT, em 2017.

De acordo com Orbem (2016), há um “novo espírito do capitalismo”, que a autora também identifica como “outra ética”, que faz com as relações de trabalho, baseadas na aceitação das novas formas de flexibilização, se constituam por meio da

---

<sup>6</sup> A lei instituiu o “Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação (REPES), o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras (RECAP) e o Programa de Inclusão Digital”.

compra e da revenda de força de trabalho, no caso da “pejotização” envolvendo três polos, o que traz como consequência a precarização da própria contrapartida de pagamento aos trabalhadores pela venda da força de trabalho. No atual contexto, a pejotização se concretiza a partir de um ambiente que combina diferentes aspectos que contribuem com a sua legitimação:

Essa “nova” forma de trabalho perpassa a ideia da existência da igualdade formal e da autonomia da vontade, sendo regulada pelo Direito Civil, coadunando-se com a ética do *terceiro espírito do capitalismo*, fomentador da autonomia, da liberdade, do individualismo, da mobilidade e do empreendedorismo. Desta forma, o empresariado encontrou no receituário neoliberal a justificativa para a disseminação desse modelo, pois dentre outras coisas privilegia a autonomia da vontade das partes que vigora nos contratos civis e comerciais em detrimento da regulação das relações de trabalho juridicamente subordinado pelo Estado; como também no discurso do empreendedorismo, que ressalta o trabalho autônomo, com maior liberdade e possibilidades de maior ganho e o cooperativismo (ORBEM, 2016, p. 153).

#### **4. A Facilitação da Pejotização, o Fomento à Flexibilização e a Precarização das Relações de Trabalho no Contexto Pós-Reforma**

A “pejotização” não é um fenômeno que surge com a Reforma Trabalhista do Governo Temer. Contudo, é nele que a prática ganha segurança jurídica. O âmbito onde as normatizações mais recentes das relações trabalhistas são forjadas constitui-se a partir do avanço dos ideais neoliberais, da reestruturação produtiva do mercado brasileiro, da globalização econômica e das estratégias de competitividade e obtenção de lucro das empresas. A partir da análise de setenta acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e de cinquenta e três acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região que tratam de matérias acerca do fenômeno da “pejotização”, referentes aos períodos de janeiro de 2008 a abril de 2014 e de janeiro de 2011 a julho de 2014, respectivamente, Barbosa&Orbem (2015) concluem que:

Das jurisprudências analisadas sobre a “pejotização” observou-se que a Justiça do Trabalho tem demonstrado que a utilização da empresa interposta individual tem servido para mascarar a relação de emprego. A empresa é constituída de fachada, na modalidade individual ou sociedade limitada, situação que os sócios aparecem como meros figurantes da relação, sendo por vezes a mãe, a esposa, o marido ou algum parente, para que o “véu” da formalidade afaste o estatuto salarial. Verifica-se que o trabalhador “pejota” é inserido no processo produtivo da atividade econômica da empresa contratante, desempenhando atividades imprescindíveis à consecução do empreendimento empresarial (BARBOSA&ORBEM, 2015, p. 11).

A pejetização pode ocorrer em dois momentos: quando o empregador, de pronto, contrata o trabalhador autônomo e passa a atarefá-lo de tal modo que não há como não se reconhecer a pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade do serviço; e quando o empregador rescinde o contrato de trabalho sob a promessa de recontração, desde que esta se torne despida de vínculo empregatício. Como mencionamos anteriormente, na relação de trabalho aquele que labora é a parte hipossuficiente. Portanto, o Direito do trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho existem para equilibrar esta relação que já nasce em disparidade.

No que se refere à pejetização, o trabalhador se vê impossibilitado de negar a oferta, ainda que reste em desvantagem, em virtude da necessidade de obter o seu sustento através de seu labor. Vê, nesta promessa, oportunidade única de garantir sua subsistência, de modo que, caso a negue, não será possível prever quando nova oportunidade de obter contraprestação pecuniária surgirá. Por esta razão, acaba cedendo e realizando inscrição como pessoa jurídica, conseqüentemente, resta privado de direitos historicamente conquistados, suprimidos através de manobra flagrantemente ilegal. A reforma trabalhista vem trazendo a hipótese de contratação de autônomo exclusivo.

Dessa forma, ainda que se deva reconhecer que poderão haver hipóteses de manutenção da autonomia do trabalhador, inevitavelmente tal previsão legal irá facilitar o já abordado fenômeno da pejetização, tendo em vista que possibilitará que a empresa deixe de contratar empregado celetista para contratar autônomo exclusivo, pois despenderá menos recursos e, ante a inovação trazida pelo art. 442-B da CLT, estará protegida. Por outro lado, este autônomo acabará por exercer as mesmas tarefas desempenhadas por empregado celetista. Não se pode imaginar, por exemplo, a contratação de autônomo exclusivo que trabalhe sem subordinação, pois por óbvio a empresa buscará resultados e monitorará a atividade do contratado com rigor; além disso, contratado como autônomo exclusivo, esgota-se a possibilidade de fazer-se substituir por outra pessoa, além do fato de gerar expectativa quanto ao comparecimento regular, gerando habitualidade.

Por óbvio, também, sendo aquela empresa a contratante exclusiva, será também ela a única a efetuar pagamento ao trabalhador, o qual será a fonte exclusiva de seu sustento, caracterizando a onerosidade. Assim, estando presentes a pessoalidade, a subordinação, a habitualidade e a onerosidade é forçoso admitir que trata-se de trabalho autônomo, posto que preenchidos absolutamente todos os requisitos para caracterização do vínculo empregatício. O que ocorrerá, invariavelmente, é que aquele empregador que

busca eximir-se de encargos trabalhistas se sentirá agora protegido pela edição do novo artigo da CLT que, implicitamente, autoriza a pejetização.

Com a facilitação dada pelo dispositivo em comento, será muito mais econômico e seguro para o empregador a contratação de autônomo exclusivo, e o empregador, além da economia, terá realizada a função necessária ao andamento de seu empreendimento, com custos baixíssimos. O resultado, invariavelmente, será um número maior de trabalhadores travestidos de autônomos que, quando da rescisão, restarão absolutamente desamparados, em virtude da supressão de direitos que garantem a proteção em caso de despedida imotivada, pois conforme já dito, não farão jus ao registro em CTPS e os demais direitos que este acarreta, como aviso prévio, multa de 40% do FGTS, liberação deste e seguro-desemprego, benefícios inerentes apenas a pessoa física com registro em CTPS.

## **5. Considerações Finais**

O que se quer aqui não é afirmar que a figura do autônomo, por si só, burla a legislação trabalhista, pois estaríamos negando a existência daquelas contratações exitosas nas quais o autônomo realiza serviços sem habitualidade, subordinação ou pessoalidade, portanto, sem cumprir com os requisitos essenciais à configuração da relação de emprego. Via de regra, tratam-se de profissionais que prestam serviços a diversas pessoas, sejam físicas ou jurídicas, e não têm com nenhuma delas vínculo empregatício. O que se quer aqui é, além de apontar o já existente fenômeno da pejetização, trabalhar a forma como a reforma trabalhista facilita que este fenômeno torne-se ainda mais recorrente.

O fenômeno da pejetização, utilizado como manobra de empregadores para que possam se eximir de obrigações trabalhistas decorrentes da regular contratação de empregado, resta facilitado com a edição do novo artigo da CLT, qual seja, 442-B, pois traz previsão expressa de que a contratação de autônomo, seja exclusiva ou não, afasta completamente a condição de empregado. Desse modo, entende-se que sendo o autônomo contratado exclusivamente por uma única empresa, grupo econômico ou pessoa física não há como manter a autonomia necessária para que se mantenha na condição de autônomo, tendo em vista que aquele que lhe prestará contraprestação, invariavelmente buscará resultados através da contratação, e tal não poderá ser feito de outra forma se não através da subordinação.

Ainda, forçoso pensar na hipótese de um trabalhador autônomo exclusivo que labore sem habitualidade, pois tal contratação, cuja cláusula de exclusividade presume disponibilidade do trabalhador, gerará expectativa e, conseqüentemente, habitualidade. No mais, também não é possível imaginar que, ante qualquer imprevisto, possa o trabalhador autônomo exclusivo fazer-se substituir por outrem, sem qualquer protesto do contratante. Por óbvio, também não há que se falar na inexistência de contraprestação, assim, entende-se que o contrato será oneroso. Diante do exposto, a hipótese trazida se coaduna com o que se entende por vínculo empregatício, o qual estará camuflado pelo manto da inscrição de pessoa jurídica, e facilitado pela inclusão do art. 442-B da CLT.

## **6. Referências Bibliográficas**

ALMEIDA, André Luiz Paes. Direito do trabalho: material, processual e legislação especial. . 14ª Ed. São Paulo: Riddel, 2014.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejorização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, v. 10, n. 2, 2015.

BRASIL. Evolução das relações trabalhistas. In: Governo do Brasil. Brasília: Governo Federal, 2011. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 08 out 2017.

DÉRRIDA, Jacques. Do direito à justiça. In: Força de lei. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

MARINGONI, Gilberto. A longa jornada dos direitos trabalhistas. In. Revista Desafios do desenvolvimento, Brasília, Livraria IPEA, ano 10, n. 76, 2013.

NASCIMENTO, Amari Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 30. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ORBEM, Juliani Veronezi. A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro. Revista Áskesis, São Carlos, v. 5, n. 1, janeiro/junho, 2016.

VENEZIANO, André Horta Moreno. Direito e Processo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.