



**CENTRO UNIVERSITÁRIO NOSSA SENHORA APARECIDA-UniFANAP  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO**

**FRANCISCA PAULA CORREIA DE JESUS**

**REFORMA TRABALHISTA QUANTO À CONTRATAÇÃO DO PROFISSIONAL  
AUTÔNOMO: LEI 13.467/2017**

**Aparecida de Goiânia – GO**

**2020**

**REFORMA TRABALHISTA QUANTO A CONTRATAÇÃO DO PROFISSIONAL  
AUTÔNOMO: LEI 13.467/2017**

Trabalho de conclusão do Curso de Direito apresentado à Coordenação do Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida - UniFANAP, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Flávia de Oliveira

Francisca Paula Correia de Jesus

**REFORMA TRABALHISTA QUANTO A CONTRATAÇÃO DO PROFISSIONAL  
AUTÔNOMO: LEI 13.467/2017**

Aparecida de Goiânia, \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Orientadora Flávia de Oliveira

---

Prof. (Titulação e nome do professor orientador)

---

Prof. (Titulação e nome do professor orientador)

**APARECIDA DE GOIÂNIA**

**2020**

## RESUMO

A Lei nº 13.467/2017 trouxe um conjunto de novas regras criadas pelo poder legislativo para atualizar e reformular a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Reforma Trabalhista foi instituída com alegação de se estabelecer um ordenamento jurídico adaptado às novas realidades sociais. O presente estudo concentra-se em analisar a problemática da prestação de serviço do trabalhador autônomo quanto a sua exclusividade e os efeitos dessa relação. Foi possível verificar que a flexibilização normativa que afastou o vínculo de emprego, mesmo quando presentes os requisitos de exclusividade e continuidade, se torna um estímulo de estratégia para empregadores se afastarem dos encargos patronais e tributários de uma relação trabalhista.

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma Trabalhista. Exclusividade. Subordinação. Autônomo. Pejotização.

## **ABSTRACT**

Law No. 13,467 / 2017 brought a set of new rules created by the legislature to update and reformulate the Consolidation of Labor Laws (CLT). The Labor Reform was instituted with the claim of establishing a legal system adapted to the new social realities. The present study focuses on analyzing the problem of providing self-employed workers with regard to their exclusivity and the effects of this relationship. It was possible to verify that the normative flexibility that removed the employment bond, even when the exclusivity and continuity requirements are present, becomes a strategic stimulus for Employers to move away from the employer's and tax charges of a labor relationship.

**Keywords:** *Labor Reform. Excludiveness. Subordination. Self-employed. Pejotization.*

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	07
2 REFORMA TRABALHISTA E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	08
3 CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL AUTÔNOMO.....	09
4 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO COM EXCLUSIVIDADE.....	11
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
6 REFERÊNCIAS.....	17

## 1 INTRODUÇÃO

A necessidade de trabalho para o homem vem do tempo dos primórdios, quando Adão e Eva foram expulsos do Jardim do Éden, no livro Gênesis temos uma passagem onde DEUS diz “Tu comerás o teu pão no suor do teu rosto” (Gênesis 3:19), diante de tal situação temos a afirmação, o trabalho dignifica o homem, pois através do seu serviço se encontra formas para satisfazer suas necessidades. Na história do Brasil temos conhecimento que a primeira forma de trabalho foi de exploração. A condição de trabalho de forma explorativa foi um período histórico que precedeu a forma de trabalho do subordinado à contraprestação do trabalho por salário, desta forma, a pessoa que realizava a produção do trabalho pertencia ao seu senhor, que a tinha comprado por preço certo para realizar certas atividades, sem direito a qualquer tipo de pagamento ou benefícios. O trabalho de forma explorativo se perdurou por muitos anos, e que por meio de muitas perdas e lutas somente no ano de 1888 a Princesa Isabel aboliu a escravidão com a Lei Áurea do território nacional brasileiro.

Através dessa evolução no cenário, e com intuito de impedir desvalorização, se fez necessário criação de Leis, e foi em 1º de maio do ano 1943 o Presidente Getúlio Vargas aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho (Art. 1º CLT). Trazendo muitos direitos por parte do Empregador e Empregado, e obrigações de ambas as partes.

A relação entre empresa e funcionário sempre foi marcada por conflitos e a busca de igualdade social em sentido de reconhecimento de direitos trabalhistas, portanto, várias atualizações na CLT já ocorreram, apesar das diversas alterações, permanece em vigor muitas delas, pois estamos falando de uma lei que tem 77 anos, a qual precisou rever e alterar alguns pontos, e é claro que, algumas alterações ocorreram também por conta da evolução social.

A pesquisa traz questões voltadas para a modalidade do profissional autônomo quanto a Reforma Trabalhista, e seus impactos, conceitos e suas distinções principais. O objetivo geral consiste em analisar se a contratação do profissional autônomo com base no artigo 442-B é benéfica ou prejudicial devido ao afastamento do reconhecimento do vínculo trabalhista.

## 2 REFORMA TRABALHISTA E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Grandes mudanças foram introduzidas em nossa CLT, a Lei Nº 13.467 de 2017 mais conhecida como “A Lei da Reforma Trabalhista”, é responsável por muitas alterações em nosso ordenamento jurídico. A interpretação da Constituição Federal é de que os estribos das prerrogativas no sentido da busca da justiça social, que possui como finalidade diminuir a desigualdade social e econômica entre os envolvidos na relação jurídica, não foram observados durante a construção da Reforma. A Constituição Federal Brasileira foi promulgada com o intento de sedimentar garantias individuais, coletivas e sociais. Trata-se do poder constituinte assegurado no direito social dos trabalhadores, concebendo garantias trabalhistas protegidas pelo poder jurídico.

A Lei Complementar nº 38/2017, contrapõe-se a várias normas constitucionais trabalhistas existentes entre os artigos 7º e 11º da Carta Magna, desta forma, entoa entendimento contrário constitucionais, visto que traduzem a intenção infraconstitucional de regressão, exclusão e desigualdade social. Nota-se que a reforma trabalhista refuta a efetividade constitucional que deve ser protegida pela atuação judiciária.

Em função dos preceitos das relações de emprego abrangidas pelo Direito do Trabalho, considera-se âmago de inconstitucionalidade da referida lei o art. 442-B, objeto deste estudo, que apresenta como finalidade o afastamento constitucional da relação de emprego previsto no art. 7º, I, da CF.

Mesmo com as alterações legais que possibilitam requisitos que flexibilizam essa modalidade de contra prestação, a legislação trabalhista com um outro entendimento em grau nenhum, deve ser validas as praticas fraudulentas de contrato ou prestação de serviço informal.

As normas trabalhistas introduzidas pela Lei 13.467/17 é menos benéfica para a classe trabalhadora, por ter reduzido direitos, e em foco principal ao profissional autônomo. Cabe salientar que houve a quebra do paradigma protetivo criado e vigente pelas fontes materias do direito do trabalho, por tanto, tornando mais frágil a classe trabalhadora quanto ao seu reconhecimento trabalhista.

A prestação de serviço do Autônomo tratada no presente estudo, é um assunto de controversias no judiciário, pois o trabalho é um dos direitos sociais garantidos pela nossa Constituição Federal Brasileira (Art. 6º).

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.. (CF/88, art. 6º).

### **3 CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAL AUTÔNOMO**

A referência trabalhador autônomo surge do vocábulo central “autonomia” esta denominação representa esse tipo de profissional no mercado de trabalho, o qual é livre e capaz de estabelecer suas condições de entrega de serviço sem a cobrança partindo diretamente da empresa.

O trabalhador autônomo é aquele profissional que faz prestação de serviço sem nenhum vínculo trabalhista, este profissional realiza serviço tanto para pessoa física como jurídica, então é um profissional que não tem vínculo.

Para a prestação de serviço não ter seu reconhecimento trabalhista é necessário que o Autônomo não possua os requisitos impostos na CLT, considerando as normas trabalhistas vigentes, o profissional autônomo não deve preencher os seguintes elementos: Onerosidade; pagamento da remuneração pelos dias correspondentes ao serviço. Segundo elemento, a Pessoalidade; que não deve ser substituído. Terceiro elemento, a Subordinação; exerce o trabalho na empresa e obedece ao chefe da empresa, segue ordens como horários estipulados e demais observações impostas pela empresa. E o quarto elemento, Não Eventualidade, ou seja trabalho contínuo. Caso sejam encontrados estes elementos durante a prestação de atividade laborais do autônomo este, poderá ser reconhecido como vínculo trabalhista conforme o Art. 3º da CTL que trata os Requisitos Legais. Havendo a efetivação do trabalhador autônomo desde que cumpra suas formalidades legais. Ou seja, precisa possuir cadastro junto a prefeitura do município para realização de atividades, possuir o contrato de prestação de serviço com o tomador com a especificação do contratante, e emitir nota fiscal no final do mês para recebimento da prestação de serviço. Assim, afastando a qualidade de emprego e a caracterização como empregado.

Vejamos que no exercício como autônomo a tratativa é criteriosa, pois se deve observar todos os requisitos e elementos. Nesse contexto pode-se dizer que os trabalhadores possuem maior liberdade, porém não deve fugir à entrega de suas

atividades laborais. É valido lembrar que é interessante que a data de pagamento no fim do mês não seja no quinto dia útil do mês subsequente como é pago dos trabalhadores celetista.

O artigo 442-B foi incluído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, (CLT), in verbis:

Art. 442-BºA contratação do autônomo, cumpridas por este e todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação...(Incluído pela Lei nº 13.467/2017)

A interpretação que se faz deste artigo 442-B é de que se o empregado for exclusivo ou não, de forma contínua ou não, mesmo que preste serviço a uma só empresa, não caracterizará o vínculo trabalhista. Anteriormente a CLT prévia, que em relação ao princípio da continuidade, se o trabalhador autônomo prestava serviço continuamente para apenas um tomador, isso por si só caracterizaria o vínculo trabalhista, o que foi alterado conforme § 2º a seguir:

Art. 442-Bº § 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços....(Incluído pela Lei nº 13.467/2017)

Importante ressaltar a colocação da nobre desembargadora Bomfim (2017) que menciona a inclusão da figura do autônomo na CLT, mediante o artigo 442-B, como bastante polêmica, vejamos:

[...] Se o trabalhador é autônomo não é empregado. Portanto, a sua inclusão na CLT mais parece uma tentativa de burlar a relação de emprego, que de reconhecer que o autônomo não é empregado. O fato de existir contrato de prestação de serviços escrito ou com as formalidades legais não afasta, por si só, o liame empregatício. Aliás, esse direito é irrenunciável. O que afasta é a ausência dos requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT. (BOMFIM, 2017, p. 01).

A observação da desembargadora é congruente à questão da tipologia da ineficácia da lei, pois as dificuldades de sua aplicação decorrem da própria lei. No tocante da violação frontalmente ao artigo 7º da Constituição Federal, pois ao mascarar a relação de emprego sob a forma de autônomo retira os os diversos direitos que são garantidos unicamente para aqueles que preenchem os requisitos trabalhista.

#### 4 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO COM EXCLUSIVIDADE

É previsto em nossa legislação em vigor que a contratação do autônomo poder ocorrer com ou sem exclusividade. O mais importante é salientar como nesta situação, não haverá o reconhecimento do vínculo trabalhista conforme expressamente determinado na CTL.

A Medida Provisória (MP) nº 808/2017, havia excluído a palavra exclusividade, mas esta perdeu sua vigência a partir de 23 de abril de 2018, pois em nosso ordenamento jurídico brasileiro (§ 7º do art. 62 da CF) estabelece que toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, e a mesma não foi submetida ao Congresso Nacional para aprovação dentro do prazo previsto, assim sendo, não fora convertida em lei. É importante enfatizar que a Medida Provisória regulamentava as prerrogativas da contratação do autônomo com um pouco mais de especificidade.

Conseguimos extrair do art. 442-B da CLT onde observa-se que não se pode exigir a exclusividade, mais caso ela ocorra na prática, ela não irá se caracterizar como relação de empregado ao empregador (vínculo celetista).

O conflito existente com o Art. 3º da CLT, onde o Legislador ao estabelecer a modalidade de prestação contínua ou não, esbarra no requisito da habitualidade, que é a não eventualidade. Nesta situação, deve-se entender o instituído espírito da reforma, pois as divergências são presentes no entendimento jurisprudencial.

Nesse sentido o tribunal tem decidido como reconhecimento do vínculo empregatício, desde que os requisitos sejam preenchidos de fato, vejamos o julgado a seguir:

IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIO DO CONTRATO-REALIDADE. O fato de a reclamante ser inscrita como autônoma junto ao Conselho Regional de Farmácia não altera a sua situação de empregada perante a reclamada, desde que preenchidos - como, de fato, foram - os requisitos previstos no art. 3º da CLT. O art. 442-B da CLT, ao dispor que a contratação do autônomo, com ou sem regime de exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado, obviamente, está se referindo ao trabalhador autônomo propriamente dito, contratado de forma regular, e não ao empregado travestido de autônomo, como é o caso. No mesmo sentido, aliás, desde 1994 já existe a redação do Parágrafo Único do art. 442 da CLT, ao dispor sobre a inexistência do vínculo de emprego entre o associado da cooperativa e a empresa tomadora, e nem por isso a Justiça do Trabalho tem

deixado de declarar nulidades em vínculo dessa natureza, reconhecendo a real natureza empregatícia. Nem é preciso ressaltar que vige nesta seara o princípio do contrato realidade, sendo que o Direito do Trabalho não se impressiona com títulos, nomes pomposos, eufemismos jurídicos, e nem mesmo com formalidades vazias, como é o caso da existência de um contrato de prestação de serviços com registro em cartório ou no CRF, pagamento por meio de RPA etc., como temos no caso. Data venia, a Lei 13.467/2017 não revogou os artigos 2º, 3º e 9º da CLT e, como não poderia deixar de ser, é próprio da existência deste ramo especializado da Justiça a última palavra em se tratando do reconhecimento das condições fáticas para o vínculo de emprego, nos termos do art. 114, I, da Lei das Leis. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TRT-2 10008157120195020603 SP, Relator: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES, 12ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 05/12/2019)

A modalidade prestação de serviço do autônomo é vista com muita cautela pela Justiça Trabalhista, no intento de evitar que os solicitantes da mão de obra, denominados como Contratantes (empresas) não mascarem suas verdadeiras intenções, retirando dos trabalhadores os direitos relevantes como o FGTS, INSS, 13º Salário, Férias dentre outros.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 9º .

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.. (CLT/43, art. 9º).

De forma ampla, o presente arquivo tem por objeto de impedir possíveis fraudes por parte das empresas, que para o ordenamento justaltrabalhista os atos praticados com objetivo de desvirtuar ou impedir direitos trabalhistas é nulo.

A exclusividade citada na Reforma Trabalhista traz como princípio a primazia da realidade, a fim de evitar fraudes e sonegações de impostos. Em estudo, o princípio enfatiza a realidade dos fatos, não o que está formalizado nas cláusulas do contrato de serviço, ou seja, o que está escrito. Desta forma, os termos transcritos no contrato podem ser uma simples fraude ou um equívoco de como se realizaria a atividade de fato.

O prestador de serviço como autônomo, não pode ser confundido como um funcionário dentro da empresa a qual realiza a prestação de serviço. Pois, esta pessoa não tem subordinação ao contratante, ele tem total autonomia, e os riscos da relação de serviço dentro da empresa, são de característica própria do profissional,

ou seja, assume-se o risco em relação a multas ou qualquer autuação relacionada ao trabalho devido a total responsabilidade ativa do profissional.

É evidente que a insegurança jurídica acometida por entendimentos diversificados do artigo 442-B é analisada pela intenção legislativa de afastar o vínculo empregatício, pois desta forma a camuflagem dos institutos realmente vigoram no contrato pactuado.

Assim, é válido esclarecer tanto quanto a exclusividade como também a subordinação, que acentua-se como um dos pontos principais para diferenciar a autonomia da relação de emprego, e nem sempre a autonomia exclui a subordinação, pois meros atos de liberdade nas atividades não se confundem.

A Justiça do Trabalho esclarece que o fato de um prestador de serviço não receber ordens diretas não exclui a natureza empregatícia da relação, de modo se houver subordinação em relação a estrutura da empresa e como ela delega as atividades, a subordinação se torna presente, e considerada como estrutural.

Ressalta-se que a subordinação independente da reforma trabalhista, continua se destacando como sendo de grande importância para a definição de estar presente ou não durante as atividades laborais. Desta forma, tem sido considerada uma separação de águas entre o profissional autônomo e o trabalho do subordinado dentro das suas atividades.

Nesse sentido os tribunais tem decidido de forma pacífica, vejamos:

VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. A reclamante estava ligada diretamente à dinâmica da atividade empresarial do primeiro reclamado, mesmo antes de sua contratação formal, atuando para o sucesso do empreendimento econômico-financeiro em que estava inserida. As novas dinâmicas empresariais não permitem questionar, para fins de caracterização da subordinação, se o trabalhador recebe ou não ordens diretas do tomador dos seus serviços, mas sim se sua atividade se insere na dinâmica estrutural de organização e funcionamento da empresa que se beneficia do seu trabalho, configurando a subordinação estrutural, essencial para o reconhecimento do vínculo de emprego.

(TRT-4 - ROT: 00208181620195040019, Data de Julgamento: 03/09/2020, 8ª Turma).

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. TRABALHADOR INSERIDO NA DINÂMICA EMPRESARIAL. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Verificado que a atividade do trabalhador estava plenamente inserida na dinâmica empresarial, resta caracterizada a subordinação estrutural, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante conhecido e parcialmente provido.

(TRT-1 - RO: 01012691020175010010 RJ, Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Data de Julgamento: 17/06/2020, Quinta Turma, Data de Publicação: 27/06/2020).

Portanto, com base nas jurisprudências a cima descritas, a subordinação estrutural encontrada no enfoque, se encontrava ligada diretamente ao prodecimento produtivo, como foco na atividade desempenhada na cadeia estrutural existente. A atividade realizada exigida essencialmente ao funcionamento organizacional e estrutural do empregador, onde exercia função inafastavel da atividade fim da empresa todos os dias de prestação de serviço.

Nesse sentido, entende-se que a subordinação seja ela com ordem direta ou estrutural é essencial para o Direito do Trabalho, pois é decisivo para a afirmação da sua existência com relação de emprego e reconhecimento.

Com a Reforma Trabalhista foi apresentada a possibilidade no sentido que esse trabalhador autônomo poderá ser prestador de serviço excludivo, ou seja, poderá ser um prestador de serviço habitual para uma unica empresa, um unico tomador e não ocorrerá o reconhecimento de vínculo empregatício por esse fato. As críticas apontadas nessa nova regulamentação do Art. 442-B são apontadas no sentido que o denominado “autônomo exclusivo” permite a ocorrência da “Pejotização”. No sentido de contratação de uma pessoa física como se jurídica fosse. Um exemplo claro da prática da pejotização por empresas, é da contratação de um obreiro, onde pede-se que seja feito a abertura de uma empresa para emissão de uma nota fiscal no final do mês para o recebimento do pagamento. Essa prática citada é recharçada pela CTL e vetada pela maioria dos nossos tribunais trabalhistas brasileiro, como meio de mascarar direitos garantidos ao trabalhador.

Essa atuação empresarial passou a ser conhecida pela jurisprudência pela prática de negação da declaração trabalhista. Ocorre quando empresas visam diminuir gastos com os encargos trabalhistas, e orientam funcionários à constituirem contrato como pessoas jurídicas, assim descaracterizando a relação de trabalho entre Empregador e Empregado.

Mauricio Godinho Delgado apresenta sua análise e afirma que:

[...] A realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação empregatícia.

Para Porto, Neto e Ribeiro:

(...)cumpre ressaltar que a denominada “pejotização” consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego. Daí se origina o neologismo “pejotização”, no sentido de transformar artificialmente um empregado em pessoa jurídica.

No que se refere, tanto o empregado como o trabalhador informal, existem normas expressas próprias estabelecidas em lei, portanto devem ser seguidas com intuito de evitar que haja o reconhecimento de fraude, ou a famosa “pejotização” que nada mais é uma forma de ludibriar o sistema para obter benefícios.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente estudo objetivou-se apresentar a visão sobre a Lei nº 13.467/2017 quanto ao trabalhador autônomo, a qual foi reformulada profundamente em seu art. 422-B da CTL, em foco nos seus pontos contraditórios, em relação aos pontos positivos e por consequência conjugada com outros entedimentos e seus pontos negativos apresentados.

Não se procura argumentar aqui que não havia necessidade de alterações em nossa legislação, mas sim, o modo como a mesma foi feita, sem organicidade e repleta de contradições, seus resultados podem ser bem diversos e de possíveis declarações de inconstitucionalidade.

A tramitação da reforma teve como argumento para alteração na legislação trabalhista, o atual cenário do mercado de trabalho, trazendo com ela modalidades de forma de trabalho, como o teletrabalho, home-office, o de trabalho intermitente e também o de profissional autônomo exclusivo.

No entanto, o plano da reforma trabalhista não foi bem estruturado, assim precarizando as relações de emprego e também opor-se em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, afastando inclusive alguns deles. O profissional autônomo com exclusividade é uma das novidades mais questionadas na nova CLT, por ser a forma de trabalho com mais semelhanças com a relação típica de emprego, e com a alteração na reforma, sofreu mais mudanças..

Diante do exposto, o elemento “exclusividade” perdeu força na hora de comprovação do vínculo empregatício judicialmente, de forma que outros critérios deveram ser observados, como a subordinação e até mesmo a prática fraudulenta

da pejetização, que se refere a uma alusão à pessoa jurídica.

Nessa perspectiva, caso fique demonstrado a subordinação entre autônomo e empresa contratante (tomadora de serviços) será conseqüentemente declarado vínculo direto entre contratante e autônomo.

Com a possibilidade de contratação do funcionário para modalidade autônomo (pejetização), o detrimento do vínculo empregatício se trata de uma forma de despoteger o trabalhador, afastando totalmente seus direitos trabalhistas como celetista, assim, tornando uma relação de prestação de serviço livre de responsabilidades e encargos previdenciários e tributários.

Por mais que a reforma trabalhista tenha apresentando o objetivo de ingressar e ampliar a liberdade do autônomo, a análise ocorrerá sempre pela Justiça do Trabalho ao ser constatado que o obreiro tem ou não subordinação, assim o vínculo continuará existindo na relação, e conseqüentemente o contratante poderá ser responsabilizado por todo o período de prejuízo ocasionado, tanto para o obreiro como para a Previdência Social.

Como limitação desse estudo pode-se citar as constantes divergências de entendimento quanto ao Art. 422-B da CLT, o que requer constantes atualizações sobre o tema, além da amplitude que o assunto aborda como também a análise do texto frio da lei, diante do surgimento de teses e argumentos defendendo que essa nova modalidade visa diminuir os direitos conquistados pelos trabalhadores e geram insegurança jurídica e conseqüentemente leva o prestador de serviço a procurar o judiciário para análise da relação trabalhista.

É inquestionável a importância de observação que as empresas precisam utilizar das alterações advindas com a reforma trabalhista sem perder de vista os requisitos da base das relações de trabalho. Visando desta forma, relações sempre seguras com seus contratados, e evitando passivos trabalhistas e principalmente se resguardando das inseguranças jurídicas sucedidas pelo atual momento de instabilidade em relação ao tema no cenário jurídico trabalhista.

Por tanto, entende-se que, não se afasta o reconhecimento de vínculo trabalhista ao profissional autônomo, se encontrado os requisitos impostos na CLT, e principalmente a exclusividade se encontrada a subordinação, sendo ela objetiva ou subjetiva, direta ou estrutural.

## 6 REFERÊNCIAS

(TRT-1 - RO: 01012691020175010010 RJ, Relator: RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL, Data de Julgamento: 17/06/2020, Quinta Turma, Data de Publicação: 27/06/2020)

(TRT-4 - ROT: 00208181620195040019, Data de Julgamento: 03/09/2020, 8ª Turma)

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm).

Acesso em: 26 de novembro de 2020.

BRASIL.MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017. Brasília, DF 14ª de novembro de 2017. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2).

Acessado em: 14 de Novembro de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. Niterói: Impetus, 2010.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Manual da Reforma Trabalhista: o que mudou?. Salvador: Juspodivm, 2018.

CORSEUIL, C.; MOURA, R. O impacto do Simples no nível de emprego da indústria brasileira. In: BARBOSA FILHO, F.; ULYSSEA, G.; VELOSO, F. (Orgs.). Causas e consequências da informalidade no Brasil. Rio de Janeiro: Ibre, 2016.

Delgado, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. Edição do Kindle.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Ltr: 2017.

Direito do Trabalho. 29 ed. Atlas: São Paulo, 2013.

DONIZETTI, Elpídio; JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Redigindo a Sentença Trabalhista. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DUQUE, Daniel; DAMASCENO, Juliana. Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC. Blog do IBRE-FGV. Disponível em:. Acessado em: 02 set. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 28 ed. Atlas: São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 39.ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

PORTO, Lorena V. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2008.

PORTO, Lorena V.; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. Temas da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) à luz das normas internacionais. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 93.

Reforma trabalhista. Enunciados aprovados. 2ª jornada de direito material e processual do trabalho (2017). Disponível em: Acessado em: 20 ago. 2020.

RO – TRT-PR-00883-2010-749-09-00-2-ACO-21724-2012 – 2A. TURMA, Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DEJT em 18-05-2012).

SÜSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

(TRT-2 10008157120195020603 SP, Relator: MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES, 12ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 05/12/2019)