



“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”

Eixo temático: Trabalho, Questão Social e Serviço Social

TRABALHADOR PEJOTIZADO: DESTITUIÇÃO DE DIREITOS E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

GUTEMBERG CARDOSO AGRA DE CASTRO ¹
MARIA VIRGÍNIA BORGES AMARAL ²

Resumo: O estudo visa demonstrar como o Estado brasileiro, com o condão de retirar o país da condição de subdesenvolvimento e de crise econômica, porta-se diante do trabalhador desempregado e da pauperização da população economicamente ativa. Com o avanço da tecnologia, a precarização do trabalho na sociedade modernizada é agravada a partir de ações em prol da viabilidade e da legalidade do modelo denominado “pejotização”, sugerindo efeitos de liberdade do trabalhador para optar pela adesão, ou não, de tal modelo. Propõe-se discutir questões relativas ao processo de “pejotização” para os trabalhadores uberizados, plataformizados ou infoproletários.

Palavras-Chave: Pejotização; Precarização do trabalho; Flexibilização.

Abstract: The study aims to demonstrate how the Brazilian State, having the goal to move the country away from the condition of underdevelopment and economic crisis, behaves in the face of the unemployed worker and the condition of impoverishment of the economically active population. The precariousness of work in modernized society, alongside the advancement of technology, is aggravated by actions in favor of the viability and legality of the model called "pejotização", suggesting effects of freedom of the worker to choose whether or not to adhere to such a model. It is proposed to discuss issues related to the “pejotização” process for uberized, platformized or info-proletarian workers.

Key words: Pejotização; Precariousness of work; Flexibilization.

1 Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal De Alagoas

2 Professor com formação em Serviço Social. Universidade Federal De Alagoas

1. INTRODUÇÃO

A constatação de que há uma crise no sistema das relações entre empregados e empregadores é tema dos mais atuais na esfera econômica e social. O final da Primeira Guerra (1918) até meados de 1970 foi o período em que o Direito do Trabalho mais se expandiu no mundo. Os grandes temas desse ramo especializado acabaram se espalhando, sendo constitucionalizados e incorporadas às grandes Declarações Universais de direitos. Mas essa realidade começa a sofrer grandes mudanças com os novos desafios postos pelo capitalismo a partir do último quarto de anos do século XX, com o fenômeno da globalização do capital. As crises que assolaram a Europa (e mesmo os EUA) e as modificações profundas na economia, além do desemprego estrutural, têm levantado inúmeros questionamentos sobre o Direito do Trabalho.

As dificuldades de contratação e demissão, os encargos sociais, as estabilidade, as garantias salariais, entre tantos outros direitos, são apontados como causas e justificativas para o entrave do desenvolvimento econômico dos países ou dos seus agentes econômicos (empresas de intermediação de mão de obra e o empresariado local). A tecnologia, paradoxalmente, também é julgada, muitas vezes, como responsável por tais entraves, uma vez que propiciou mudanças substanciais em relação às transformações do trabalho. A velocidade com que são processadas as informações, o fluxo de valores financeiros, a volatilidade do trabalhador, tudo isso são fatores de agravamento das condições de trabalho e acirramento da sua precarização.

As transformações engendradas pelos grandes agentes econômicos acontecem de maneira ainda mais fatal em países periféricos. Orientado pelo discurso do desenvolvimento da sociedade moderna sob a égide do capitalismo, esses países acatam a alternativa que lhes é dada pelo grande capital para saírem da condição de subdesenvolvimento e da crise econômica: criam

empregos a partir da precarização do trabalho.

Com este estudo, observa-se que a viabilidade e legalidade do modelo denominado “pejotização”³, bem como a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista optar por sua aplicação ou não, é uma estratégia que traz mais malefício para o trabalhador. Ao ser utilizado, o referido sistema ativa a realidade fática do Direito do Trabalho brasileiro, desconsiderando requisitos fundamentais da relação de emprego prevista nos artigos 2º e 3º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho): considerar os trabalhadores como empregados, ainda que executem trabalhos de natureza intelectual, como falam Couto Filho e Renault (2009). Assim, no modelo chamado de “pejotização”, os elementos caracterizadores da relação contratual de trabalho são ostensivamente camuflados, inclusive pelo apelo de que o trabalhador se converterá em “empresário”, gerenciador da sua própria atividade.

Como elenca Ribeiro (2018), a “pejotização” é praticada quando o empregador contrata um funcionário como se pessoa jurídica fosse, inexistindo carteira de trabalho e obrigações trabalhistas dela decorrentes. Entretanto, na prática, estão presentes todos os elementos de uma relação de emprego, quais sejam: subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade.

No quadro de mudanças do estatuto do trabalhador, hoje encaminhadas na sociedade brasileira que segue a esteira das mudanças mundiais, estão na mira as garantias constitucionais trabalhistas, a reconfiguração dos requisitos caracterizadores do contrato de trabalho e a salvaguarda de princípios de proteção e de indisponibilidade dos direitos do trabalhador. Esse estudo se debruça sobre essas questões, analisando as transformações que atingem o Direito do Trabalho na rota da “pejotização” dos contratos de trabalho e a perspectiva dos direitos trabalhistas em países periféricos e, em especial, no

3 A palavra “pejotização” vem aspeadas por ser um neologismo empregado para tratar da referência à pessoa jurídica (PJ) que é falsamente apresentada como trabalho autônomo, visando mascarar relações de assalariamento efetivamente existente e, por conseguinte, fraudar ou abstrair direitos trabalhistas.

Brasil.

2. CONTRARREFORMA, FLEXIBILIZAÇÃO PRECARIZANTE E “PEJOTIZAÇÃO”

Embora o marco temporal de todo este processo de reformulação do perfil da legislação trabalhista brasileira seja o ano de 2017, quando foram aprovadas as Leis 13.429/17, que permitiu a terceirização das atividades fins, e a Lei 13.467/17, que flexibilizou uma série de institutos da CLT, é imperioso que se faça menção a outro dispositivo legal que, por vezes, passa despercebido no escopo das discussões acerca das mudanças do Direito do Trabalho brasileiro: a Lei 13.352/16.

Essa Lei, sancionada pelo Presidente Michel Temer, permite a celebração de contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do ramo de estética e beleza. O denominado “salão parceiro” centraliza o recebimento dos pagamentos pelos serviços prestados pelos “profissionais parceiros” e retira uma cota-parte “[...] a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de cobrança, de escritório [...]” (BRASIL, 2016). Este dispositivo legal inaugurou, no Brasil, um modelo de trabalho em que os trabalhadores passam a ser identificados como trabalhadores autônomos. Convencionou-se chamar de “uberização” essa sistemática de funcionamento das relações laborais, numa referência àquilo que ocorre no aplicativo de transporte de passageiros “uber”, mundialmente famoso por apresentar preços convidativos, sobretudo se comparados às tarifas cobradas pelos transportes públicos convencionais, a exemplo do conhecido táxi (SLEE, 2017).

A expressão “uberização” do trabalho produz um sentido de autonomia do trabalhador, que incorpora a ideia do trabalhador nano-empresário de si mesmo que passa a agir como tal. O ambiente em que ele desempenha suas funções laborais (o

“salão parceiro” ou o aplicativo) transforma-se em um espaço empresarial, deslocando sua função de empregador para a de “facilitador”, aquele que oferece condições para a autonomia do trabalhador no desempenho das suas atividades laborais. A cota-parte retirada pelo “salão parceiro” (pessoa jurídica) sobre o valor total do serviço prestado pelo “profissional parceiro” refere-se somente ao uso da estrutura fornecida por aquele “facilitador”, conforme reza a Lei 13.352/16, não havendo qualquer responsabilização pelo trabalhador por parte da pessoa jurídica, por não constituir, sob a ótica legal, uma relação de trabalho, de modo a retirar as garantias mínimas do trabalhador ao passo em que mantém sua subordinação.

A partir da alteração no Art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, advindo da Lei 13.467/17, pôde-se configurar esta modalidade de contrato individual de trabalho, definido pela própria CLT, no seu Artigo 443 §3º - parágrafo acrescentado pela reforma - como “[...] o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses [...]” (BRASIL, 1943).

Como se pode perceber com a leitura do dispositivo legal, o trabalhador intermitente não exerce uma jornada ordinária nem com intervalos entre os períodos de atividade e inatividade determinados pela lei, ficando a designação desses lapsos temporais a cargo somente do contrato individual daquele que venha a ser contratado nessa modalidade de trabalho. Ainda, pode-se observar que a legislação trabalhista em questão não veda em nenhuma hipótese a contratação do mesmo trabalhador por mais de um empregador dentro desta forma de contrato de trabalho, podendo, portanto, o trabalhador ser intermitente de vários empregadores.

Essas transformações precarizantes no meio trabalhista são acostadas na flexibilização do trabalho, nas políticas sociais definidas no neoliberalismo e na globalização econômica que intensifica o movimento de transformações no processo de produção e oferta de serviços e muda, conseqüentemente, as relações de trabalho nos países capitalistas. Direitos sociais se tornam, dessa forma, custos

sociais; mediações publicamente constituídas na relação capital-trabalho são postas em xeque; a tendência a tornar o trabalhador um trabalhador-empresendedor *just-in-time* é evidente e já está em ato.

Vê-se hoje inúmeras dificuldades envolvendo os trabalhadores. A questão é saber como equacionar, na prática, os princípios de proteção do trabalhador elencados e consagrados na esfera constitucional e acordados nas relações internacionais focadas nos efeitos dessa nova configuração de trabalho do século XXI. O Estado brasileiro, não faz muito tempo, expressou corroborar o monetarismo e o capitalismo periférico, atribuindo legalidade ao fenômeno da “pejotização”. Nesse sentido, editou e publicou a Resolução CGSN nº 148 do Comitê Gestor do Simples Nacional, vinculado ao Ministério da Economia, no Diário Oficial da União, no dia 08 de agosto de 2019, que altera a Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018, “que dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional).” A Resolução nº 148 inclui a ocupação “motorista de aplicativo independente” como Microempresendedor Individual (MEI) e retira a empresa dona de aplicativo como efetiva empregadora.

Os desdobramentos jurídicos, econômicos e sociais dessas mudanças trabalhistas são perceptíveis: a naturalização da figura do trabalhador “pejotizado”, uma reconfiguração de trabalhadores autônomos que, na forma de MEI, passam a ser controlados pelo Estado e pela empresa.

Segundo Beirigo (2022): “A pejotização é o desvirtuamento do vínculo empregatício e de suas garantias na medida em que se ‘burla’ a legislação para contratar um Micro Empresário Individual como se funcionário fosse, sem qualquer garantia laboral”. Não se confundem a modalidade de trabalhadores terceirizados e pejotizados, diz o autor: “A terceirização é a efetiva contratação de uma empresa que possui seus funcionários regidos pela CLT e que vai levar esta mão de obra para a contratante e tomadora dos serviços” (idem). A “pejotização” não é trabalho terceirizado, tampouco tem as garantias legais da terceirização porque não está

amparada nas relações de trabalho da empresa de prestação de serviços a terceiros. A empresa terceirizada deveria fornecer trabalhadores para realizar atividades secundárias na empresa “tomadora”, ou contratante do serviço de segurança ou de limpeza, por exemplo. Mas, como se verá adiante, com as mudanças de 2017, a legislação passa a admitir a terceirização de atividades meios e atividades fins da empresa, pevertendo ainda mais os direitos dos trabalhadores.

Com compreensão do que seja uma e outra modalidade de trabalhadores, pode-se pensar nos efeitos danosos decorrentes de definições das relações de trabalho legislada de forma a controlar tributos, muito mais do que conceder benefícios aos trabalhadores. Historicamente, o Direito do Trabalho instituiu um conjunto de normas para promover um contrapeso no âmbito do capitalismo. Teria sido criado com o objetivo de regular, mesmo que minimamente, o contrato de trabalho para preservar um patamar civilizatório que respeitasse a dignidade humana do trabalhador por meio da aplicação de princípios próprios (a partir da proteção ao trabalhador), direitos fundamentais e estruturas normativas. As mudanças trabalhistas que grupos capitalistas apoiados pelo Estado colocam atualmente como “inevitáveis” podem destruir tal arcabouço jurídico e gerar mais perdas aos trabalhadores.

Todas essas transformações que se agigantam nas economias neoliberais são sentidas de maneira muito mais complexa nos países periféricos, como é o caso do Brasil. Evidentemente, as conquistas sociais dos trabalhadores, as quais ainda estão em andamento e que decorreram de movimentos de organização e de luta, sempre estiveram na mira do capitalismo como objeto carente de mais controle. Este movimento de conquistas e retrocessos se acirra em tempos em que as crises econômicas se agravam. De fato, no âmbito do trabalho, as possibilidades vislumbradas com a implementação dessa nova forma de contratação, controle e gerenciamento de trabalho tem a potencialidade de transformar, mundialmente, as relações de trabalho até hoje configuradas e protegidas por órgãos internacionais como a OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Além disso, a “pejotização” e outras alterações normativas trabalhistas precarizantes, ocorridas a partir dos anos 90, tiveram o condão, na verdade, de prejudicar os trabalhadores enquanto a economia se desenvolvia na sociedade brasileira. Cabe recobrar que “pejotização” não é terceirização; mais grave, este modelo ultrapassa as formas mais agressivas de terceirização no que diz respeito à expropriação dos direitos dos trabalhadores ao transmutar contratos de trabalho (reconhecidos pelos seus elementos fático-jurídicos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação), a autonomização dos contratos de trabalho e a utilização de inovações disruptivas nas formas de produção, o que gera cada vez maior dificuldade para o Estado regular a relação entre empregados e empregadores na aplicação da primazia da realidade, pela utilização de meios intangíveis e cibernéticos, podendo gerar falsa impressão da eliminação do empregador da relação. Trata-se, pois, da modificação e da reconfiguração do papel do Estado, seja na eliminação de direitos do trabalho, seja na eliminação das barreiras ao fluxo do capital, mas também se trata do desemprego e de perda de formas do trabalho, além de mudanças na subjetividade do trabalhador.

Especialmente no Brasil, a tendência do legislador parece ser de privilegiar os grandes agentes econômicos, uma vez tendo sido capturado por estes. Assim, frente ao movimento do governo em aprovar a Reforma Trabalhista, que aponta para precarização do trabalho, o papel do Estado parece ser o de *chanceler* das modificações trazidas por movimentos como a “pejotização”. As contrarreformas trabalhistas iniciadas em 2014 são reforçadas, mas de forma danosa, materializando-se nas legislações 13.429/17, que trata das terceirizações, e na Reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017). À época, o governo Temer, atendendo aos ditames do setor empresarial e aos anseios neoliberais, estabelece um verdadeiro desmonte de direitos sociais, sobretudo os trabalhistas.

Os principais direitos afetados foram aqueles referentes à jornada, ao contrato de trabalho e à remuneração. Da remuneração, retira-se: ajuda de custo, auxílio-alimentação, além de não se pagar em dinheiro as horas itinerantes. Inaugura-se, a partir desses dispositivos legais, a jornada de trabalho intermitente, jornada em

tempo parcial aumentada; amplia-se o contrato de trabalho por tempo determinado e normatiza-se a terceirização/subcontratação de trabalhadores para atividade-meio e atividade-fim. Os direitos coletivos, por seu turno, também foram amplamente atacados. Pode-se citar algumas modificações preconizadas pelas novas leis: determina-se que demissões coletivas não precisam de interferência dos sindicatos; reconhecem-se e regram-se os planos de demissão voluntária ou incentivada; acaba-se com a necessidade de o sindicato da categoria ou o Ministério do Trabalho revisar a rescisão dos trabalhadores; e se põe um fim ao imposto sindical. Ante todas essas mudanças, concorda-se com Elena Passos e Lupatinii (2020) ao afirmar que:

O que se verifica com a contrarreforma é que a flexibilização das contratações/demissões provocou “desequilíbrio” nas relações empregatícias, ao suprimir direitos e, ao mesmo tempo, retirar a representatividade sindical do trabalhador. Além disso, com o crescimento do “trabalho informal”, cerceou direitos relativos à seguridade social, pela ausência de contribuição previdenciária e de regulamentação do vínculo empregatício (assinatura de carteira de trabalho). Há de se considerar o efeito político que a facultatividade do imposto sindical, descontado em folha, teve no âmbito da organização da classe trabalhadora. Sob o pretexto de retirar os “privilégios” dos sindicatos trabalhistas, desconsiderou-se todas as lutas e greves que fundaram os direitos trabalhistas no Brasil, enfraqueceu-se [sic] as entidades representativas, com desdobramentos nas relações de trabalho.

Inobstante a todo desmonte da Reforma Trabalhista quanto aos direitos materiais e coletivos do trabalho, o próprio poder judiciário vem corroborando com tais reformas quando se tem a discussão de casos concretos. A união de esforços do Estado com o capital privado acumulador monopolista tem sido tão forte que a própria redação da contrarreforma foi dada pelos empresários detentores do capital, conforme entende Magalhães (2017):

The Intercept Brasil examinou as 850 emendas apresentadas por 82

deputados durante a discussão do projeto na comissão especial da Reforma Trabalhista. Dessas propostas de “aperfeiçoamento”, 292 (34,3%) foram integralmente redigidas em computadores de representantes da Confederação Nacional do Transporte (CNT), da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística).

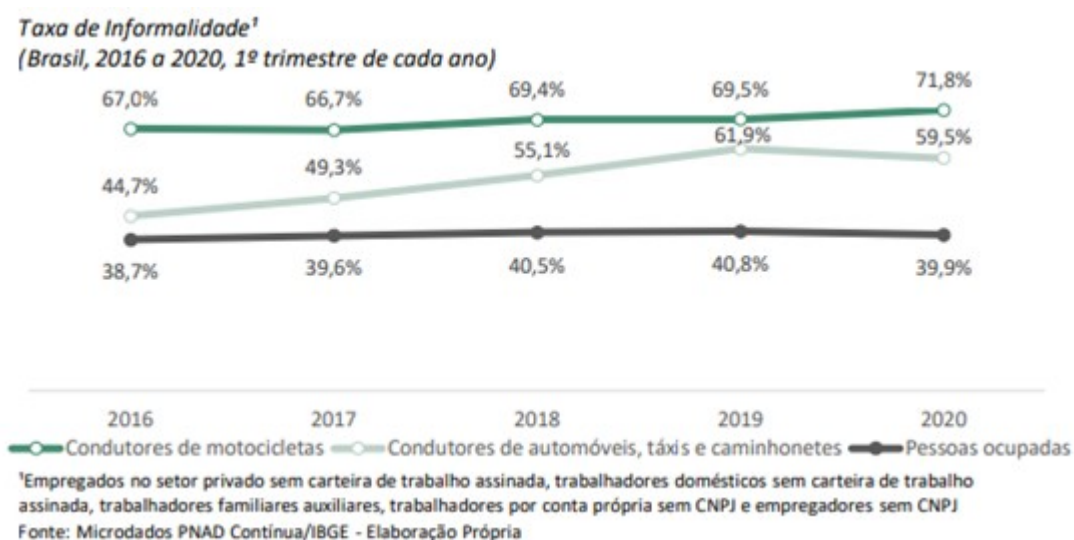
[*omissis*]

Para chegar às 292 emendas redigidas pelas associações empresariais, The Intercept Brasil examinou todas aquelas protocoladas até o fim de março – antes, portanto, da apresentação do relatório de Rogério Marinho. Dentro dos arquivos PDF com o conteúdo da emenda e sua justificativa técnica, há metadados que indicam o “autor” original do arquivo, com a identificação do dono do computador onde ele foi redigido.

Há os casos que seriam naturais na atividade parlamentar, em que assessores do gabinete do deputado ou mesmo consultores legislativos da Câmara são os “donos” do arquivo. Mas em 113 deles o autor era um funcionário de uma das quatro entidades empresariais citadas na reportagem.

Os vícios apontados acima já ensejariam a nulidade das contrarreformas; porém, o que se verifica na prática são votações feitas às escondidas e com acordos de líderes que notadamente são detentores do capital . Os impactos sociais da contrarreforma já são vivenciados com o aumento do desemprego e, em concomitância, do setor informal, conforme dados da PNAD/IBGE em 2020 referentes aos primeiros trimestres de cada ano (2016-2020).

TABELA 1 - Taxa de Informalidade – População Economicamente Ativa



Fonte: BRASIL, 2020

Insta atestar que o microdado acima foi transcrito até o primeiro trimestre de 2020, para que não se correlacione a informalidade no Brasil com a questão social pandêmica (que se iniciaria mais detidamente na segunda metade de março de 2020). Vale dizer que o cenário de violação dos direitos dos trabalhadores brasileiros tem se agravado mesmo antes da pandemia da COVID-19. No início deste ano de

2022 o Brasil registrava mais de 13 milhões de desempregados enquanto a taxa de informalidade crescia consideravelmente desde 2016, como mostra o gráfico acima. O que se vê hoje, portanto, é um crescente contingente de trabalhadores destituídos de seus direitos e sujeitos a condições precárias de trabalho.

3 CONCLUSÃO

Em voga no cenário internacional, as leis que buscam “modernizar” as relações de trabalho, pautando-se na flexibilização de institutos há muito consagrados e efetivados pelo Direito do Trabalho ao redor do mundo, trazem consigo a criação de situações fáticas *sui generis*, como as jornadas intermitentes de trabalho e a possibilidade de prestação de serviços de forma subordinada sem a configuração formal de vínculo empregatício entre as partes envolvidas.

Com o presente estudo, estabelece-se uma linha comum que afere 4 (quatro) requisitos de atendimento quanto aos impactos sociais relativos à eficácia ou à ineficácia das reformas trabalhistas, quais sejam: produtividade, competitividade, geração de empregos e custos do trabalho. Há que se notar que todos favorecem o capital proveniente da expolição, expropriação e superexploração da força de trabalho do obreiro. Quanto aos resultados das intervenções capitalistas por meio do Estado e seus gestores governamentais, verifica-se que o Brasil não gerou emprego como se dizia que aconteceria, mas aumentou o subemprego, a terceirização, as taxas de lucro nos parques postos de trabalho e o próprio desemprego.

As implementações das reformas trabalhistas neoliberais consubstanciam os trabalhadores “pejotizados” como um segmento de trabalhadores imprescindível à realidade da sociedade contemporânea e os trabalhadores como beneficiados pela condição de se manter trabalhando. Trabalhadores por plataformas, trabalhadores informais e intermitentes são, na verdade, os sujeitos que conseguem sustentar-se e sobrevivem às ações de desmonte de direitos e omissão do Estado.

Nessa “onda” crescente de desmonte das conquistas dos trabalhadores, as

legislações trabalhistas brasileiras conduzem o país ao fortalecimento dos laços perversos que o amarra aos interesses do grande capital mundial. As leis trabalhistas, sancionadas pelo Presidente da República Michel Temer fortalecidas pelo Governo do Bolsonaro e aprovadas pelo Parlamento, regularizam e regulamentam situações laborais fáticas radicalmente diferentes daquelas às quais a população brasileira estava acostumada. A forma como tais situações se apresentaram no dia a dia, a partir dessa nova realidade permitida no país, levaram muitos a questionar a natureza dessas relações, uma vez que se afastou, por via legal, a mera possibilidade de se configurar tais relações como sendo relações laborais. Mais: levou-se ao profundo questionamento sobre a observação da dignidade da pessoa humana na práxis dessas relações sociais.

Diante dessas transformações, parece impossível acreditar que um trabalhador possa ficar bem de saúde e sua dignidade não seja abalada após quinze horas contínua de trabalho por dia na terceira década do século XXI, que já se avizinha. Ora, se antes da Revolução Industrial, movimento histórico que marcou mudanças no processo de preservação e regulamentação das relações de trabalho no mundo, as jornadas podiam ter uma média de dezesseis horas diárias, então o que agora se observa é um retrocesso que já está instaurado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O desejo de retorno do mundo do trabalho à escravidão**. Entrevistador: MACHADO, Ricardo: Revista do Instituto Humanitas Unisinos n. 468, Ano XV. Disponível em <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao468.pdf>. Acesso em 20 de janeiro 2019.

BEIRIGO, Giovani R. **A terceirização e a contratação do MEI**. Disponível em: <https://bbmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/588485586/a-terceirizacao-e-a-contratacao-do-mei>. Acesso em 28 de agosto de 2022.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRASIL, **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS**. Decreto 5.452/1943. Disponível em: <http://planalto.gov.br>. Acesso em 20 de agosto de 2022.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Disponível em: <http://planalto.gov.br>. Acesso em 20 de agosto de 2022.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/pnad>. Acesso em: 12 agosto de 2022.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do. e RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**, 2009. Disponível em:

http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf. Acesso em: 20 de agosto de 2012.

MAGALHÃES, Alline et al. **Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista: lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista**. 2017. The

intercept brasil. disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. acesso em: 20 de agosto de 2022.

PASSOS, Saionara da Silva e LUPATINI, Márcio. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Revista Katálysis. V. 23. N. 1, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/qVVvQN4Wg5Zx8937PxmTGVp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em : 22 de agosto de 2022.

RIBEIRO, Patrícia Cristina. **Reforma trabalhista e pejetização**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10496/Reforma-trabalhista-e-pejetizacao>>, 2018. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. Editora Elefante, 2017.

,