



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



MAYLA CLICIA DA SILVA FARIAS

**A REFORMA TRABALHISTA E A CONTROVÉRSIA DA PEJOTIZAÇÃO:
PERSPECTIVAS DO CASO RACHEL SHEHERAZADE.**

PONTES E LACERDA

2024

MAYLA CLICIA DA SILVA FARIAS

**A REFORMA TRABALHISTA E A CONTROVÉRSIA DA PEJOTIZAÇÃO:
PERSPECTIVAS DO CASO RACHEL SHEHERAZADE.**

Projeto apresentado à Universidade do Estado de Mato Grosso como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel Pilquevitch

PONTES E LACERDA

2024

MAYLA CLICIA DA SILVA FARIAS

**A REFORMA TRABALHISTA E A CONTROVÉRSIA DA PEJOTIZAÇÃO:
PERSPECTIVAS DO CASO RACHEL SHEHERAZADE.**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. ME. LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF^a. ESP. LUANA SOUZA NABAS AGUIS, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF. ESP. MARCOS VINICIUS SANTOS GUIMARÃES, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

COORDENADOR DO CURSO: PROF. ESP. ALEX FABIANO DA SILVA LOPES
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por Sua infinita graça e misericórdia, por me conceder forças e sabedoria ao longo desta jornada acadêmica, sem sua orientação e bênçãos, este momento não seria possível.

Ao meu esposo, Audeir, que além de me acompanhar nessa jornada, a sua paciência, compreensão e amor incondicional foram meus pilares de sustentação. Seu constante apoio, incentivo e sacrifício pessoal foram essenciais para que eu pudesse dedicar o tempo necessário aos estudos e à elaboração deste trabalho.

À minha filha, Elisa, que mesmo sem compreender totalmente a importância deste momento, me encheu de alegria e motivação. Seus sorrisos e carinho me deram forças nos momentos de cansaço e me lembraram do motivo pelo qual vale a pena lutar pelos nossos sonhos.

Aos meus amigos, que me apoiaram nos momentos de dúvida e me incentivaram a continuar, mesmo quando o caminho parecia árduo. A amizade de vocês foi fundamental para que eu conseguisse superar os desafios e seguir em frente.

Agradeço aos meus colegas de faculdade, que compartilharam comigo esta jornada, enfrentando desafios e comemorando conquistas; a colaboração e amizade de vocês trouxeram essa experiência ainda mais enriquecedora. Aos meus professores, pela dedicação, paciência e sabedoria, esses ensinamentos foram cruciais para minha formação acadêmica e profissional. Em especial, agradeço ao meu orientador, pelo direcionamento significativo, críticas construtivas e incentivo constante; sua orientação foi fundamental para a realização deste trabalho.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste sonho, meu mais sincero muito obrigado.

RESUMO

A pejetização, prática de contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, era comum antes da Reforma Trabalhista de 2017, especialmente em setores como tecnologia, comunicação e serviços especializados. A prática gerou frequentes litígios, com trabalhadores que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício para garantir direitos. Com a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, essa forma de contratação foi regulamentada, sob o argumento de oferecer maior flexibilidade tanto para discutir quanto para contratar. O objetivo desta pesquisa é analisar as características da pejetização no contexto das relações trabalhistas brasileiras, explorando os aspectos legais e controversos desse modelo de contratação, especialmente quando os requisitos de vínculo empregatício estão presentes, como exemplificado no caso da jornalista Rachel Sheherazade. A pesquisa utilizará uma abordagem qualitativa, combinando pesquisa bibliográfica e análise documental, e está estruturada em três capítulos: o primeiro abordará a reforma trabalhista no Brasil e as suas alterações. O segundo capítulo discute as características, implicações e perspectivas futuras da pejetização. E o terceiro analisará o caso Rachel Sheherazade e suas implicações no Direito Trabalhista Brasileiro. Os resultados mostram que a pejetização impacta de maneira complexa as condições de trabalho, e que não há consenso doutrinário e jurisprudencial sobre o enquadramento desse modelo como uma relação de emprego. A principal consequência do não reconhecimento do vínculo empregatício nos casos de pejetização com intuito de fraude é a precarização das condições de trabalho, privando os trabalhadores de direitos garantidos pela legislação trabalhista.

Palavras-chave: Pejetização, Terceirização, Precarização do Trabalho, Vínculo empregatício, Reforma trabalhista.

ABSTRACT

Pejotização, the practice of hiring workers as a legal entity, was common before the 2017 Labor Reform, especially in sectors such as technology, communication and specialized services. The practice has generated frequent litigation, with workers seeking recognition of their employment relationship to guarantee rights. With the approval of Laws No. 13,429/2017 and No. 13,467/2017, this form of contracting was regulated, under the argument of offering greater flexibility for both discussions and contractors. The objective of this research is to analyze the characteristics of pejotização in the context of Brazilian labor relations, exploring the legal and controversial aspects of this hiring model, especially when employment relationship requirements are present, as exemplified in the case of journalist Rachel Sheherazade. The research will use a qualitative approach, combining bibliographical research and documentary analysis, and is structured into three chapters: the first will address labor reform in Brazil and its changes. The second chapter discusses the characteristics, implications and future perspectives of pejotization. And the third analyzed the Rachel Sheherazade case and its implications for Brazilian Labor Law. The results show that pejotization impacts working conditions in a complex way, and that there is no doctrinal and jurisprudential consensus on the classification of this model as an employment relationship. The main consequence of not recognizing the employment relationship in cases of pejotization for the purpose of diapering is the precariousness of working conditions, depriving workers of rights guaranteed by labor legislation.

Keywords: Pejotization, Outsourcing, Precarious Work, Employment relationship, Labor reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A PEJOTIZAÇÃO	12
1.1 INTRODUÇÃO À REFORMA TRABALHISTA DE 2017	12
1.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA REFORMA	14
1.2.1 Alterações nos Direitos Trabalhista	16
1.2.2 Regulamentação da Terceirização	18
1.3 DIFERENÇA ENTRE PEJOTIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO AUTÔNOMO	19
CAPÍTULO 2 CARACTERÍSTICAS, IMPLICAÇÕES E PERSPECTIVAS FUTURAS DA PEJOTIZAÇÃO	23
2.1 A PEJOTIZAÇÃO E SUAS CARACTERÍSTICAS	23
2.2 A PEJOTIZAÇÃO ILEGAL E OS IMPACTOS NA ECONOMIA E NOS DIREITOS TRABALHISTAS	26
2.2.1 Proteção Social e Precarização do Trabalho.	29
2.3 IMPACTOS SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO	31
CAPÍTULO 3 ANÁLISE DO CASO RACHEL SHEHERAZADE	34
3.1 CONTEXTO DO CASO E APRESENTAÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS..	34
3.2 ARGUMENTOS DA RACHEL SHEHERAZADE	35
3.3 ARGUMENTOS DO SBT	37
3.4 DESFECHO JUDICIAL E SUAS IMPLICAÇÕES	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, formalizada pela Lei nº 13.467/2017, marcou uma mudança significativa na legislação trabalhista brasileira. A reforma foi implementada com o objetivo de adaptar a estrutura existente às dinâmicas de transformação no mercado de trabalho, em um cenário de desafios econômicos e globalizados. Entre suas justificativas, a reforma procurou revisar aspectos da legislação trabalhista que eram considerados desatualizados em relação às novas formas de trabalho e à crescente informalidade. (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019).

Ao modificar diversos pontos da regulamentação do emprego, a reforma buscou promover maior flexibilidade nas relações de trabalho, equilibrando os interesses de empregadores e empregados. A necessidade de revisão da legislação surgiu em um contexto de pressões econômicas e transformações na natureza do trabalho, com leis consideradas, por alguns setores, insuficientes para acomodar novas modalidades de emprego, como a economia de bicos e outras formas não tradicionais de contratação. Entre os principais objetivos da reforma estavam a promoção de maior flexibilidade, o incentivo à competitividade e a melhoria das taxas de emprego (Cardoso, 2020).

As partes interessadas envolvidas no processo de reforma incluíam legisladores, associações de empregadores, sindicatos e vários grupos de defesa de classes trabalhadoras, sendo que cada grupo tinha sua própria perspectiva sobre a necessidade de mudança, por exemplo, os empregadores normalmente defendiam práticas de contratação mais flexíveis e redução de encargos regulatórios, enquanto os sindicatos e grupos de defesa enfatizavam a importância de manter os direitos e proteções dos trabalhadores (Cardoso, 2020).

A reforma, ao priorizar o negociado sobre o legislado e flexibilizar diversas regras trabalhistas, abriu caminho para novas formas de contratação e organização do trabalho, como a pejetização, que consiste na contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas em vez de trabalhadores formais, e surge como uma prática que, em tese, visa oferecer maior flexibilidade para os trabalhadores, no entanto, essa modalidade de contratação tem sido criticada por suas implicações negativas, principalmente no que se refere à precarização das condições de trabalho. (Reis, 2023)

Ao converter empregados em prestadores de serviços, as empresas podem reduzir significativamente os custos com encargos trabalhistas e previdenciários, mas essa economia financeira para os empregadores pode resultar na diminuição da proteção social dos trabalhadores, que perdem direitos fundamentais garantidos pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e benefícios previdenciários. (Santos, 2024)

Quando ampliou as possibilidades de negociação direta entre empregadores e empregados e permitir maior flexibilidade na contratação de serviços, a reforma acabou por facilitar a proliferação da pejetização, essa prática, embora legalmente permitida sob determinadas condições, levanta importantes questões sobre a natureza da relação de trabalho e a efetividade da proteção aos direitos trabalhistas. A distinção entre uma legítima prestação de serviços autônomos e uma relação de emprego disfarçada torna-se cada vez mais tênue, colocando desafios para a fiscalização e regulamentação dessas práticas.

O caso da jornalista Rachel Sheherazade é um exemplo dos dilemas e polêmicas envolvidos na pejetização, visto que ela se constituiu como pessoa jurídica prestadora de serviços de jornalismo à emissora de televisão SBT e, após a rescisão contratual, ingressou com ação trabalhista para reconhecimento de vínculo empregatício, argumentando que sua relação com a empresa apresentava todos os requisitos característicos do vínculo empregatício como subordinação, personalismo, habitualidade e onerosidade, e obteve ampla repercussão na mídia e no campo jurídico, pois representava, então, as dificuldades que os trabalhadores pejetizados encontraram para fazerem seus direitos serem reconhecidos.

A relevância do tema da pejetização vai além do caso específico de Rachel Sheherazade, refletindo uma tendência mais ampla de flexibilização das relações de trabalho no Brasil e em outros países, como as implicações sociais e econômicas dessa prática são vastas, impactando não só os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também o mercado de trabalho como um todo e o sistema de proteção social.

Este trabalho busca explorar as implicações da Reforma Trabalhista, destacando tanto os aspectos teóricos quanto as práticas observadas nas negociações coletivas, detalhando seu histórico, principais mudanças introduzidas e os impactos que essas mudanças tiveram sobre os trabalhadores e o cenário

trabalhista como um todo, com ênfase na controvérsia da pejetização. Utilizando o caso Rachel Sheherazade como um estudo de caso, pretende-se explorar as implicações legais, sociais e econômicas dessa prática, avaliando seus impactos sobre o direito dos trabalhadores, as relações de trabalho no Brasil e as dificuldades encontradas por trabalhadores ao tentar obter o reconhecimento de vínculo empregatício, mesmo em casos onde os elementos característicos da relação de emprego estão presentes.

A discussão sobre a pejetização é relevante no cenário atual devido às mudanças nas relações de trabalho trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, esse modelo de contratação ganhou força, especialmente em setores especializados, mas levanta preocupações sobre a precarização dos direitos trabalhistas, enquanto a pejetização lícita permite flexibilidade e autonomia aos profissionais, a pejetização ilícita é usada para evitar encargos trabalhistas, comprometendo a segurança jurídica e social dos trabalhadores.

Nos tribunais, essa prática continua sendo debatida, principalmente em casos de fraudes nas contratações, o julgamento da ADPF 324, que ampliou a terceirização, reforçou a necessidade de delimitar o uso correto da pejetização. O desafio futuro será equilibrar a modernização das relações de trabalho com a proteção dos direitos trabalhistas, garantindo que a flexibilização não resulte em precarização.

Portanto essa pesquisa sobre pejetização busca analisar como a flexibilização das relações de trabalho, especialmente via terceirização de atividades-fim, impacta os direitos trabalhistas no Brasil, utilizando o caso de Rachel Sheherazade contra o SBT, pretende-se explorar os argumentos jurídicos sobre vínculo empregatício em contratações PJ e o entendimento da Justiça ao reconhecer o vínculo, destacando os limites da pejetização para evitar a precarização.

Além disso, o trabalho investigará os impactos da pejetização na proteção social, como a redução de contribuições previdenciárias e o aumento da insegurança no trabalho, e discutirá possíveis ajustes legais para equilibrar a flexibilidade empresarial com a garantia de direitos aos trabalhadores.

Dessa forma, o presente trabalho será dividido em três capítulos, sendo que o primeiro tratará sobre a reforma trabalhista e suas implicações na terceirização e pejetização. O segundo buscará esclarecer sobre as implicações da pejetização e as perspectivas futuras. E por fim, no terceiro capítulo, será analisado o caso Rachel

Sheherazade, com o intuito de aprofundar a compreensão dos tribunais superiores sobre a legalidade e os limites da pejetização, destacando os parâmetros utilizados para diferenciar a prática legítima de eventuais fraudes trabalhistas. A metodologia adotada é qualitativa e descritiva, baseando-se em pesquisas bibliográficas e documentais.

Assim, essa discussão sobre a pejetização e a flexibilização das relações de trabalho revela-se de importância relevante no cenário atual, em que as transformações econômicas e tecnológicas impactam profundamente o mercado de trabalho e os direitos trabalhistas. A crescente adesão a contratos de pejetização reflete uma tendência global que permite maior autonomia e flexibilidade para empresas e trabalhadores, mas também gera preocupações sobre a precarização das condições laborais. Nos tribunais, a prática ainda é objeto de intensos debates, especialmente em casos em que a pejetização é utilizada de forma fraudulenta para reduzir custos trabalhistas e previdenciários.

CAPÍTULO 1 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E A PEJOTIZAÇÃO

Neste capítulo, serão exploradas as principais mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, com ênfase nas alterações que transformaram as relações de trabalho no Brasil, sendo discutidas as novas modalidades de contratação, a flexibilização de direitos trabalhistas, e o impacto direto dessas modificações no dia a dia dos trabalhadores e empregadores. Além disso, será abordada a centralidade do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, que abriu espaço para uma maior autonomia nas negociações coletivas e individuais, ao mesmo tempo em que reduziu a intervenção estatal em diversas esferas das relações trabalhistas.

1.1 INTRODUÇÃO À REFORMA TRABALHISTA DE 2017

O processo de reforma foi caracterizado por intensas negociações e debates, pois cada parte interessada buscava proteger seus interesses ao mesmo tempo em que contribuía para uma visão mais ampla de revitalização econômica, por fim, a reforma foi enquadrada como um passo necessário para promover um mercado de trabalho mais resiliente e dinâmico, que pudesse responder melhor aos desafios de uma economia globalizada.

Ao estabelecer um equilíbrio entre os trabalhadores, o mercado e os empregadores, o Estado poderia concentrar-se apenas nas responsabilidades mais importantes, isso diferia do que aconteceu durante o Mercantilismo, quando o Estado manteve sua rigidez em praticamente todos os âmbitos econômicos, sustentando a reivindicação de que todos devem ter o direito de escolher se contratar ou oferecer mão-de-obra (Pereira, 2020).

O conceito de "mão invisível do mercado" segundo Smith (1983, p.379) é a autorregulação do mercado, não sendo necessária a intervenção estatal para atingir esse equilíbrio, e está intrinsecamente ligado à ideia de liberdade, sustentando que, quando os trabalhadores negociam livremente, a economia se ajusta de forma natural, promovendo equilíbrio e crescimento espontâneo. No entanto, uma legislação mais flexível, que facilite as negociações entre trabalhadores e empresários, pode estimular a continuidade das contratações, desde que cada acordo seja moldado com maior

adaptabilidade, sem, contudo, eximir nenhuma das partes de suas responsabilidades. (Linhares, 2023). A legislação mais adaptável menciona a implementação de políticas neoliberais em resposta aos avanços tecnológicos, aumento da produtividade, desemprego estrutural e globalização.

Altos índices de desemprego dificultam a recuperação da economia e a entrada de pessoas no mercado de trabalho e precisam de reformas econômicas rápidas, isso ocorre porque as relações de trabalho são consideradas rígidas e a lei impõe regras rigorosas, impedindo que as empresas se arrisquem mais para oferecer mais oportunidades de emprego.

A reforma trabalhista foi caracterizada por uma série de mudanças legislativas projetadas para liberalizar o mercado de trabalho e aumentar a flexibilidade para os empregadores. (Sacchet, 2017). As principais mudanças trazidas pela reforma envolveram a implementação de novas regras sobre a jornada de trabalho, a ampliação da possibilidade de negociação direta entre empresas e funcionários, sem a intermediação sindical, além de alterações no pagamento de horas extras e nos critérios para concessão de pacotes indenizatórios.

Seu principal objetivo visou o incentivo à criação de empregos e a atração de investimentos estrangeiros, reduzindo a carga regulatória sobre as empresas, buscando, em última análise, revitalizar a economia lenta do Brasil após uma recessão severa. O pano de fundo contextual para esta reforma incluiu um aumento dramático nas taxas de desemprego, atingindo quase 14% em 2017, segundo IBGE, o que alimentou o discurso público sobre a necessidade de reformas econômicas, além disso, o cenário político foi marcado por uma mudança em direção a uma governança mais conservadora, com o governo do presidente Michel Temer, que defendeu a reforma como um meio de restaurar a estabilidade econômica. Os críticos, no entanto, argumentaram que a reforma minou os direitos dos trabalhadores e corroeu o poder dos sindicatos, preparando o cenário para um debate contencioso sobre o futuro das relações trabalhistas no Brasil (Corbi, 2022).

O impacto da reforma trabalhista na filiação sindical foi profundo, com declínios significativos nas taxas de filiação relatadas nos anos seguintes à sua implementação, já que a lei da reforma tornou facultativo a filiação e contribuição sindical. Antes da reforma, o Brasil tinha uma das maiores taxas de sindicalização do mundo, com aproximadamente 16% da força de trabalho pertencente a sindicatos, segundo o

IBGE. No entanto, os dados pós-reforma indicam uma tendência preocupante, mostrando que a filiação sindical despencou para cerca de 9% em 2022. Vários fatores contribuíram para esse declínio, incluindo a estrutura legal recém-estabelecida que permite negociações diretas entre empregados e empregadores, efetivamente ignorando os sindicatos (Corbi, 2022). Ao permitir que acordos coletivos ou individuais prevaleçam sobre determinadas normas legais, a reforma promoveu uma nova dinâmica nas relações laborais, propondo autonomia maior para ambas as partes envolvidas, assim:

A pretensa prevalência do negociado sobre o legislado tal qual estabelecida na Lei implica a intenção do reconhecimento pleno da autonomia da vontade dos entes coletivos no estabelecimento de normas de regulação do trabalho. A autonomia da vontade dos sindicatos, e em algumas situações também dos próprios trabalhadores, individualmente considerados, segundo o texto legal aprovado, atuaria de forma plena ainda que as condições de trabalho pactuadas sejam derogatórias de direitos estabelecidos em lei. (Martins, 2018. p. 69).

Além disso, as pressões econômicas exacerbadas pela pandemia da COVID-19 sobrecarregam ainda mais os recursos sindicais e a capacidade de mobilizar os trabalhadores. Variações regionais na filiação sindical também surgiram, com áreas urbanas experimentando declínios mais significativos em comparação com regiões rurais onde os sindicatos ainda mantêm uma forte presença. Essa disparidade pode ser atribuída às diferentes condições econômicas e dinâmicas do mercado de trabalho entre as regiões, levando a um impacto mais pronunciado da reforma em áreas metropolitanas que tradicionalmente dependiam de forte representação sindical. (Silva, 2024).

1.2 PRINCIPAIS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA REFORMA

A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu uma série de mudanças importantes que alteraram fundamentalmente o cenário das regulamentações trabalhistas, uma das modificações mais significativas foi na área de horas de trabalho e regulamentações de horas extras, que anteriormente, tinham limitações rígidas nas horas de trabalho frequentemente restringiam a capacidade dos empregadores de responder às flutuações na demanda.

A reforma relaxou essas restrições, permitindo maior flexibilidade na programação e, ao mesmo tempo, implementando novas diretrizes para garantir que os trabalhadores fossem compensados de forma justa pelas horas extras, além disso, a reforma revisou os tipos de contratos de trabalho disponíveis, introduzindo opções mais variadas, como contratos temporários e de meio período, que visavam acomodar empregadores e empregados.

No entanto, essas mudanças levantaram preocupações sobre a segurança do emprego, pois muitos trabalhadores temiam que as mudanças para contratos mais flexíveis pudessem levar a condições de trabalho precárias, além disso, ajustes nos processos de negociação coletiva foram feitos para agilizar as negociações entre empregadores e sindicatos, o que os proponentes argumentam que levaria a acordos mais eficientes. (Plácido, 2022).

Os críticos, no entanto, expressaram preocupações de que essas mudanças poderiam minar o poder de barganha dos trabalhadores, potencialmente levando a um declínio nos salários e benefícios. No geral, a Reforma Trabalhista representou uma mudança significativa na estrutura regulatória que rege o emprego, com implicações de longo alcance para empregadores e empregados.

As implicações mais amplas vão além das mudanças imediatas na força e influência dos sindicatos, levantando preocupações críticas sobre os efeitos de longo prazo nos direitos e proteções trabalhistas em todo o país. À medida que os sindicatos lutam para se adaptar ao novo ambiente regulatório, há um risco palpável de que os direitos dos trabalhadores possam ser ainda mais corroídos, levando a uma deterioração dos padrões e proteções trabalhistas na força de trabalho brasileira (Carvalho, 2018).

Essa situação lembra as reformas trabalhistas em outros países, onde políticas neoliberais semelhantes resultaram em sindicatos enfraquecidos e direitos dos trabalhadores diminuídos, como nos Estados Unidos e em partes da Europa. Uma análise comparativa revela que, embora algumas nações tenham navegado com sucesso nas reformas trabalhistas fortalecendo as capacidades sindicais e promovendo o diálogo social, a abordagem do Brasil favoreceu amplamente os interesses dos empregadores em detrimento da representação dos trabalhadores. Olhando para o futuro, as previsões para o futuro dos sindicatos no cenário político do Brasil permanecem incertas (Carvalho, 2018).

Com um governo conservador que priorizou cada vez mais a desregulamentação e a flexibilidade econômica em detrimento das proteções trabalhistas, os sindicatos enfrentam desafios contínuos para recuperar sua influência. No entanto, também há potencial para revitalização por meio de estratégias inovadoras de organização e maior solidariedade dos trabalhadores, o que poderia, em última análise, remodelar as relações trabalhistas em uma direção mais equitativa, que podem ser instituídas pelo atual governo, que tem um olhar para a proteção de direitos trabalhistas. (Bezerra, 2024).

À medida que o Brasil navega neste novo cenário trabalhista, o futuro dos sindicatos permanece incerto, oscilando entre a potencial revitalização por meio de abordagens inovadoras e a ameaça de perda contínua de influência em um cenário político em rápida transformação. Em última análise, o destino das relações trabalhistas no Brasil dependerá da capacidade dos trabalhadores de se adaptarem e defenderem seus direitos em um ambiente cada vez mais desafiador, moldando a trajetória dos direitos trabalhistas nos próximos anos.

1.2.1 Alterações nos Direitos Trabalhista

Um dos efeitos mais imediatos observados foi uma mudança na segurança do emprego e nas condições de emprego. Embora a introdução de contratos flexíveis tenha proporcionado oportunidades para aumento do emprego, muitos trabalhadores relataram sentimento de insegurança devido à falta de estabilidade no emprego a longo prazo. Além disso, mudanças nos direitos e proteções dos trabalhadores, particularmente em relação a horas extras e horas de trabalho, desencadearam um debate acalorado sobre a adequação das salvaguardas em vigor para proteger funcionários vulneráveis (Linhares, 2023).

Sindicatos e grupos de defesa reagiram fortemente à reforma, mobilizando protestos e campanhas para expressar seu descontentamento. Muitos sindicatos argumentaram que a reforma corroeu direitos e proteções duramente conquistados, diminuindo a qualidade geral do emprego para os trabalhadores. Em resposta a essas mudanças, alguns sindicatos buscaram renegociar acordos coletivos para salvaguardar os interesses dos trabalhadores, enfatizando a necessidade de um equilíbrio entre flexibilidade e proteção. (Linhares, 2023).

No geral, embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha como objetivo modernizar o mercado de trabalho, as mudanças resultantes na segurança do

emprego, nos direitos dos trabalhadores e no contrato social entre empregadores e empregados geraram discussões contínuas sobre o futuro do trabalho e a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores em um cenário econômico em evolução.

As implicações da Reforma Trabalhista para os empregadores e a economia em geral são significativas, pois remodelaram as operações comerciais e as estruturas de custos trabalhistas de várias maneiras. Ao introduzir maior flexibilidade nas regulamentações trabalhistas, a reforma permitiu que os empregadores se adaptassem mais rapidamente às mudanças nas condições de mercado. Por exemplo, o relaxamento das horas de trabalho e a introdução de diversos tipos de contrato permitiram que as empresas otimizassem a gestão da força de trabalho, reduzindo potencialmente os custos operacionais e aumentando a produtividade. (Pereira, 2020).

Os empregadores agora estão melhor posicionados para responder às demandas sazonais e às flutuações do mercado, o que pode levar a uma melhor eficiência e margens de lucro. No entanto, essa flexibilidade traz seus próprios desafios, pois as empresas devem navegar no equilíbrio entre medidas de economia de custos e manter uma força de trabalho motivada e satisfeita.

Ao fomentar a inovação e o empreendedorismo, a reforma trabalhista tem o potencial de contribuir para a geração de empregos e melhorar o desempenho econômico de maneira abrangente. No entanto, as consequências de longo prazo para a dinâmica do mercado de trabalho ainda precisam ser vistas. Embora a reforma possa promover a adaptabilidade no curto prazo, há o risco de que a mudança para o emprego precário possa levar ao aumento da desigualdade e da tensão social. O futuro cenário do trabalho dependerá da eficácia com que as partes interessadas podem abordar esses desafios ao mesmo tempo em que aproveitam os benefícios de um mercado de trabalho reformado.

As principais mudanças introduzidas, particularmente em horas de trabalho, tipos de contrato e processos de negociação coletiva, tiveram implicações profundas para trabalhadores e empregadores. Embora a reforma tenha criado oportunidades para a expansão do emprego e maior flexibilidade nas operações empresariais, também suscitou preocupações sobre a segurança no trabalho e a possível erosão dos direitos dos trabalhadores. Os impactos sobre os trabalhadores, caracterizados

por uma nova precariedade e reações de organizações trabalhistas, ressaltam as complexidades de equilibrar flexibilidade com proteção no mercado de trabalho (Brasil, 2020).

Finalmente, as implicações para a economia destacam o potencial de crescimento e competitividade, ao mesmo tempo em que alertam contra os riscos de longo prazo do aumento da desigualdade. À medida que avançamos, é essencial continuar o diálogo em torno da reforma trabalhista, garantindo que os benefícios de um mercado de trabalho reformado sejam compartilhados equitativamente, ao mesmo tempo em que salvaguardamos os direitos e a dignidade de todos os trabalhadores.

1.2.2 Regulamentação da Terceirização

A lei nº 13.429/17 trouxe mudanças a respeito dos tipos de terceirização do trabalho temporário e a terceirização em geral, como era visto no artigo 2º¹ da lei nº 6019/74, que caracterizou a autorização da contratação do trabalho temporário através de empresas de trabalho temporário para atender a dinâmica do mercado de trabalho. A terceirização por trabalho temporário já era prevista por lei antes do advento da reforma trabalhista, entretanto a legislação trouxe alterações ao tema regulado por lei (Camargo, 2020).

A terceirização pode ser observada ao artigo 2º da lei 6019/1974, pode ser caracterizada como uma intermediação de mão de obra, muito embora, diante das distinções podem ser classificados como o mesmo fenômeno jurídico, uma vez que os dois institutos estão extremamente aproximados após ao advento da reforma trabalhista. (Camargo, 2020).

A regulamentação da terceirização sob a Reforma Trabalhista de 2017 representa um aspecto crítico das mudanças legislativas que têm implicações tanto para empresas quanto para funcionários. A reforma introduziu novas regulamentações que regem as práticas de terceirização, permitindo que as empresas terceirizem não apenas atividades não essenciais, mas também suas funções primárias. Isso marcou um afastamento significativo das regulamentações anteriores que limitavam a terceirização a serviços auxiliares, oferecendo assim às empresas maior flexibilidade em suas estratégias operacionais (Reis, 2023).

¹ Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Lei nº 6.019, 1974)

Uma análise comparativa das regulamentações de terceirização pré e pós-reforma revela uma mudança em direção a uma estrutura mais permissiva, que os proponentes argumentam que traz um aumento na competitividade e reduz os custos operacionais, no entanto, essa liberalização das práticas de terceirização levantou preocupações quanto à erosão dos direitos dos funcionários. Trabalhadores em cargos terceirizados geralmente enfrentam menor segurança no emprego, salários mais baixos e acesso reduzido a benefícios em comparação com seus colegas internos (Reis, 2023).

As implicações são particularmente graves para os trabalhadores mais vulneráveis, incluindo mulheres e jovens, que são desproporcionalmente representados em empregos terceirizados. Ao examinar essas dinâmicas, podemos discernir as implicações mais amplas da reforma para as práticas de emprego no Brasil, destacando a tensão entre eficiência econômica e proteção dos direitos trabalhistas.

1.3 DIFERENÇA ENTRE PEJOTIZAÇÃO, TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO AUTÔNOMO

A pejotização é um conceito relativamente moderno que encapsula a ascensão do trabalho temporário, caracterizado por empregos flexíveis de curto prazo, muitas vezes facilitados por plataformas digitais. Os trabalhadores neste modelo são normalmente categorizados como contratados independentes, fornecendo serviços por tarefa, em vez de por meio de um relacionamento tradicional empregador-empregado (Almeida, 2019).

A pejotização, refere-se à prática pela qual o trabalhador constitui uma pessoa jurídica (PJ) para prestar serviços, ao invés de ser contratado diretamente como empregado, ou seja, uma determinada empresa contrata um empresário individual para prestar serviços, exclusivamente ao contratante. Para que essa contratação não seja ilegal, não pode haver os requisitos que caracteriza o vínculo empregatício. Por tratar-se de um fenômeno estranho ao ordenamento jurídico, a conceituação de pejotização é rara na literatura especializada, sendo assim, compreendemos que a pejotização legal é aquela que não se caracteriza como ilegal, como vamos abordar a seguir.

Esse mecanismo permite ao contratante reduzir ou eliminar despesas trabalhistas, enquanto o trabalhador, ao ser "transformado" em PJ, perde direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias, 13º salário e FGTS, entre outros benefícios essenciais.

Na pejetização legal, fundamentada pela Lei nº 11.196/2005, a contratação de trabalhadores como PJ ocorre, em geral, para serviços especializados e de caráter intelectual, sem configuração de vínculo empregatício ou subordinação direta. As vantagens desse tipo de pejetização incluem a redução de encargos para o empregador e uma maior flexibilidade para o trabalhador, que tem a opção de atuar como pessoa jurídica de forma autônoma.

Por outro lado, a pejetização ilegal acontece quando, apesar de o trabalhador estar formalmente registado como PJ, são atendidos os requisitos característicos da relação de emprego, como pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Essa prática busca disfarçar o vínculo empregatício, configurando uma fraude à legislação trabalhista. Nos casos em que se comprove essa fraude, o empregador pode ser legalmente obrigado a reconhecer o vínculo de emprego, assumindo a responsabilidade pelos direitos trabalhistas suprimidos ao longo da relação trabalhista. Portanto, a contratação de pessoa jurídica, dissimulando-se como não fosse um vínculo empregatício, configura uma verdadeira fraude processual, distorcendo a essência do Direito Trabalhista, que visa primordialmente à proteção do trabalhador, nesse sentido, Cisneiros (2016, p. 42), preleciona:

(...) a "pejetização" é uma fraude comum, quando o empregador "exige" que o empregado constitua uma pessoa jurídica para efetuar a sua contratação, na tentativa de mascarar uma típica relação empregatícia. O princípio da primazia da realidade, nos termos do art. 9º da CLT, garante, no caso, a possibilidade de o vínculo de emprego ser reconhecido na Justiça do Trabalho. (Cisneiros; 2016, p. 42).

Nessa perspectiva, Delgado (2019) aborda a pejetização ilegal como "sociedade como simulação", conforme exemplificado a seguir:

Sociedade como Simulação ("pejetização") — A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. (Delgado; 2019, p. 437)

Como abordado, a prática da "pejotização ilegal" é vista como uma forma de "sociedade como simulação", onde se utiliza contratos societários para mascarar uma relação empregatícia sob o pretexto de uma relação civil ou comercial. Segundo o autor, esta prática configura uma situação de simulação jurídica, na qual a formalidade de um contrato societário é usada para encobrir um vínculo empregatício verdadeiro, contrariando a especificamente do Direito Trabalhista, que é justamente a proteção do trabalhador.

A terceirização, por outro lado, é uma prática empresarial que consiste na contratação de uma empresa externa (terceirizada) para realizar atividades que, anteriormente, poderiam ser desempenhadas diretamente pelos funcionários da empresa contratante. De acordo com Martins (2020, p.192), a terceirização "é o processo pelo qual uma empresa delega a outra a execução de determinadas atividades, permitindo que um contratante se concentre em seu negócio principal, reduzindo custos e aumentando a eficiência".

Esse conceito foi amplamente discutido e regulamentado com a Lei nº 13.429/2017, que permitiu a terceirização de atividades-fim, ampliando o escopo de aplicação da terceirização no Brasil. Segundo Delgado (2019), essa legislação representa uma mudança substancial na organização do trabalho, ao possibilitar que as empresas contratem serviços terceirizados tanto para suas atividades-meio quanto para as atividades que são significativas a sua essência produtiva.

A principal vantagem da terceirização está em seu potencial para economias significativas de custos; as empresas podem reduzir os custos de mão de obra contratando outras empresas (terceirizadas) para prestar o serviço, ao mesmo tempo em que retém mais recursos para se concentrar em suas funções comerciais. No entanto, esse modelo também pode apresentar desafios, como potenciais barreiras de controle de produtividade, o que pode impactar a qualidade do serviço e a satisfação do cliente.

Por outro lado, trabalho autônomo é uma modalidade de prestação de serviços em que o trabalhador atua de forma independente, sem vínculo empregatício com a empresa contratante. O trabalhador autônomo exerce suas atividades por conta própria, assumindo os riscos de sua operação e tendo autonomia na condução de seu trabalho, incluindo a organização de seu tempo, métodos e recursos. Conforme ensina Martins (2012, p.146), o autônomo é aquele que, sem subordinação e sem

exclusividade, presta serviços por sua conta, assumindo os riscos da atividade. No entanto, é importante diferenciar o verdadeiro trabalho independente da prática da "pejotização", em que as empresas transformam empregados em prestadores de serviços (pessoas jurídicas) para reduzir contribuições trabalhistas, configurando muitas vezes uma relação de emprego disfarçada (Souto Maior, 2020, p.97).

Em resumo, pejotização, terceirização e trabalho autônomo apresentam abordagens distintas para trabalho e emprego na economia atual. A pejotização oferece flexibilidade e adaptabilidade para os trabalhadores, embora muitas vezes venha com desafios relacionados à segurança do emprego e benefícios. A terceirização fornece às empresas soluções econômicas e acesso a conhecimentos especializados, mas pode introduzir complexidades na comunicação e na qualidade do serviço.

Finalmente, o trabalho autônomo capacita os indivíduos com autonomia e o potencial para renda ilimitada, embora com maiores responsabilidades e riscos. Entender as distinções entre esses modelos é crucial tanto para indivíduos que buscam navegar em suas carreiras quanto para empresas que buscam otimizar suas estratégias operacionais em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico. À medida que a natureza do trabalho continua a evoluir, a relevância desses modelos, sem dúvida, persistirá, moldando o futuro cenário do emprego.

Conclui-se que as modalidades de contratação flexibilizadas pela Reforma Trabalhista de 2017, como a pejotização, a terceirização e o trabalho voluntário, geraram transformações significativas nas relações de trabalho no Brasil, embora proporcionem maior flexibilidade e redução de custos para as empresas, essas formas de contratação também levantam questões sobre a precarização dos direitos trabalhistas e a fragilidade da proteção social dos trabalhadores. A pejotização, em particular, destaca-se pela controvérsia ao permitir que, em muitos casos, a relação de emprego seja mascarada, levando à perda de direitos essenciais. Esse contexto abre espaço para uma análise mais aprofundada de casos práticos que revelam as implicações jurídicas e sociais dessa prática, como no caso de Rachel Sheherazade, que exemplifica os limites e os riscos da pejotização ilegal no cenário trabalhista.

No próximo capítulo, será examinada a relação entre a pejotização e a precarização do trabalho, além dos impactos sociais e econômicos decorrentes dessa modalidade contratual.

CAPÍTULO 2 CARACTERÍSTICAS, IMPLICAÇÕES E PERSPECTIVAS FUTURAS DA PEJOTIZAÇÃO

Este capítulo abordará as características da pejetização e as implicações dessa prática no mercado de trabalho contemporâneo, com foco nos efeitos que esse modelo de contratação exerce sobre a proteção social e as questões econômicas. A pejetização, entendida como a transformação do trabalhador em pessoa jurídica, levanta uma série de debates sobre seus impactos tanto para os trabalhadores quanto para as empresas.

Serão discutidos, inicialmente, os aspectos da pejetização legal, que, em alguns casos, pode ser uma alternativa viável para a flexibilização do trabalho, proporcionando uma maior autonomia ao trabalhador. No entanto, também serão analisados os problemas decorrentes da pejetização ilegal, que frequentemente resulta na precarização das relações de trabalho, comprometendo a proteção dos direitos trabalhistas.

Esse fenômeno levanta questões cruciais sobre o equilíbrio entre flexibilidade e precariedade nas empresas, uma vez que, ao buscar maior eficiência e redução de custos, muitas organizações podem optar por modelos de contratação que desconsideram os direitos fundamentais dos trabalhadores. Dessa forma, o capítulo busca evidenciar a necessidade de uma regulação mais robusta e a importância de uma reflexão crítica sobre a pejetização, de modo a assegurar que a busca por inovação e competitividade não ocorra à custa da dignidade e dos direitos dos trabalhadores.

2.1 A PEJOTIZAÇÃO E SUAS CARACTERÍSTICAS

A pejetização, fundamentalmente, refere-se à transformação das práticas trabalhistas caracterizadas pela prevalência de contratações com base em contratos temporários ou por meio de pessoas jurídicas (PJ), em detrimento do vínculo empregatício formal, significando um afastamento da estabilidade e dos benefícios associados ao emprego tradicional em tempo integral. Historicamente, vários fatores contribuíram para o aumento da pejetização, incluindo avanços tecnológicos, globalização e recessões econômicas que alteraram a dinâmica empregador-empregado (Chaves, 2023).

Pejotização, um termo derivado da abreviação de “Pessoa Jurídica”, e refere-se ao fenômeno em que pode ser apresentado de duas formas diferentes: a pejotização legal que ocorre quando há uma real prestação de serviços por uma pessoa jurídica que, de fato, possui autonomia, estrutura própria e presta serviços para diferentes empresas, contexto em que, o prestador de serviço tem total liberdade para determinar como, quando e onde os serviços serão executados, além de poder assumir riscos econômicos inerentes ao seu negócio e a pejotização ilegal que ocorre quando uma empresa utiliza a contratação de pessoas como PJ para mascarar uma relação de emprego.

Na pejotização ilegal, apesar de o trabalhador ser formalmente registrado como pessoa jurídica, na prática, ele exerce suas funções sob as mesmas condições de um empregador tradicional, ou seja, há subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, que são elementos típicos de uma relação de emprego, mas sem o amparo dos direitos garantidos pela CLT, como férias, 13º salário, FGTS, descanso semanal remunerado, entre outros. O surgimento deste último está intimamente ligado às empresas que contratarem trabalhadores sem os custos associados ao emprego formal (Porto, 2019).

O fenômeno da pejotização ganhou atenção significativa no discurso trabalhista contemporâneo, e trata-se da tendência de trabalhadores operarem como contratados independentes por meio de suas próprias empresas, em vez de funcionários tradicionais. Este modelo de trabalho surgiu como uma resposta ao cenário econômico em evolução, caracterizado pela crescente globalização, avanços tecnológicos e mudanças na dinâmica empregador-empregado.

A reforma trabalhista teve como objetivo abordar várias questões dentro do mercado de trabalho brasileiro, incluindo o desejo por maior flexibilidade e competitividade. No entanto, as implicações da pejotização permanecem complexas, influenciando vários aspectos da força de trabalho, da estabilidade econômica à previdência social.

As implicações da pejotização são profundas, particularmente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores e à segurança no emprego. Os trabalhadores que se envolvem em pejotização muitas vezes perdem benefícios como seguro saúde, planos de aposentadoria e licenças remuneradas, que normalmente são concedidos a indivíduos formalmente empregados, além de terem os mesmos deveres e

obrigações dos trabalhadores com vínculo de emprego formal. Tais casos ressaltam a natureza precária da pejetização, levantando questões sobre sua sustentabilidade a longo prazo e o potencial de exploração na ausência de proteções adequadas. (Porto, 2019).

Para entender a pejetização, é essencial definir o fenômeno dentro do contexto mais amplo das relações de trabalho, ela se refere à prática em que os trabalhadores são classificados como contratados independentes, permitindo assim que os empregadores contornem as leis e obrigações trabalhistas tradicionais. Essa mudança surgiu no Brasil durante o final do século XX, particularmente em resposta às crises econômicas e à crescente necessidade de as empresas reduzirem custos. Fatores históricos como a Constituição de 1988, que intensificou as proteções trabalhistas, levaram as empresas a buscar arranjos alternativos que diminuíssem seus passivos financeiros (Barbosa, 2014).

Ao contrário do emprego tradicional, em que os trabalhadores recebem benefícios como férias remuneradas, seguro saúde e seguro-desemprego, entre outros, a pejetização geralmente leva a uma situação de trabalho precária para muitos indivíduos. Por exemplo, enquanto um funcionário tradicional pode desfrutar de segurança no emprego e uma renda previsível, um trabalhador pejetizado deve administrar seus próprios impostos, assistência médica e poupança para aposentadoria, geralmente resultando em falta de segurança e aumento do risco financeiro. Essa comparação destaca as diferenças fundamentais entre esses dois modelos de emprego, levantando questões sobre a sustentabilidade e as implicações éticas da pejetização nos mercados de trabalho contemporâneos (Barbosa, 2014).

A reforma trabalhista afetou a relação trabalhador-empregador por meio de uma maior flexibilização nas relações de trabalho, sendo a pejetização um dos seus efeitos mais polêmicos, mais precisamente, ela levantou uma maior possibilidade de adaptação individual dentro do mercado com uma incerteza muito maior sobre a manutenção de direitos sociais para trabalhadores habituados à sua natureza quase inalienável. A mudança da personificação do emprego para a mera prestação de serviço por meio de uma pessoa jurídica tem como efeito a perda da proteção social e um ataque ao equilíbrio das relações de trabalho.

Novamente a pejetização, embora apontada como forma de reduzir custos às empresas e da concorrência, convoca o legislador e o Judiciário a observarem com

atenção em princípio, para não permitir que a flexibilização do trabalho se torne uma precarização do trabalho, mantendo os direitos fundamentais e o valor social do trabalho. Ao compreender as transformações e as especificidades da pejetização, é necessário avançar na análise de suas implicações sobre os direitos trabalhistas e a proteção social.

2.2 A PEJOTIZAÇÃO ILEGAL E OS IMPACTOS NA ECONOMIA E NOS DIREITOS TRABALHISTAS.

A reforma trabalhista de 2017 no Brasil incluiu várias mudanças significativas nas leis trabalhistas existentes, com disposições específicas que impactaram diretamente a pejetização e teve o condão de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, uma meta que repercutiu entre os empregadores que buscavam se adaptar ao ambiente econômico acelerado.

As principais mudanças incluíram a capacidade de negociar contratos individuais, o estabelecimento de novas diretrizes para trabalho de meio período e a facilitação da terceirização em vários setores, sendo assim, notavelmente, a reforma legitimou a prática da pejetização ao permitir que as empresas contratassem trabalhadores por meio de suas próprias empresas, ampliando efetivamente o escopo dos acordos contratuais. Essa mudança foi projetada para aumentar a competitividade e promover a criação de empregos, permitindo que as empresas respondessem mais rapidamente às demandas do mercado (Biavaschi, 2021).

Sousa (2024, p. 11) afirma que, no entanto, embora as metas pretendidas da reforma destaquem um impulso em direção a uma maior flexibilidade, elas também levantam preocupações sobre a erosão dos direitos e proteções dos trabalhadores. Os críticos argumentam que a reforma prioriza a eficiência econômica em detrimento da segurança do emprego, potencialmente levando a uma força de trabalho caracterizada pela instabilidade e incerteza. Assim, enquanto a reforma buscava modernizar as relações trabalhistas, ela simultaneamente abriu as portas para práticas que podem minar as proteções fundamentais que os trabalhadores historicamente desfrutaram. Deste modo, quando se trata de negociações, trabalhadores e empresários têm expectativas diferentes: os primeiros procuram

valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhe mais representatividade; os segundos aproveitam a crise do sindicato e apostam nela.

A Convenção Coletiva de Trabalho² desempenha um papel fundamental na regulamentação das relações trabalhistas, especialmente na proteção dos direitos dos trabalhadores e no equilíbrio das negociações entre trabalhadores e empregados. No entanto, a pejetização introduz um desafio direto a esse mecanismo, uma vez que a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas exclui o âmbito de aplicação das convenções coletivas. Ao se posicionarem como prestadores de serviços independentes, os trabalhadores pejetizados perdem o acesso às garantias e benefícios conquistados por meio dessas negociações coletivas, como reajustes salariais, proteção contra demissões arbitrárias e jornadas de trabalho limitadas. Essa desconexão fragiliza o poder de barganha dos trabalhadores e expõe as fragilidades da pejetização no que diz respeito à proteção coletiva e aos direitos sociais. (Cardoso, 2010 p.195)

Os impactos da pejetização pós-reforma foram profundos, remodelando tanto o cenário econômico quanto o tecido social do mercado de trabalho no Brasil, de uma perspectiva econômica, a mudança para uma força de trabalho pejetizado trouxe resultados mistos para trabalhadores e empregadores. Para os empregadores, a capacidade de contratar mão de obra independente pode levar a economias de custos significativas, pois eles não são mais obrigados a fornecer o conjunto completo de benefícios associados ao emprego tradicional.

No entanto, essa vantagem econômica tem um custo, muitos trabalhadores relatam se sentir vulneráveis e incertos sobre seus futuros financeiros devido à falta de segurança no emprego e benefícios. Socialmente, o aumento da pejetização levantou alarmes sobre os direitos e proteções dos trabalhadores, setores como tecnologia e transporte, ilustram as condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores pejetizados, por exemplo, trabalhadores autônomos frequentemente se encontram sem seguro saúde ou planos de aposentadoria, dependendo de renda esporádica que depende da demanda por seus serviços.

² **Art. 611** - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Segundo dados da Nota Técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação, observou-se um aumento significativo no número de trabalhadores por conta própria formais após a reforma. Esse crescimento, que atingiu 57% no número de Microempreendedores Individuais (MEIs) e 97% no número de trabalhadores enquadrados no Simples Nacional entre 2017 e 2022, reflete o avanço da pejetização no mercado de trabalho brasileiro. Esse movimento trouxe uma consequência direta: a redução significativa na arrecadação tributária e previdenciária, uma vez que os trabalhadores pejetizados cobram menos impostos e contribuições do que fariam sob o regime CLT (Marconi; Brancher, 2024).

O impacto da pejetização ilegal, que disfarça relações de emprego para evitar despesas trabalhistas, agrava essa situação. Trabalhadores que deveriam estar sob regime celetista deixam de manter as devidas contribuições previdenciárias, o que prejudica o financiamento da previdência social e aumenta o déficit público. Estimativas apontam que, se os trabalhadores pejetizados fossem contratados como celetistas, a arrecadação tributária poderia ter sido até R\$144 bilhões maior entre 2018 e 2023 (Marconi; Brancher, 2024).

A pejetização tem impacto significativo nas contas públicas, com perdas estimadas entre R\$144 bilhões (empresas de Lucro Real/Presumido) e R\$82 bilhões (empresas do Simples Nacional) entre 2018 e 2023, o que representa 3,8% a 6,2% da arrecadação federal de 2023. Se metade da força de trabalho com carteira assinada fosse pejetizada, a perda anual seria de R\$382 bilhões, equivalente a 16,6% da arrecadação federal de 2023. (Marconi; Brancher, 2024)

A pejetização também reduz a base de cálculo dos impostos ao eliminar direitos trabalhistas, como décimo terceiro e horas extras, e dificulta a fiscalização da Receita Federal, enfraquecendo o controle sobre a arrecadação. Em longo prazo, isso compromete o financiamento da previdência e a capacidade do Estado de implementar políticas públicas.

As ramificações da pejetização vão além dos trabalhadores individuais, pois a erosão das proteções trabalhistas pode levar a problemas sociais mais amplos, incluindo, aumento da desigualdade e diminuição da estabilidade geral da força de trabalho. Assim, os impactos da pejetização apresentam uma interação complexa de benefícios econômicos e desafios sociais, exigindo um exame crítico das reformas trabalhistas e suas implicações para o futuro do trabalho (Delgado, 2019).

2.2.1 Proteção Social e Precarização do Trabalho.

A relação entre segurança social e precarização do trabalho no Brasil é uma questão central nos debates sobre as mudanças estruturais nas relações laborais nas últimas décadas. A seguridade social, nos termos da Constituição Federal de 1988, tem como objetivo garantir a proteção aos cidadãos por meio de um sistema integrado que envolve a previdência social, a assistência social e a saúde, esse sistema visa garantir o amparo em situações de doença, invalidez, maternidade, desemprego e na aposentadoria (Gomez,1999). No entanto, o cenário de crescente flexibilização nas formas de contratação e a expansão de modalidades de trabalho precarizadas, como a pejetização ilegal e a terceirização sem limites adequados de regulamentação, tem gerado preocupações quanto à sustentabilidade e efetividade desse modelo de proteção social.

A pejetização, que pode ocorrer de maneira legal ou ilegal, e é uma influência relevante nesse contexto de transformação das relações de trabalho. A pejetização legal ocorre quando um trabalhador atua como pessoa jurídica (PJ) de forma autônoma e independente, sem a configuração de vínculo empregatício, esse modelo pode oferecer vantagens, como flexibilidade para o profissional e redução de custos para as empresas, pois não há obrigação de recolhimento de encargos trabalhistas e previdenciários.

No entanto, mesmo quando realizada dentro da legalidade, a pejetização legal tende a reduzir a base de contribuições para o sistema previdenciário, uma vez que o trabalhador PJ contribui de forma individual e, muitas vezes, de maneira insuficiente para garantir a cobertura social necessária, prejudicando a sustentabilidade da previdência social, já que o sistema depende da arrecadação contínua e regular para garantir o pagamento de benefícios.

Por outro lado, a pejetização ilegal, que é a prática de contratar trabalhadores como PJ para disfarçar uma relação de emprego regular, traz ainda mais consequências para o sistema de proteção social. Nesse caso, há uma clara tentativa de fraude à legislação trabalhista, evitando o pagamento de direitos como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias, 13º salário, além das contribuições previdenciárias, essa prática não apenas retira dos trabalhadores a proteção garantida

por lei, mas também agrava a evasão de receitas para o sistema previdenciário, uma vez que tanto o empregador quanto o empregado deixam de contribuir benéfica.

O impacto dessa pejetização fraudulenta é duplo: enfraquecer o direito do trabalhador de ter acesso aos benefícios sociais e sobrecarregar o sistema de segurança social, que precisa cobrir, com recursos públicos, a ausência de contribuições individuais quando esses trabalhadores, desprovidos de proteção formal, especificamente de amparo em situações de doença, desemprego ou aposentadoria.

Além das implicações diretas sobre o financiamento da previdência, a pejetização ilegal também contribui para a precarização do trabalho, especialmente no que se refere à perda de segurança jurídica e à fragilidade nas relações laborais, pois trabalhadores que se veem obrigados a aceitar a pejetização, muitas vezes em condições de subordinação e habitualidade típicas de um vínculo empregatício. Enfrentando maior instabilidade, perda de direitos e menor proteção social, ampliando as desigualdades sociais e criando uma massa de trabalhadores mais vulneráveis, sem garantias mínimas para enfrentar imprevistos ou garantir um futuro financeiramente estável. (Krein; Gimenez; Santos, 2018. p. 101)

Portanto, tanto a pejetização legal quanto a ilegal têm impactos profundos na proteção social e no sistema previdenciário brasileiro. Enquanto a pejetização legal, apesar de suas vantagens pontuais, reduz a arrecadação e fragiliza a segurança social do trabalhador, a pejetização ilegal compromete ainda mais o equilíbrio das relações de trabalho e a eficácia da segurança social ao promover a exclusão de direitos. O desafio reside em encontrar um equilíbrio entre a flexibilização das contratações, que possa ser benéfico para determinados setores, e a necessidade de garantir que os trabalhadores continuem a ter acesso aos direitos e à proteção social assegurados pela Constituição.

A fiscalização da pejetização no Brasil enfrenta diversas dificuldades, devido à complexidade e à sutileza, como a prática pode ser inovadora, especialmente quando se trata de distinção entre a pejetização lícita e a pejetização ilícita. E o principal desafio para os órgãos fiscalizadores é identificar quando essa forma de contratação está sendo usada de maneira fraudulenta para mascarar uma relação de emprego regular, no entanto, muitos contratos de prestação de serviços da PJ são desenhados

de forma a disfarçar esses elementos, dificultando a fiscalização. (Krein; Gimenez; Santos, 2018. p. 221).

A diferença sutil entre um prestador de serviços autônomo e um empregado disfarçado de PJ torna a análise dos contratos complexa e exige uma investigação detalhada por parte dos fiscais do trabalho, além disso, os recursos limitados dos órgãos de fiscalização, como o Ministério do Trabalho e a Receita Federal, representam outro grande desafio.

Insta salientar, que o Brasil tem um número restrito de fiscais para cobrir um vasto número de empresas e setores econômicos. Isso significa que muitas infrações podem passar despercebidas, e a fiscalização tende a ser reativa, ocorrendo principalmente após denúncias, em vez de ser sistemática e preventiva e somente por meio de uma fiscalização rigorosa e de um marco regulatório claro será possível evitar que a pejetização, em suas formas abusivas, contribua para o aumento da precarização e a desestabilização do sistema de proteção social no Brasil.

2.3 IMPACTOS SOCIAIS DA PEJOTIZAÇÃO

A proliferação de plataformas digitais facilitou o trabalho autônomo, permitindo que os trabalhadores oferecessem seus serviços de forma emancipada, muitas vezes ignorando a responsabilidade do empregador e as proteções trabalhistas. Em contraste com as estruturas tradicionais do mercado de trabalho, que normalmente enfatizam relacionamentos de emprego de longo prazo, a pejetização é marcada por sua fluidez e adaptabilidade.

Com o aumento da importância do trabalho autônomo, promovido pela narrativa empresarial do capitalismo flexível, as distinções entre trabalho formal e informal se tornam menos relevantes. Isso acontece em um cenário onde até mesmo as atividades reguladas enfrentam a incerteza e a instabilidade típicas do atual mercado de trabalho. (Rangel, 2015).

Além disso, a falta de poder de negociação coletiva entre os trabalhadores temporários representa sérios desafios aos direitos dos trabalhadores, pois eles geralmente operam fora das proteções oferecidas aos funcionários tradicionais. Por exemplo, os contratados independentes não têm acesso a benefícios de seguro desemprego, o que os torna vulneráveis durante crises econômicas. Essa

reestruturação da segurança do emprego não afeta apenas os trabalhadores individuais, mas também tem implicações mais amplas para a coesão social e a mobilidade econômica, pois atrai desproporcionalmente grupos marginalizados que podem não ter acesso a oportunidades de emprego estáveis. (Galia, 2018).

Consequentemente, o tecido social das comunidades é afetado, pois os indivíduos lutam com a incerteza que acompanha um mercado de trabalho pejotizado. Economicamente, os impactos da pejotização são igualmente significativos, particularmente no que diz respeito aos níveis salariais e à desigualdade de renda, à medida que a pejotização se torna mais prevalente, muitos trabalhadores nesses setores vivenciam estagnação salarial, pois a competição por bicos geralmente reduz os preços da mão de obra. Isso pode levar a um cenário em que os indivíduos estão trabalhando em vários empregos para sobreviver, mas sua renda geral continua precária. Um contraste pode ser observado ao comparar os níveis salariais em ambientes de emprego tradicionais, que normalmente oferecem salários e benefícios mais estáveis, com aqueles em setores pejotizados. (Tomé, 2023)

Essa polarização econômica não apenas dificulta o crescimento econômico geral, mas também levanta questões sobre a sustentabilidade de um mercado de trabalho que depende cada vez mais de estruturas de emprego precárias. Em última análise, as implicações econômicas da pejotização ressaltam a necessidade de uma reavaliação das políticas trabalhistas para abordar essas disparidades e proteger os trabalhadores nesse cenário em evolução. (Silva, 2023).

Por outro lado, quando a pejotização ocorre de forma legal, com objetivo da prestação de serviço e não como forma de fraude à legislação, existem pontos positivos para ambas as partes envolvidas como a autonomia e flexibilidade. Como pessoa jurídica, o trabalhador pode definir seu próprio horário e condições de trabalho, permitindo maior controle sobre sua vida profissional e pessoal. Essa autonomia é especialmente valorizada em setores como tecnologia, marketing e consultoria, onde o trabalho por projetos e a flexibilidade são fatores importantes.

Outro ponto positivo é a possibilidade de aumento de rendimento, como PJ, o profissional pode negociar diretamente o valor de seus serviços sem os descontos solicitados do regime CLT, o que pode resultar em remunerações mais elevadas. Essa vantagem torna a pejotização atraente para trabalhadores especializados e de alta

qualificação, que veem a possibilidade de ganhos financeiros maiores e mais adequados ao seu nível de expertise. (Delgado, 2019, p.422)

Para as empresas, a pejetização representa uma redução significativa de custos, esse fator pode contribuir para a competitividade das empresas, especialmente em setores que proporcionam agilidade e adaptação às flutuações do mercado. Além disso, a pejetização legal permite maior flexibilidade na gestão de pessoal. A contratação de profissionais como PJ permite que as empresas ajustem rapidamente sua equipe conforme a demanda, contratando serviços para projetos específicos sem estabelecer vínculos empregatícios de longo prazo. Isso facilita a adaptação da empresa às mudanças econômicas e permite a contratação de especialistas sem compromissos prolongados. (Delgado, 2019, p.648)

Ao abordar as implicações dessa mudança, podemos trabalhar em direção a um mercado de trabalho mais inclusivo e sustentável que valorize as contribuições de todos os indivíduos, independentemente de seu status de emprego. O futuro do trabalho exige um diálogo urgente e matizado para navegar nas complexidades da pejetização, garantindo que ela não ocorra às custas da dignidade e do bem-estar econômico dos trabalhadores.

Portanto, esse capítulo analisou as transformações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, com ênfase na flexibilização das relações de trabalho e na introdução de modalidades contratuais mais dinâmicas, como a pejetização, essa mudança legislativa, embora tenham buscado modernizar o mercado de trabalho e promover a competitividade, geraram um cenário de maior incerteza para os trabalhadores, especialmente em relação à segurança no emprego e à manutenção de direitos sociais.

No próximo capítulo, será analisado o caso Rachel Sheherazade, com o objetivo de evidenciar a interpretação dos tribunais superiores quanto à legalidade e aos limites da pejetização, explorando os critérios adotados para distinguir essa prática entre seu uso legítimo e a fraude trabalhista.

CAPÍTULO 3 ANÁLISE DO CASO RACHEL SHEHERAZADE

O presente capítulo tem como objetivo realizar uma análise detalhada do caso trabalhista envolvendo a jornalista Rachel Sheherazade e a emissora de televisão SBT, no qual a trabalhadora buscou o reconhecimento de vínculo empregatício após anos de prestação de serviços como pessoa jurídica.

O caso levanta questões importantes sobre a pejotização e a relação de trabalho no meio televisivo, abordando temas como a subordinação, a autonomia contratual, e os limites da terceirização. Serão analisados os argumentos das partes, as decisões proferidas nas diversas instâncias da Justiça do Trabalho, e o desfecho final, com destaque para a intervenção do Supremo Tribunal Federal.

3.1 CONTEXTO DO CASO E APRESENTAÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS

Rachel Sheherazade, renomada jornalista e ex-apresentadora do *SBT Brasil*, protagonizou uma disputa judicial contra o SBT após seu desligamento da emissora, buscando o reconhecimento de vínculo empregatício. A questão central girou em torno da forma como foi contratada, pois, embora tivesse atuado na emissora por quase uma década, sua prestação de serviços ocorreu por meio de uma pessoa jurídica, a Sheherazade Produções Jornalísticas Ltda.

Sheherazade ganhou destaque nacional em 2011 quando, ainda como âncora da TV Tambaú, afiliada do SBT na Paraíba, expressou uma crítica incisiva ao Carnaval e à falta de infraestrutura em seu estado. O vídeo viralizou, chamando a atenção de Silvio Santos, que a convidou para apresentar o telejornal *SBT Brasil*, onde rapidamente se destacou pelas opiniões expressadas e comentários críticos, abordando questões de segurança pública, política e sociedade, o que gerou tanta admiração quanto polêmicas. Durante sua permanência na emissora, Rachel foi frequentemente elogiada pelo público conservador, mas também discutiu críticas e conflitos com setores progressistas e com a direção do SBT, que passou a restringir sua liberdade de expressão em alguns casos.

Após sua saída do SBT em 2020, Rachel Sheherazade expandiu sua atuação para plataformas digitais, onde continua abordando temas sociais e políticos, além de atuar como jornalista independente, ela também se dedicou a novos projetos na rádio

e em podcasts, sendo convidada a participar de debates e eventos relacionados à liberdade de imprensa, direitos humanos e a ética no jornalismo. Foi também após a sua saída da emissora que Rachel entrou com uma reclamação trabalhista contra a mesma, pedindo reconhecimento de vínculo empregatício com o canal e pagamentos de verbas que ela havia deixado de receber durante a vigência do seu contrato de prestação de serviços.

No outro lado dessa disputa se encontra o SBT (Sistema Brasileiro de Televisão), uma das maiores emissoras de TV do país, fundada por Silvio Santos em 19 de agosto de 1981. Logo após seu lançamento, o SBT se destacou pela inovação na programação, com um enfoque em novelas, séries e, especialmente, programas de auditório, o que se tornaria uma marca registrada da emissora, tendo como seu principal apresentador e estrela do canal o seu próprio fundador. Com seu estilo carismático e próximo do público, Silvio Santos conquistou uma base fiel de fãs e se tornou símbolo do entretenimento popular, comandando programas que marcaram gerações, como o *Programa Silvio Santos*. Ao longo de sua carreira, Silvio ganhou prêmios consideráveis e é amplamente reconhecido pela contribuição à cultura e à televisão brasileira.

O dono da emissora foi citado diretamente por Rachel em sua reclamação trabalhista, já que o acusou de ter causado a ela danos morais, por um diálogo entre eles durante a entrega do troféu imprensa no ano de 2017, onde foi por ele dado evidente tratamento depreciativo, preconceituoso, vexatório, humilhante e constrangedor, segundo a reclamante.

O caso gerou grande repercussão na imprensa nacional, principalmente pelos valores pedidos por Rachel em sua reclamação trabalhista, sendo o valor de indenização por danos morais o mais comentado, já que a jornalista pedia o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) e os outros valores de verbas trabalhistas e rescisórias que giravam em torno de R\$ 19.000.000,00 (dezenove milhões de reais), também não passaram despercebidos pelos veículos de notícias.

3.2 ARGUMENTOS DA RACHEL SHEHERAZADE

Na reclamação trabalhista, em primeira instância, Rachel argumentou que sua contratação como pessoa jurídica era, na verdade, uma fraude trabalhista, já que de

acordo com a mesma, havia subordinação visto que estava sujeita a ordens diretas da emissora e suas rotinas e pautas eram determinadas pela direção do canal, e alegou ainda a existência de pessoalidade, já que o trabalho para que fora contratada era de caráter intransferível e não poderia ser delegado a terceiros. Outro ponto abordado pela trabalhadora foi o fato da prestação de serviço ser realizada de forma contínua e regular, caracterizando habitualidade, além da contraprestação financeira pelo serviço prestado à emissora.

Sheherazade também expôs que, ao longo do contrato, ela não recebeu nenhum dos direitos trabalhistas previstos pela CLT, apontando que, durante os quase 10 anos de trabalho, não teve acesso a 13º salário, férias, FGTS, ou aviso prévio no momento de sua dispensa. Segundo a jornalista, a falta de vínculo empregatício formal levou à ausência de qualquer pagamento de verbas rescisórias, sendo este um dos principais pleitos da trabalhadora no processo, além disso, ela pugna pelo pagamento dos reajustes salariais previstos nas convenções coletivas da categoria dos jornalistas, que não foram aplicados a sua remuneração ao longo dos anos. Esse argumento reforça o entendimento de que ela deveria ser enquadrada como empregada, com todos os direitos decorrentes.

Essa situação pode expor a vulnerabilidade do trabalhador "pejotizado", que, ao ser privado de proteção sindical e de mecanismos de negociação coletiva, enfrenta maiores dificuldades na defesa de seus direitos e na busca por melhores condições laborais. De acordo com Porto, 2019, p.69:

O trabalhador "pejotizado" não integra formalmente a categoria profissional vinculada ao tomador de seus serviços, o que induz a grave déficit de efetividade do direito fundamental à liberdade sindical e a mecanismos de conquista coletiva de melhoria da condição social do trabalhador, como a negociação coletiva e a greve. (Porto, 2019, p.69).

Outro ponto importante dos argumentos de Rachel é a alegação de que sofreu assédio moral e danos morais ao longo de sua carreira no SBT, afirmando ter sido exposta a situações constrangedoras e humilhantes por parte de seus superiores, em especial Sílvio Santos, proprietário da emissora. O episódio mais marcante citado pela jornalista ocorreu durante a premiação do Troféu Imprensa, em rede nacional, onde Sílvio Santos a repreendeu publicamente, dizendo que ela não deveria se ater apenas em ler notícias e não expressar opinião pessoal a respeito dos casos noticiados.

Além do constrangimento público, ela alega ter sofrido represálias no ambiente de trabalho, como o afastamento da apresentação do *SBT Brasil* às sextas-feiras e a redução de seu espaço na programação, tudo como forma de punição por suas opiniões políticas. Ela enxerga essas ações como censura e um ato de retaliação, configurando assédio moral, conforme os padrões de interpretação da justiça trabalhista.

Rachel argumenta que essas condutas feriram sua imagem pessoal e profissional, afetando sua credibilidade como jornalista e apresentadora, o que justifica o pedido de indenização por danos morais. Os argumentos da trabalhadora são bem fundamentados no que tange à caracterização da relação de emprego, com base nos elementos previstos pela CLT, e sustentados por provas documentais, testemunhais e jurisprudência favorável.

A alegação de pejetização como fraude trabalhista é um dos pontos centrais da ação, complementada pelas denúncias de assédio moral e danos à sua imagem profissional. A busca pelo reconhecimento do vínculo empregatício e pelo pagamento das verbas rescisórias, bem como a indenização por danos morais, compõe a base da argumentação da trabalhadora, cuja estratégia processual é demonstrar que a relação contratual foi mascarada e que houve violação de seus direitos laborais e pessoais.

3.3 ARGUMENTOS DO SBT

Por outro lado, a perspectiva do empregador se concentra em refutar a tese de vínculo empregatício alegada pela trabalhadora, bem como as alegações de assédio moral e pejetização ilegal com intuito de fraudar a legislação trabalhista, sendo a sua principal linha de defesa o princípio da livre iniciativa e da livre concorrência, sustentando que o relacionamento entre a jornalista e a emissora foi puramente comercial, firmado através de um contrato de prestação de serviços celebrado entre duas pessoas jurídicas: o SBT e a empresa *Sheherazade Produções Jornalísticas Ltda.*, constituída pela própria trabalhadora.

A contratante argumenta que a contratação foi feita com fundamento em um contrato de prestação de serviços, alicerçado na autonomia contratual e nos moldes do direito civil e que nesse tipo de relação, Sheherazade teria liberdade para gerir

seus serviços e agenda, sem a subordinação inerente a uma relação empregatícia, isso implica que não haveria a presença dos elementos característicos de um vínculo de emprego, como: subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

A defesa nesse ponto reforça a ideia de que a prestação de serviços jornalísticos por Rachel Sheherazade seguiu um formato comum no meio televisivo, onde profissionais de destaque frequentemente são contratados como pessoas jurídicas para facilitar o regime fiscal, e não como empregados, desconfigurando qualquer vínculo de emprego conforme descrito nos artigos 2º e 3º³ da CLT.

Outro ponto chave na argumentação da contratante é negar a existência de subordinação direta e de poder disciplinar sobre a jornalista, justificando que Sheherazade não estava sujeita ao controle estrito da emissora quanto ao conteúdo jornalístico que apresentava, e que a liberdade editorial que ela detinha é incompatível com uma relação de subordinação característica do contrato de emprego.

A contratante alegou que a relação entre as partes era de caráter colaborativo, com a jornalista tendo considerável liberdade editorial para desenvolver o conteúdo dos programas em que atuava, sem a imposição de ordens diretas sobre suas funções, ainda que houvesse interações com os diretores da emissora, o argumento de defesa sustenta que isso faz parte de qualquer relação contratual em que um prestador de serviços segue diretrizes mínimas do contratante, sem configurar subordinação.

No episódio citado pela trabalhadora, em que Sílvia Santos fez críticas públicas à jornalista durante o Troféu Imprensa, a defesa da contratante argumentou que a situação foi um evento isolado, ocorrido em um contexto de entretenimento, e que não teria o objetivo de exercer poder de censura ou disciplinar sobre a apresentadora e que esse tipo de situação faz parte da dinâmica televisiva e não deve ser interpretado como uma demonstração de subordinação ou assédio moral.

Em relação às acusações de assédio moral sofrido pela contratada, a defesa do SBT, no entanto, nega a prática de assédio, afirmando que não houve qualquer conduta que pudesse ser interpretada como humilhante ou degradante e sim

³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil; 1943)

mudanças na linha editorial de jornalismo da emissora. Não haveria, portanto, uma motivação punitiva ou retaliatória contra a jornalista.

Em relação ao pedido de indenização por danos morais, no valor de R\$ 500.000,00(quinientos mil reais) movido pela contratada, a contratante justifica que as alegações da trabalhadora não têm fundamentação suficiente para justificar a reparação financeira, visto que não há elementos que comprovem que houve dano à honra ou à imagem da jornalista que justifique a indenização solicitada, e que os acontecimentos relatados, quando devidamente contextualizados, não configuram uma violação dos direitos pessoais ou profissionais da trabalhadora.

Outro argumento importante da defesa do SBT envolve a justificativa da pejetização como uma prática legítima e comum no setor televisivo, alegando que a contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços no âmbito da televisão, especialmente para apresentadores e jornalistas de renome, é uma prática adotada por muitas emissoras e que visa à simplificação das questões tributárias e fiscais.

Ao contrário do que sustenta a trabalhadora, o SBT alegou que a constituição de uma pessoa jurídica por parte de Sheherazade foi uma escolha consciente e que essa modalidade de contratação traz vantagens para ambas as partes, nesse sentido, a defesa enfatiza que a contratação como PJ permitiu à jornalista mais flexibilidade para gerenciar sua carreira e seus negócios, sendo uma opção que favorece profissionais que trabalham em várias frentes, como publicidade, palestras e outros projetos paralelos.

3.4 DESFECHO JUDICIAL E SUAS IMPLICAÇÕES

O desfecho judicial da reclamação trabalhista movida por Rachel Sheherazade contra a TVSBT Canal 4 de São Paulo foi amplamente favorável à trabalhadora nas instâncias trabalhistas. Inicialmente, a Justiça do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre Sheherazade e o SBT, mesmo que a contratação formal tenha ocorrido por meio de uma pessoa jurídica constituída pela própria jornalista. Considerou-se que os serviços prestados por Rachel apresentavam todos os elementos típicos de uma relação de emprego, como pessoalidade, continuidade, subordinação e pagamentos. A sentença afirmou que a prática de "pejetização" era

inválida diante da realidade dos fatos, aplicando o princípio da primazia da realidade, previsto no direito do trabalho.

Com isso, a sentença de primeira instância declarou que Rachel Sheherazade manteve uma relação formal de emprego com o SBT entre 13 de março de 2011 e 31 de outubro de 2020. Como resultado, a empresa foi condenada ao pagamento de diversas verbas trabalhistas, incluindo férias, 13º salário, FGTS, reajustes salariais, participação nos lucros e resultados (PLR), além do adicional por tempo de serviço. A Justiça também foi favorável para que o auxílio moradia fosse fornecido pela empresa como salário in natura, devendo ser incorporada à base de cálculos das verbas trabalhistas, quando julgou embargos de declaração opostos pela ré.

Um dos pontos mais destacados da sentença foi a condenação do SBT ao pagamento de uma indenização por danos morais no valor de R\$500.000,00. A indenização foi determinada devido ao constrangimento público que a autora alegou ter sofrido durante uma premiação do "Troféu Imprensa", quando Silvio Santos fez comentários considerados misóginos e depreciativos sobre a jornalista, afirmando que ela havia sido contratada apenas por sua beleza e não para expressar opiniões. O tribunal entendeu quando julgou recurso ordinário interposto pela recorrente, que esses comentários, feitos em rede nacional, configuraram ofensa moral e violaram a dignidade da trabalhadora.

O SBT recorreu da decisão, apresentando embargos declaratórios e recurso ordinário, no entanto, os argumentos da empresa, que incluíam uma tentativa de classificação da relação de trabalho como independente, foram rejeitados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. O tribunal manteve o entendimento de que havia uma clara subordinação trabalhista e que o contrato de prestação de serviços firmado com a pessoa jurídica de Sheherazade era apenas uma tentativa de mascarar a verdadeira relação empregatícia.

Por fim, a SBT levou o caso ao Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da Reclamação Constitucional 64.273, alegando que a decisão do TRT violava as consolidações sobre terceirização e autonomia de trabalho, especialmente as diretrizes da ADPF 324 e da ADC 48, que tratam da licitude da terceirização de atividades-fim. Em decisão monocrática o ministro Alexandre de Moraes, relator do caso no STF, acatou os argumentos da empresa, afirmando que a decisão da Justiça do Trabalho contrariava o entendimento do Supremo sobre a possibilidade de

contratação por pessoa jurídica sem que isso configurasse fraude, seu voto foi fundamentado com base no entendimento de que a terceirização e outras formas de divisão do trabalho, como a contratação via pessoa jurídica, são lícitas, desde que não haja fraude ou subordinação típica de uma relação de emprego. Ele destacou que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho contrariava a jurisdição do STF, que aprovou a legalidade das contratações desse tipo, desde que atendidos os requisitos legais. O relator também enfatizou que a liberdade de organização empresarial e a escolha do modelo organizacional é protegida pela Constituição, não podendo ser imposta pelo Estado, salvo em situações de fraude comprovadas.

Sheherazade interpôs agravo de instrumento, sendo julgado pela primeira turma do STF em 18 de março de 2024, Alexandre de Moraes, relator do caso, negou o provimento ao agravo e manteve a decisão anterior de que cassou o vínculo empregatício reconhecido pelas instâncias trabalhistas inferiores, fundamentando seu voto na jurisdição consolidada do STF sobre a legalidade da terceirização, citando a ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral, que permite a terceirização de atividades, incluindo as atividades-fim, e autoriza a licitude da contratação por meio de pessoa jurídica (pejotização), desde que não haja fraude na relação. Vejamos:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a

demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator (a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019) Tema 725

Os ministros Cristiano Zanin, Cármen Lúcia e Luiz Fux acompanharam o voto do relator, formando maioria e resultando na manutenção da decisão favorável ao SBT, contudo, o Ministro Flávio Dino votou de maneira divergente, sendo o único a posicionar-se a favor do provimento do agravo, defendendo a manutenção do vínculo empregatício reconhecido pelas instâncias trabalhistas. Em seu voto, Dino defendeu a providência do agravo da reclamação e a manutenção da decisão do Tribunal Regional do Trabalho, que havia identificado a existência de vínculo empregatício entre Rachel Sheherazade e o SBT.

Argumentou ainda que a relação de trabalho entre as partes atende aos requisitos clássicos previstos na CLT, como subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, sustentando que a "pejotização" definida no contrato entre Rachel e o SBT tinha como objetivo desvirtuar a relação de emprego, caracterizando fraude à legislação trabalhista. O ministro também destacou o princípio da primazia da realidade, que determina que, independentemente da forma como o contrato foi formalizado, o que deve prevalecer é a realidade dos fatos, que no caso evidenciaram uma relação de emprego.

Além disso, Flávio Dino discordou do uso da jurisprudência do STF sobre a licitude da terceirização, alegando que os antecedentes citados, como a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725), não se aplicavam ao caso, já que não se tratava de uma relação de terceirização, mas sim de uma tentativa de fraude o vínculo empregatício por meio da contratação via pessoa jurídica. Ele reforçou que o contrato de prestação de serviços deveria ser desconsiderado por ter sido utilizado com o objetivo de fraudar os direitos trabalhistas pretendidos na reclamação.

Com base nesses argumentos, o ministro votou pela improcedência da reclamação constitucional do SBT, mantendo as decisões nas instâncias trabalhistas e reconhecendo o vínculo de emprego. No entanto, seu voto foi vencido, e a maioria da Primeira Turma do STF acompanhou o relator, Ministro Alexandre de Moraes, que votou pela improcedência do agravo e pela validação da contratação por pessoa jurídica.

Diante disso, o STF reverteu a decisão da Justiça do Trabalho, julgando improcedente a reclamação trabalhista e reconhecendo a validade do contrato de prestação de serviços entre Sheherazade e o SBT, não havendo provas suficientes de subordinação direta, pessoalidade e habitualidade que caracterizassem uma relação de emprego tradicional nos moldes da CLT. O acórdão/decisão transitou em julgado em 21 de maio de 2024.

O impacto dessa decisão no direito trabalhista é significativo, pois fortalece o entendimento de que o contrato de trabalho não é a única forma de regulação das relações laborais, sobretudo em setores que demandam maior flexibilidade, como o meio televisivo e artístico. A decisão cria um precedente robusto para outros casos que envolvem trabalhadores contratados como PJ, limitando o reconhecimento do vínculo empregatício apenas às situações em que a fraude ou o desvirtuamento do contrato civil estiverem claramente comprovados. Assim, a partir desse desfecho, torna-se ainda mais relevante a distinção entre uma contratação legítima e uma fraude trabalhista, já que a decisão do STF aponta para a aceitação das novas formas de organização do trabalho, desde que respeitem os parâmetros legais.

Por outro lado, essa interpretação também gera um debate sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores. A pejotização, embora aceita como uma prática legítima, pode enfraquecer as garantias trabalhistas, como o acesso a benefícios como FGTS, férias, 13º salário, além de limitar a atuação sindical e o direito à negociação coletiva. Ao reafirmar a validade dessa modalidade de contratação, o STF amplia a autonomia contratual das empresas, mas também exige uma atenção maior à fiscalização para evitar abusos que possam prejudicar os trabalhadores que, na prática, acabam prestando serviços em condições similares às de um empregado, sem o amparo dos direitos previstos pela CLT.

Por fim, o 3º capítulo ressalta a importância do desfecho judicial do caso Sheherazade contra o SBT, que reconhece a pejotização como uma prática legítima

dentro do direito trabalhista brasileiro, mas ressalta a necessidade de equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, para que novas formas de contratação não se tornem veículos de precarização do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa, analisamos o impacto da Reforma Trabalhista de 2017 nas relações de trabalho no Brasil, com foco nas novas modalidades de contratação, particularmente na pejetização, prática que se expandiu significativamente desde a promulgação da referida reforma. A escolha do tema justifica-se pela importância do debate em torno da flexibilização das leis trabalhistas, especialmente no contexto em que se observa o risco de precarização dos direitos dos trabalhadores, abrangendo as diversas formas de pejetização presentes no mercado de trabalho atual. Com o objetivo de aumentar a competitividade e proporcionar flexibilidade, essa prática tem sido promovida como uma ferramenta de adaptação econômica em tempos de crise e transformação das relações trabalhistas.

Assim, esta pesquisa cumpriu seu objetivo ao questionar o reconhecimento de vínculo empregatício em casos de pejetização, investigando a aplicação dos requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT em situações concretas. Verificou-se que ainda não há consenso jurídico sobre o tipo de relação trabalhista que deve prevalecer em casos de pejetização. Propõe-se que, até que exista uma regulamentação específica, cada caso seja aplicado individualmente quanto à presença ou não dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

Esse tratamento particular é fundamental, pois existem trabalhadores PJ que, pela natureza e intermitência de suas funções, não exercem habitualidade ou subordinação direta. Por outro lado, muitos profissionais, apesar de contratados como PJ, atuam sob subordinação e com dedicação exclusiva, atendendo a elementos típicos de vínculo formal. A falta de critérios específicos gera insegurança jurídica, evidenciando a necessidade de ajustes legislativos para definir parâmetros justos e adequados a cada realidade de trabalho.

A conclusão deste estudo aponta que a Reforma Trabalhista de 2017 e a pejetização introduzem sérios desafios para o direito trabalhista brasileiro, evidenciando a tensão entre a flexibilidade do mercado e a preservação dos direitos dos trabalhadores. A pejetização, em particular, configura-se como uma prática que, embora vista por alguns setores empresariais como um caminho para redução de custos, muitas vezes leva à precarização dos direitos trabalhistas, disfarçando vínculos de emprego e fragilizando a segurança jurídica dos trabalhadores.

O caso de Rachel Sheherazade é emblemático nesse contexto, expondo as dificuldades de diferenciação entre uma prestação de serviços e um vínculo empregatício velado. A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que não reconheceu o vínculo empregatício no caso, apresentou um precedente preocupante ao legitimar a pejetização, mesmo diante da presença de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Essa interpretação, fundamentada no princípio da liberdade contratual e na prevalência do negociado sobre o legislado, compromete a efetividade da proteção trabalhista ao permitir que a formalização de contratos de pessoa jurídica sobreponha-se à realidade das condições de trabalho. Dessa forma, o STF adota uma postura que, em nome da flexibilidade, pode abrir brechas para que as empresas utilizem formas de contratação que suprimam direitos fundamentais, como férias, FGTS e 13º salário, além de limitar a atuação sindical e o poder de barganha coletiva.

Sob uma ótica crítica, observa-se que o avanço da pejetização, legitimado pela reforma e reforçado pelo julgamento do STF, representa um retrocesso nas conquistas históricas dos trabalhadores brasileiros. A regulamentação que apoia a pejetização, sem uma fiscalização eficaz, fomenta o crescimento de um mercado de trabalho informal disfarçado, onde os direitos sociais são enfraquecidos e o sistema previdenciário é ameaçado pela redução nas contribuições. A prevalência dos contratos PJ no setor privado tende a ampliar o número de trabalhadores sem proteção social adequada, o que pode, a longo prazo, intensificar a desigualdade social e gerar um contingente de profissionais vulneráveis, expostos à instabilidade financeira e sem segurança para demandas futuras, como a aposentadoria.

Embora a pejetização possa representar um benefício inovador quando utilizada de forma ética para atividades realmente autônomas, permitindo maior flexibilidade e poder de negociação para trabalhadores autônomos, a realidade brasileira revela que essa prática tem sido utilizada, em muitos casos, para fraudar a legislação trabalhista, convertendo trabalhadores em pessoas jurídicas e, assim, eliminando os direitos previstos na CLT. O caso de Sheherazade ilustra bem essa contradição, ao evidenciar que as condições de subordinação e continuidade de seu trabalho no SBT manifestavam os elementos típicos de um contrato de emprego, mas foram ocultadas sob um contrato civil.

A reforma trabalhista, em vez de promover uma modernização inclusiva, instituiu um modelo de relações trabalhistas onde a liberdade contratual pode ser utilizada para enfraquecer as proteções trabalhistas, ameaçando o valor social do trabalho e colocando os trabalhadores em desvantagem. Portanto, a flexibilização das relações de trabalho, se não for acompanhada de fiscalização rigorosa e critérios legais precisos, tende a fomentar a precarização e a insegurança jurídica. Conclui-se que o desafio para o direito do trabalho no Brasil é encontrar um equilíbrio onde a flexibilização do mercado não resulte na desvalorização do trabalhador, garantindo que novas modalidades contratuais, como a pejetização, sejam aplicadas de forma a beneficiar tanto as empresas quanto os profissionais, sem comprometer a dignidade e a proteção social dos trabalhadores.

Esse equilíbrio é essencial para o desenvolvimento de um mercado de trabalho competitivo, justo e inclusivo. A partir das reflexões apresentadas por este estudo, observa-se que a adoção de novas práticas laborais deve ser acompanhada de políticas públicas e regulamentações que protejam os trabalhadores contra fraudes e abusos, promovendo um mercado de trabalho mais transparente e equitativo. A proteção dos direitos trabalhistas e a dignidade do trabalho devem ser valores centrais em qualquer política de flexibilização, pois, apenas com essa garantia, será possível alcançar um crescimento econômico sustentável e socialmente responsável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, A.L.P. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**.19. Ed, São Paulo: Rideel, 2019.

BARBOSA, L.G. **Conceito e função econômica da empresa**. Revista de Informação Legislativa, Brasília, Senado Federal, ano 51, n. 202, p. 251-277, jun. 2014. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/202/ril_v51_n202_p251.pdf. Acesso em 03 set.2024.

BERNARDINO, C.F. **Aspectos Históricos Da Seguridade Social**. Revista jurídica da Oapec Ensino Superior. (2017). Acesso em: <https://fasc.com.br/reju/index.php/revista-juRidica/article/view/19/29>. Acesso em: 11 set. 2024.

BEZERRA, I. **O papel dos sindicatos pós-reforma trabalhista: desafios e perspectivas**. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-ago-21/papel-dos-sindicatos-pos-reforma-trabalhista-desafios-e-perspectivas/>. Acesso em 07 out.2024.

BIAVASCHI, M. B; Droppa, A; Teixeira, M. O. (2021). **A Terceirização No Contexto Da Reforma Trabalhista**: conceito amplo e possibilidades metodológicas. Caderno CRH, 34, e021030. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45060>. Acesso em 05 set. 2024.

BRASIL, **Consolidação das leis trabalhistas**.1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 set.2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL. **IBGE aponta que 9,2% das pessoas ocupadas são sindicalizadas**. Agência Brasil, 12 set. 2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-09/ibge-aponta-que-92-das-pessoas-ocupadas-sao-sindicalizadas>. Acesso em: 14 out. 2024.

BRASIL, **Lei 13.467, 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 01 de set. 2024.

BRASIL, **Lei 6019, de 03 de janeiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm. Acesso em 6 set.2024.

CABRAL, Advocacia. **REFORMA sindical: entenda o que mudou com a reforma trabalhista!** Cabral Advocacia. 2018. Disponível em: <<https://blog.cabraladvocacia.adv.br/reformasindical/>>. Acesso em 03 set. 2024.

CAMARGO, T. **Análise da reforma trabalhista no âmbito das terceirizações.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/analise-da-reforma-trabalhista-no-ambito-das-terceirizacoes/916356888>. Acesso em 06 set. 2024.

CARDOSO, A. C. M. **A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho.** Rev. bras.saúde ocupacional. 45 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNSq/#>. Acesso em: 20 set. 2024.

CARDOSO, A. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

CARVALHO, L. **Após reforma trabalhista, patrões atacam negociação por empresa e homologações.** Central Única dos Trabalhadores, 2018. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/apos-reforma-trabalhista-patroes-atacamnegociacao-porempresa-e-homologacoes-2f95>>. Acesso em: 04 set. 2024

CECCON, I.I.; JÚNIOR M.A. **A prevalência do negociado sobre o legislado e a definição de direito indisponível na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.** Revista TDJ - TRT-PR [internet]. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/104>. Acesso em: 06 set. 2024.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado.** Rio de Janeiro: Forense, 2016.

CORBI, R. **Impacto no mercado de trabalho cinco anos depois da reforma trabalhista.** Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/impacto-no-mercado-de-trabalho-cinco-anos-depois-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 06 set. 2024.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho.** 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 05 Set. 2024.

GAIA, F. S. **Negociação coletiva de trabalho: limites e fundamentos sociais.** Direito & Paz, Ano IX, n. 36, 2017. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Dir-Paz_n.36.01.pdf. Acesso em: 12 set. 2024.

GOMEZ, C. A.; MARIA, S. **Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva**. v. 4, n. 2, p. 411–421, 1 jan. 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/N5TFDLrXCjpsrQT7vdfWrh/#>. Acesso em: 16 out.2024.

GUNTHER, L.E. **A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada**. Revista Previdenciária e Trabalhista (Gazeta Juris) vol. 27, ano I, jul. (2018). Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RevJur/article/download/24331/17620>. Acesso em: 19 set. 2024.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

KREIN, J.D; GIMENEZ,D.M; OLIVEIRA,R.V; FILGUEIRAS,V.A; **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018. 304 p. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 20 out.2024.

KREIN, J.D; GIMENEZ,D.M; SANTOS,A.L; **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018. 304 p. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em 21 out. 2024.

LINHARES. C. B. **Reforma trabalhista: um olhar sob a ótica da negociação individual e coletiva**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.9.n.10. out. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12055/5577>. Acesso em 05 set.2024.

MARCONI, N; BRANCHER, M. C. **Nota técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária**. FGV EAESP. Jun. 2024. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/nota-tecnica-sobre-impactos-pejotizacao-sobre-arrecadacao-tributaria>. Acesso em: 21 out.2024.

MARINHO, L. **Reforma Trabalhista: o que poderá ser negociado por meio de ACT ou CCT**. Jus Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-o-que-podera-ser-negociadopor-meio-de-act-oucct/507934621#:~:text=Com%20a%20reforma%20trabalhista%20passar%C3%A1,d e%20trinta%20minutos%20para%20jornadas>. Acesso em: 09 de setembro de 2024.

MARTINS, A. P. A; DIAS, C. E. O. **A "reforma trabalhista" e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,2018. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/164901/reforma_trabalhista_comprometimento_martins.pdf. Acesso em: 02 set. 2024.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 28.ed. - São Paulo. Atlas, 2012.

PANTALEÃO, S.F. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www.Guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em 07 set. 2024.

PLÁCIDO, L. R. **Pós-reforma trabalhista: um olhar sob a ótica das atualizações sindicais**. Ciências Jurídicas, Volume 26 - Edição 115/OUT 2022 / 07/10/2022. Disponível em: <https://revistaft.com.br/pos-reforma-trabalhista-um-olhar-sob-a-otica-das-atualizacoes-sindicais/>. Aceso em 07 set. 2024.

PEDROZO, C. **A importância da negociação coletiva nas relações de trabalho**. CNA, 2022. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/banco-horas.htm>. Acesso em: 05 ago. 2024.

PEREIRA, L. **Princípios do Direito Processual do Trabalho**. Enciclopédia Jurídica da PUC SP. tomo 7. São Paulo. 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/383/edicao-1/principios-do-direito-processual-do-trabalho>. Acesso em: 31 out.2024.

PEREIRA, M. J. **Direito fundamental à negociação coletiva de trabalho. A Reforma Trabalhista e o Instituto da Ultra Atividade das Normas Coletivas**. Revista TST, v. 84, n. 1, 2020. Disponível em: <http://www.revistas.unirn.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/715>. Acesso em: 10 ago. 2024.

PORTO, L.V; VIEIRA, P.J. **A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162073/2019_porto_lorena_pejotizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em : 10 ago.2024.

RANGEL, F. **O trabalho informal no comércio popular: ressinificando práticas na nova cultura do trabalho**. 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/7379/DissFRM.pdf?sequence=1>. Acesso em: 03 out.2024.

REIS, E. A. **Impactos da pejotização nas relações de emprego: uma análise jurídica**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.9.n.10. out. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12426/5634>. Acesso em 10 ago.2024.

RODRIGUES, L. H. G; Resende, A. M & S, Pereira G. **Economia do Bico (ou gig economy) no setor de transportes e entregas: desigualdades regionais e raciais** (Nota nº 046). MADE/ USP. Disponível em: <https://madeusp.com.br/publicacoes/artigos/npe-46-economia-do-bico-ou-gig-economy-no-setor-de-transportes-e-entregas-desigualdades-regionais-e-raciais/>. Aceso em: 08 out.2024.

SACCHET DE CARVALHO, S. **UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA**. [s.l.: s.n.]. Disponível em:

<https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em 07 out.2024.

SANTOS, G. C.; MAGALHÃES JUNIOR, J. E.; DINIZ PEREIRA, A. **A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa?** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, 2024. Disponível em:

<http://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 2 set. 2024.

SILVA, A.D.F. **A Evolução da Terceirização da Atividade-Fim e da Pejotização no Brasil**. 2023. Disponível em:

<https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/11816>. Acesso em 10 set.2024.

SILVA, S.P. **Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012-2022) : indicadores, contexto institucional e fatores determinantes** (Publicação Expressa) – Brasília, DF : IPEA, 2024. 50 p. : il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 2957).

SOUSA, C.V.S; MENDES, R.A. (2024) **A REFORMA TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**. Revista Acadêmica Online. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/138/276>. Acesso em 07 set.2024.

SOUTO MAIOR, J.A (2020). **A Reforma Trabalhista no Brasil: Comentários a Lei nº 13.467/2017** (2ª ed.). Editora LTr.

SMITH, A. **A riqueza das nações – investigação sobre sua natureza e suas causas**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SPALENZA, A. R. L. F. **O teletrabalho e o trabalho intermitente na reforma trabalhista**. João Bosco Leopoldino, 2022. Disponível em:

<https://jbleopoldino.com.br/o-teletrabalho-e-o-trabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 02 jun. 2024.

TOME, D. **Pejotização e a Precarização do Trabalho: Desafios e Perspectivas**. 2023. Disponível em:

https://www.academia.edu/104959149/Pejotiza%C3%A7%C3%A3o_e_a_Precariza%C3%A7%C3%A3o_do_Trabalho_Desafios_e_Perspectivas. Acesso em: 13 set.2024.