

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

VITOR HUMBERTO LOBO DE SOUSA

**POSSIBILIDADE E EFEITOS DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO PARA O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: O
FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO**

GOIÂNIA

2023

Processo:

23070.011109/2023-49

Documento:

3566144



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): Vitor Humberto Lobo de Sousa

Título do trabalho: POSSIBILIDADE E EFEITOS DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento [x] SIM [] NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 02/03/2023, às 18:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Vitor Humberto Lobo De Sousa, Discente**, em 02/03/2023, às 19:00, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

[https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **3566144** e o código CRC **FDE6739E**.

VITOR HUMBERTO LOBO DE SOUSA

**POSSIBILIDADE E EFEITOS DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO PARA O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: O
FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de Curso apresentado à Faculdade de
Direito da Universidade Federal de Goiás, como
requisito para a obtenção do grau de bacharel em
Direito.

**Professor Platon Teixeira de Azevedo Neto
(Orientador)**

**GOIÂNIA
2023**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Sousa, Vitor Humberto Lobo de
POSSIBILIDADE E EFEITOS DO RECONHECIMENTO DO
VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA O MICROEMPREENDEDOR
INDIVIDUAL: O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO [manuscrito] / Vitor
Humberto Lobo de Sousa. - 2023.
XXI, 21 f.

Orientador: Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade
Federal de Goiás, Faculdade de Direito (FD), Direito, Goiânia, 2023.

1. Pejotização. 2. Vínculo Empregatício. 3. Microempreendedor Individual. 4. Direito do Trabalho. I. Neto, Platon Teixeira de Azevedo, orient. II. Título.

CDU 349.2



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao(s) 28 dias do mês de fevereiro do ano de 2023 iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “POSSIBILIDADE E EFEITOS DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO”, de autoria de Vitor Humberto Lobo de Sousa, do curso de Direito, do(a) Faculdade de Direito da UFG. Os trabalhos foram instalados pelo(a) Professor Doutor Platon Teixeira de Azevedo Neto com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora atribuiu a nota final de 9,5, tendo sido o TCC considerado aprovado.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 02/03/2023, às 18:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto, Professor do Magistério Superior**, em 03/03/2023, às 09:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3566141** e o código CRC **5C06309C**.

Ao meu pai, Carlos Humberto de Sousa.
Minha mãe, Milene da Silva Lobo.
E minha irmã, Ludmila Lobo de Sousa.
Meus maiores exemplos de vida.

RESUMO

O presente artigo busca entender o que é o fenômeno da pejetização, para então, nos atentarmos aos problemas que a substituição da carteira assinada pela contratação de MEI's pode gerar. Essa prática, muito comum na sociedade atual, é uma faca de dois gumes. Ao mesmo tempo que se dá mais liberdade e autonomia ao contratado, também o cerceia de seus direitos trabalhistas. Com isso, chegamos ao principal objetivo desse artigo, que é o esclarecimento da possibilidade e dos efeitos do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI. O processo metodológico foi a utilização da hipótese de que, em alguns casos, o empregador se utiliza da pejetização para obter vantagens na relação de trabalho, contratando MEI's ao invés de empregados celetistas para se esquivar dos encargos trabalhistas. A partir dessa hipótese, usando o método dedutivo, se entende que MEI's que se sentiram prejudicados buscaram a Justiça do Trabalho com o intuito de obter o vínculo empregatício para terem acesso aos seus direitos trabalhistas. E é partindo desse cenário, do entendimento de especialistas e de decisões feitas pelo Poder Judiciário brasileiro, que iremos esclarecer em qual contexto o fenômeno da pejetização é ruim para o contratado, qual a possibilidade de se obter o vínculo empregatício, mesmo sendo uma pessoa jurídica e sem carteira de trabalho assinada, e quais os requisitos necessários para o reconhecimento desse vínculo empregatício, bem os efeitos provenientes desse reconhecimento. Como resultado, chegou-se à conclusão de que, comprovando-se os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, é possível sim, reconhecer tal vínculo para um MEI. E o efeito mais relevante desse reconhecimento é a obrigatoriedade do empregador em pagar os direitos trabalhistas previstos e pertinentes ao caso concreto.

Palavras-chave: Pejetização. Vínculo Empregatício. Microempreendedor Individual. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article seeks to understand what the pejotization phenomenon is, so that we can pay attention to the problems that replacing the formal contract with the hiring of MEI's can generate. This practice, very common in today's society, is a double-edged sword. While giving more freedom and autonomy to the employee, it also restricts his labor rights. With this, we arrive at the main objective of this article, which is to clarify the possibility and effects of recognition of the employment bond for the MEI. The methodological process was the use of the hypothesis that, in some cases, the employer uses pejotization to obtain advantages in the employment relationship, hiring MEI's instead of CLT employees to avoid labor charges. From this hypothesis, using the deductive method, it is understood that MEI's who felt harmed sought the Labor Court in order to obtain the employment bond to have access to their labor rights. And it is based on this scenario, the understanding of experts and decisions made by the Brazilian Judiciary, that we will clarify in which context the phenomenon of pejotization is bad for the employee, what is the possibility of obtaining an employment bond, even as a legal entity and without a formal contract, and what are the necessary requirements for the recognition of this employment bond, as well as the effects arising from this recognition. As a result, it was concluded that, by proving the requirements for recognition of the employment bond, it is indeed possible to recognize such a bond for a MEI. And the most relevant effect of this recognition is the employer's obligation to pay the foreseen labor rights that are pertinent to the specific case.

Keywords: Pejotization. Employment Bond. Individual Microentrepreneur. Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO.....	8
1.1 O lado positivo da pejotização.....	10
1.2 O lado negativo da pejotização.....	10
2. O ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO.....	11
3. Da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI.....	13
4. Dos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício ao MEI.....	14
5. Dos efeitos do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI.....	16
CONCLUSÃO.....	18
REFERÊNCIAS.....	19

INTRODUÇÃO

A figura do MEI (Microempreendedor Individual) surgiu em 2008, com a Lei Complementar nº128 de 19 de Dezembro de 2008, que alterou a Lei Complementar nº123/2006, com o intuito de formalizar trabalhadores brasileiros que, até então, desempenhavam diversas atividades sem nenhum amparo legal ou segurança jurídica. Com a legislação em vigor desde 2009, atualmente, o Brasil conta com mais de 11 milhões de pessoas que já se formalizaram como microempreendedores individuais, segundo os Painéis do Mapa de Empresas, ferramenta disponibilizada pelo governo federal para os interessados em obter informações mensais sobre o registro de empresas, atualizado em 13/02/2023. (Painéis do Mapa de Empresas . Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>>. Acesso em: 16 fev. 2023).

O crescimento exponencial dessa figura jurídica se deu, principalmente, pela desburocratização de sua formalização e pelas vantagens que ela carrega. Dentre essas vantagens, as mais relevantes são a: obtenção do CNPJ sem custos; tributação como ICMS e ISS reduzidas; declaração de rendimentos simplificada; benefícios previdenciários; e empréstimos bancários direcionados. Dentre outras vantagens, essas estão todas dispostas na Lei Complementar nº 123/2006, que trata do MEI, das Microempresas e das empresas de pequeno porte.

Os Microempreendedores Individuais geraram um impacto enorme nas relações de trabalho, tornando extremamente comum a prática B2B (*Business to Business*), que, traduzido para o português, é a relação de empresa para empresa, uma vez que essas Microempresas, em sua grande maioria, prestam serviços para outras empresas maiores. O exemplo mais comum dessa relação são as grandes barbearias e salões de beleza que, atualmente, deixaram de contratar profissionais pessoa física por carteira assinada, contratando a prestação de serviço de MEI's.

Apesar dessa prática ser mais comum nesse meio de trabalho exemplificado, o B2B dos MEI's atingiu diversas áreas do mercado de trabalho brasileiro, substituindo diversos postos de trabalho que antes eram majoritariamente por carteira de trabalho assinada.

Obviamente, essa prática não é uma regra. Ainda se pode contratar pessoas físicas por carteira assinada para postos que hoje aceitam a contratação do MEI. Contudo, a tendência é a diminuição cada vez maior de carteiras de trabalho assinadas em empregos que permitem a relação B2B.

Isso porque, além das vantagens incumbidas ao MEI, anteriormente explicitadas, ao contratar o Microempreendedor Individual, o empregador está contratando uma pessoa jurídica, e não uma pessoa física. Ou seja, essa relação de trabalho não estará sujeita às

normas da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). O MEI ainda estará amparado pelas proteções contratuais presentes no Código Civil. Porém, no que se refere às proteções trabalhistas, o Microempreendedor Individual estará à mercê da boa vontade de seu empregador, que terá a discricionariedade de, no contrato de trabalho, conceder, ou não, qualquer direito trabalhista previsto na CLT. Direitos como o FGTS, 13º salário, férias remuneradas, seguro-desemprego, jornada de trabalho limitada, licença-maternidade e entre vários outros direitos garantidos pela CLT, não são garantidos na relação B2B que envolve o MEI.

Essa tendência de substituição da contratação de pessoa física com carteira assinada pela contratação da pessoa jurídica (PJ) na figura do MEI, configura o fenômeno da Pejotização.

Essa prática não é ilegal, não havendo nenhum dispositivo em nosso ordenamento jurídico que a proíba. Até porque, apesar da ausência de amparo trabalhista na relação, o indivíduo contratado como MEI possui muito mais autonomia e flexibilidade do que o celetista. Por exemplo, ele não está “preso” a um salário, podendo ter um rendimento maior do que teria com carteira assinada.

Contudo, é justamente pela falta de amparo trabalhista que muitos empregadores abusam da pejotização com o intuito de fraudar a relação de trabalho e esquivar dos encargos trabalhistas.

É exatamente a partir dessa fraude que, seguindo o processo metodológico dedutivo, levantou-se a hipótese de que indivíduos contratados através de seus MEI's que participaram de uma relação de trabalho abusiva, fraudada pela pejotização, busquem a Justiça do Trabalho com o objetivo de terem seu vínculo empregatício reconhecido e seus direitos trabalhistas estabelecidos.

O entendimento da pejotização, que será aprofundado futuramente no presente artigo, irá nos levar para a análise das decisões do Poder Judiciário brasileiro acerca do uso desse fenômeno para burlar a legislação trabalhista, que nos permitirá chegar ao esclarecimento sobre a possibilidade e os efeitos do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI.

1. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

De início, é de extrema importância ressaltar que, no presente artigo, o Fenômeno da Pejotização não se refere objetivamente à prática fraudulenta nas relações trabalhistas, como muitos juristas entendem. Inclusive, em julgados de Tribunais do Trabalho, a ocorrência da Pejotização é citada como sinônimo de fraude na relação de trabalho, como podemos ver no seguinte acórdão proferido pelo Tribunal do Trabalho da 2ª Região:

EMENTA: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO.FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A contratação de prestação de serviços com uma pessoa física, mas com o pagamento realizado por intermédio de pessoa jurídica, demonstra a inequívoca existência da **fraude conhecida como pejotização**. Há de se aplicar, na espécie, a disposição contida no artigo 9º, da CLT. Vínculo empregatício a que se reconhece. Recurso Ordinário da reclamante a que se dá provimento.

(TRT-2 10012124720175020718 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 08/10/2021)

Essa é apenas uma, a título exemplificativo, de várias jurisprudências que definem a pejotização como fraudulenta em si. Todavia, vejo que esse entendimento que presume a ilicitude da prática está ultrapassado, em virtude do julgamento da ADC 66 pelo STF (BRASIL. Superior Tribunal Federal. ADC 66 DF 0031072-52.2019.1.00.0000. Relator: Carmen Lúcia. Tribunal Pleno. Publicação em 19/03/2021). O ministro Dias Toffoli em seu voto (vencedor), que acompanhou a relatora Ministra Carmem Lúcia, dispõe:

Nesse contexto, vale lembrar, como o fez a Relatora, Ministra Cármen Lúcia, que a Corte, no julgamento do RE nº 958.525/MG, Tema 725 da sistemática de repercussão geral, e da ADPF nº 324/DF, firmou orientação pela constitucionalidade do fenômeno da terceirização das atividades-fim ou das atividades-meio de uma empresa, argumentando estar isso condizente com os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência. Vide, ademais, que o art. 129 da Lei nº 11.196/05, em sua parte final, prevê a observância do art. 50 do Código Civil, o qual autoriza o Poder Judiciário a desconsiderar a personalidade jurídica em caso de abuso caracterizado, por exemplo, pelo desvio de finalidade.

Nesse contexto, e para melhor esclarecimento do exposto, Otávio Calvet, Juiz do Trabalho, mestre e Doutor em direito, explica: “[...] a decisão do Supremo indica que, nas ações em que se alegue fraude no uso de pessoas jurídicas ou em outras novas formas de organização do trabalho humano, não há de se presumir a referida ilicitude [...]”. (CALVET, Otavio. O STF e o fim da presunção da relação de emprego. Conjur, 2020).

Com isso, fica claro que a ideia de pejotização se trata do fenômeno da substituição da contratação de pessoas físicas por pessoas jurídicas (PJ) na figura do MEI, e não da fraude em si. A fraude é o uso da pejotização com o intuito de burlar as Leis Trabalhistas.

Portanto, no presente artigo, o conceito de pejotização que será utilizado é o de que o termo se refere à contratação dos Microempreendedores Individuais ao invés dos celetistas, sem presumir a ilicitude da prática.

Assim sendo, entende-se que a pejotização não é ilícita, podendo ser utilizada de forma vantajosa para ambas as partes, bem como pode ser utilizada para fins ilícitos. Portanto, iremos abordar os dois espectros desse fenômeno. O positivo e o negativo.

1.1 O lado positivo da pejetização

Como vemos no voto do Ministro Dias Toffoli anteriormente citado, a contratação de pessoas jurídicas na forma de MEI's para postos de trabalho que permitem o formato B2B condiz com os princípios da livre iniciativa e livre concorrência. Essa prática, aplicada de boa-fé, dá autonomia para o contratado ter rendimentos superiores ao que teria como celetista. O MEI pode ter um faturamento bruto de até R\$ 81.000,00 (Oitenta e um mil reais), conforme dispõe o §1º do art. 18-A da Lei Complementar 123/2006. Também concede liberdade para o Microempreendedor Individual atuar em outras empresas, uma vez que o indivíduo é dono de seu próprio negócio. A amplitude nessa forma de contrato pode ser vantajosa para ambas as partes, desonerando o empregador e “libertando” o MEI para atuar de forma abrangente no mercado de trabalho, justamente pela ausência de vínculo empregatício com o contratante.

A PJ contratada também é desonerada, não sofrendo as reduções previdenciárias do regime celetista. Essas reduções chegam a captar até $\frac{1}{4}$ do salário. Assim, pode gastar o dinheiro ganho como bem entender, seja investindo em uma forma de previdência, seja viajando ou qualquer outra vontade que lhe couber. O indivíduo passa a ter um autogerenciamento, fazendo sua própria gestão.

Essa autogestão também implica em um aumento da flexibilidade do serviço prestado. O MEI pode negociar as condições de trabalho no momento do contrato, tendo liberdade para discutir sua jornada de trabalho, seu local de trabalho, bem como suas férias ou qualquer outro direito trabalhista que couber na relação, desde que seja vontade de ambas as partes. Tem até mesmo a possibilidade de contratar um funcionário pelo salário mínimo da categoria, que virá auxiliar no serviço prestado.

Tudo isso sem falar nos benefícios fiscais, sendo cada empresa responsável por seus próprios impostos. No caso dos MEI's, por serem enquadrados no Simples Nacional, são isentos de tributos federais, como IRPJ, PIS, Cofins, IPI e CSLL. Contudo, devem pagar um valor fixo mensal de até R\$ 50,00 (cinquenta reais), a depender de sua atividade comercial. Esse dinheiro é destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ISS. Assim explica a Contadora e pós-graduada em direito tributário e contabilidade tributária Carin Tom (TOM, Carin. Microempreendedor Individual (MEI): Quais impostos pagar? Conta Azul, 2023.).

Contudo, mediante tantos benefícios, há também os riscos em ser um MEI.

1.2 O lado negativo da pejetização

A ausência do vínculo de emprego na relação de trabalho, configura o desamparo das proteções trabalhistas estabelecidas pela CLT. Por esse motivo, a prática da pejetização se torna atrativa para empregadores que tenham como objetivo mascarar uma verdadeira relação

de emprego através da contratação de um MEI. Assim, se beneficiam da desoneração dos encargos trabalhistas e instauram uma relação de trabalho abusiva e portanto, fraudulenta.

Essa relação fraudulenta, além de gerar um cenário desfavorável para o Microempendedor Individual, gera também um desequilíbrio na livre concorrência do mercado de trabalho. Isso porque a empresa que cumpre com todas as suas obrigações trabalhistas, na forma da lei, fica prejudicada na relação de concorrência com a empresa que utiliza da pejetização para se desonerar das despesas trabalhistas. Assim, a empresa criminosa obtém uma vantagem na relação de concorrência. Não por ser mais eficiente, oferecer um produto melhor ou ter um preço mais acessível. E sim, por se beneficiar de uma fraude.

Outro problema é que apesar da autonomia auferida à figura do MEI, a liberdade também é acompanhada de instabilidade, ficando à mercê do mercado de trabalho, uma vez que a pessoa jurídica não possui garantias como seguro-desemprego, FGTS e afins.

Em discussão bem recente, o atual Ministro do Trabalho Luiz Marinho deu luz ao problema que a pejetização pode gerar ao ser utilizada por contratantes de má-fé. No dia 13 de fevereiro de 2023, em reunião de diretoria da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp), afirmou: "MEI é aquele cidadão que é proprietário do seu meio de produção. É possível que esteja acontecendo, não é generalizado, mas pode estar havendo uso desse instrumento para fraudes trabalhistas". O Ministro reforçou ainda que não tem preconceito com MEI, mas é preciso cuidar para que a condição de Microempendedor Individual não seja usada como burla da legislação trabalhista, destacando que as leis atuais não estão boas, sendo necessária sua modernização.

As falas de Luiz Marinho reforçam a ideia de que a pejetização não é ilícita em si, apesar da possibilidade de ser utilizada para fins ilícitos. De fato, o atual ordenamento jurídico brasileiro é falho no sentido de coibir essa prática que utiliza a contratação de MEI's como instrumento de fraude trabalhista. Um problema real e atual. Na legislação vigente, apenas o art. 9º da CLT parece trazer, de maneira bem abstrata, uma proibição a essa conduta, *vide*: "Art.9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Com a lacuna legislativa acerca do tema, restou ao Poder Judiciário, por meio de sua interpretação da norma, repelir o uso da pejetização com o intuito de burlar a Lei trabalhista.

2. O ENTENDIMENTO DO PODER JUDICIÁRIO

A partir daqui, iniciamos uma análise das decisões da Justiça do Trabalho para entendermos sua posição frente ao problema explicitado.

Iremos começar pelos entendimentos firmados pelas instâncias superiores, e

descendo de instância em instância (STF, TST, Tribunais Regionais e Juízo de 1º grau).

Em relação ao STF, no julgamento da ADPF 324 (BRASIL. Superior Tribunal Federal. 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), firmou-se a seguinte tese:

I - 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; II - A 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.

Essa tese afirma de vez que a pejetização não presume ilicitude, sendo lícita desde que não configure relação de emprego.

No que tece à prática de fraude através da pejetização, a interpretação mais recente até o momento, feita no julgamento do Agravo interno na Reclamação Constitucional 52.473 (BRASIL. Superior Tribunal Federal. Rcl 52473 AgR, Relator(a): ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 27/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-126 DIVULG 28-06-2022 PUBLIC 29-06-2022), demonstra que a posição do STF frente à conduta fraudulenta em questão, é de que, de fato, é possível o reconhecimento do vínculo empregatício para Microempreendedores Individuais, desde que comprovados os requisitos indispensáveis à relação de emprego.

A Ministra Rosa Weber, em seu voto, dispõe:

Portanto, nos termos da prova oral produzida, temos que o Autor precisou constituir uma empresa para prestar serviços para a Reclamada, em tese como autônomo, mas que, de fato, continuou lhe prestando serviços na condição de empregado, com pessoalidade, remuneração e de forma subordinada e não eventual. Restou comprovado, ainda, que o que buscou a Ré foi, tanto se desonerar dos débitos trabalhistas, como das despesas com a manutenção de sua frota [...]

Com o exposto, a Ministra manteve a sentença que reconhecia o vínculo empregatício do Autor, ao perceber a existência dos requisitos da relação de emprego, sendo eles: pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade.

Esses requisitos, que serão abordados com mais clareza futuramente no presente artigo, possuem respaldo no art. 3º da CLT, *vide*: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Com o entendimento do STF, fica lógica a presunção de que as instâncias inferiores seguiram o mesmo raciocínio. O TST, também em sua interpretação mais recente, em julgamento de agravo em agravo de instrumento em recurso de revista (BRASIL. Tribunal

Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1997-93.2015.5.02.0007, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/12/2022), manteve decisão do Regional que reconhecia o vínculo empregatício do reclamante, com fulcro na conclusão da existência dos mesmos requisitos adotados pelo STF.

Já ao se tratar dos Tribunais Regionais, trago aqui uma interpretação do TRT da 18º região, que na decisão proferida em face de recurso ordinário (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18º região. ROT-0010035-47.2021.5.18.0231, 2º Turma, Relator Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, assinado em 11/02/2022), entendeu-se pela reforma da sentença que não reconhecia o vínculo empregatício da reclamante, uma vez que foram identificados e comprovados os requisitos antes explicitados.

Por fim, trago a sentença em primeira instância proferida pelo juízo da 4º vara do trabalho de Goiânia (BRASIL. 4º Vara do Trabalho de Goiânia. ATOrd 0011741-04.2020.5.18.0004, Juíza Jeovana Cunha de Faria, assinada em 27/01/2023), que seguiu o raciocínio das instâncias superiores, reconhecendo o vínculo de emprego ao constatar a existência de todos os requisitos do art. 3º da CLT.

Todas essas decisões e entendimentos citam e se baseiam no Princípio da Primazia da Realidade, reitor do Direito do Trabalho. Esse princípio determina que a formalidade cede à realidade dos fatos.

3. Da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI

Diante ao exposto, ao se tratar do vínculo de emprego para o MEI, chegamos à nossa primeira conclusão. A interpretação do Poder Judiciário da Justiça do Trabalho, consoante em todas as suas instâncias, possui o entendimento de que: sim! É possível reconhecer o vínculo empregatício para o MEI, desde que se comprove todos os requisitos indispensáveis à relação de emprego, elencados no art. 3º da CLT (Pessoalidade, Oneração, Subordinação e Habitualidade).

É importante ressaltar que TODOS os requisitos devem se demonstrar presentes, sendo a ausência de um o suficiente para indeferir a demanda.

Em relação ao ônus da prova, obedece o disposto nos incisos I e II do art. 818 da CLT, *vide*:

I - O ônus da prova incumbe: ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito.

II – o ônus da prova incumbe: ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Portanto, cabe ao próprio MEI comprovar a presença dos requisitos da relação de emprego. Todavia, a jurisprudência também é singular que, nos casos em que a reclamada

admita a prestação de serviços, embora atribua natureza diversa da empregatícia, cabe a ela demonstrar a ausência dos requisitos da relação de emprego, ou então, se desincumbir do ônus a ela atribuído. Isso porque ao alegar relação diversa da de emprego, a reclamada impõe a existência de fato extintivo do direito do reclamante, trazendo para si o ônus probatório, conforme observamos nas ementas dos seguintes julgados do TRT da 18ª região:

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços, mas atribuindo-lhe natureza diversa da empregatícia, incumbe à reclamada o ônus de provar que não se encontram preenchidos os requisitos legais caracterizadores do contrato de trabalho. Recurso da reclamante a que se dá provimento, no particular.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região. ROT-0010035-47.2021.5.18.0231, 2ª Turma, Relator Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, assinado em 11/02/2022)”.

“EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços, mas negada a existência de vínculo empregatício, é da reclamada o ônus de provar que o reclamante não era seu empregado, com base nos artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do CPC, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho. Considerando que a reclamada não se desincumbiu do seu encargo probatório, deve ser mantida a sentença que reconheceu o vínculo empregatício e deferiu as verbas decorrentes.

(BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. ROT - 0010675-83.2020.5.18.0005. 1ª Turma, Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira, assinado em 21/10/2021).

4. Dos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício ao MEI

Aprofundando agora nos requisitos indispensáveis para o reconhecimento da relação de emprego (Pessoalidade, Oneração, Habitualidade e Subordinação), trataremos de como eles têm sido comprovados e aceitos pela Justiça do Trabalho.

Em relação à Pessoalidade, o tipo probatório mais aceito pelas altas cúpulas do judiciário tem sido a prova testemunhal. O Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, em julgamento de Recurso Ordinário (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região. ROT-0010035-47.2021.5.18.0231, 2ª Turma, Relator Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, assinado em 11/02/2022)”, ainda traz que: “[...] sendo certo que a possibilidade de receber auxílio de terceiro não importa na descaracterização da pessoalidade na prestação dos serviços”.

Com isso, fica entendido que o recebimento de auxílio na prestação de serviço não serve para descaracterizar o elemento da Pessoalidade, desde que seja meramente um auxílio, não substituindo o reclamante no exercício de suas atividades.

Passando para o elemento da oneração, a prova documental dos comprovantes de pagamento se mostrou plenamente satisfatória para a comprovação de tal requisito. Em todos os julgados anteriormente citados que reconheceram o vínculo empregatício, os comprovantes foram o conjunto probatório que comprovou a existência da onerosidade.

Já o elemento da Habitualidade, se mostrou comprovado em uma mistura de

provas testemunhais e documentais, como presença recorrente em atas de reunião e os próprios contratos de prestação de serviço que demonstraram o caráter não eventual da prestação. Vale dizer que esse é um elemento que, com o avanço da aceitação das provas digitais na Justiça do Trabalho, poderá ser comprovado também com os registros do sinal de GPS do celular da reclamante que, com fulcro no Princípio da Primazia da Realidade, trará de forma precisa a não eventualidade dos serviços prestados e, por consequência, a habitualidade.

Por fim, o elemento que considere mais complexo. O da Subordinação. A subordinação possui um grau maior de subjetividade do que os outros requisitos. Por isso, a maior complexidade. Nas jurisprudências estudadas no presente artigo, provas testemunhais e documentais foram o maior tipo probatório que respaldaram a existência desse elemento. Contudo, provas digitais também se fizeram presente nas provas de um dos casos, mais especificamente, novamente, o julgado do TRT da 18ª região (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região. ROT-0010035-47.2021.5.18.0231, 2ª Turma, Relator Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, assinado em 11/02/2022), que, além de outras provas, se utilizou de conversas no aplicativo WhatsApp para apontarem a subordinação jurídica.

Pelo grau de complexidade desse requisito, o TST, no julgamento anteriormente citado no item 2 desse artigo (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1997-93.2015.5.02.0007, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/12/2022), deu ênfase em como entender o elemento da subordinação, à luz dos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado e Carlos Henrique da Silva Zangrado. O relator Ministro Sérgio Pinto Martins concorda com Maurício Godinho que a subordinação deve ser tida como fenômeno jurídico, *vide*:

Nesse aspecto, leciona Maurício Godinho Delgado: " A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do contrato ." (Curso de direito do trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 296).

Assim, o Ministro elenca os prismas da subordinação, trazidos por Carlos Henrique Zangrado. Observa-se:

Como fenômeno jurídico, a subordinação é vista por três prismas:
a) o subjetivo, no qual se evidencia a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador. Trata-se da visão clássica da subordinação. A subordinação tem destaque pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador em relação à prestação dos serviços por parte do empregado. " O empregado não atua de livre vontade, estando sujeito às ordens do empregador. Esta subordinação, no entanto é jurídica, e não pessoal, pois originada de um negócio jurídico (contrato de trabalho), em que uma parte assume o dever de trabalhar para outra, que a remunera. Por outro lado, notamos que esta subordinação é necessária em virtude da estrutura capitalista da empresa moderna. O critério da subordinação baseia-se portanto no fato de que o empregado não está obrigado apenas a trabalhar, mas a fazê-lo sob as ordens do empregador. Essa concepção ficou conhecida como a da subordinação

subjetiva, ou modelo da subordinação-controle. Porém, com o passar do tempo e a crescente complexidade das relações de emprego e de trabalho, bem como as novas modalidades de prestação de trabalho, essa orientação demonstrou ser perigosamente simplista, atraindo distorções e revelando as falhas naturais da concepção " (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008, t. 2, p. 434).

b) o objetivo, em que a subordinação está no modo em que se dá a prestação de serviços e não no tocante à pessoa do empregador. O empregado está vinculado aos fins e objetivos da atividade desenvolvida pelo empregador. " Na visão moderna, o vínculo que une o empregado ao empregador é a atividade do primeiro, que se exterioriza por meio da prestação do trabalho. E é sobre a atividade do trabalhador, e não sobre a sua pessoa, que o empregador exerce seu poder de direção e comando. Evidentemente, quando o empregador admite o empregado, busca nele mais suas habilitações particulares que traços de sua personalidade. No entanto, como o trabalho não existe per se, é impossível dissociá-lo da figura do trabalhador. Daí se dizer que na relação de emprego existe uma relação imediata com a atividade do emprego (trabalho), e uma atividade mediata com a pessoa do mesmo. A subordinação gravita em torno da atividade imediata, e não da mediata. Exercita-se a subordinação, porém, sobre comportamentos de recíproca expressão, que se definem pela integração da atividade do empregado na organização empresarial (ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Ob. cit., t. 1, p. 434) .

c) estrutural, em que o trabalhador está inserido na atividade econômica do empregador. Não é necessário que receba ordens diretas ou que o seu trabalho esteja relacionado com os fins da empresa. A subordinação repousa na inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.

Com os prismas da subordinação explicitados, o relator concorda novamente com Godinho, em relação à aplicação desses prismas:

Os diversos prismas do fenômeno jurídico da subordinação não devem ser aplicados de forma excludente e sim com harmonia. Nesse aspecto, concordamos com as palavras de Mauricio Godinho Delgado: " A conjugação dessas três dimensões da subordinação – que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia – permite superaram-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural). (Ob. cit., p. 298).

Com isso, o TST deixa uma orientação muito bem direcionada em como se deve entender e interpretar o elemento da subordinação. Tido como fenômeno jurídico, a subordinação não precisa ser clássica e objetiva, com ordens diretas do empregador, no plano manual ou intelectual. Basta que o indivíduo esteja inserido na organização e dinâmica operacional da empresa, fazendo parte de sua rotina cotidiana, não necessariamente empenhando atividades-meio do empreendimento.

Vale ressaltar que a exclusividade do serviço não configura elemento do vínculo de emprego.

5. Dos efeitos do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI

O reconhecimento do vínculo empregatício equipara o MEI a empregado. Logo, este estará amparado por todos os direitos e garantias previstos na CLT. Porém, pelo fato esse reconhecimento da relação de emprego ser feito mediante demanda judicial, o reclamante terá acesso apenas ao que pleitear e conseguir provar na ação, atentando-se à prescrição bienal e quinquenal. Um efeito imediato que o mero reconhecimento do vínculo gera é o direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e ao 13º salário. Isso porque esses direitos independem de outras circunstâncias da relação de trabalho, sendo o próprio vínculo suficiente para gozar de tais garantias. Embora no parágrafo único do art. 8º do Decreto Lei nº 2.310/1986 disponha a condição de no mínimo 15 dias de exercício para que o mês seja considerado efetivo (para cálculo do 13º salário), entende-se que o reconhecimento do vínculo de emprego por parte do MEI já supera esse requisito, visto que o elemento da Habitualidade não existiria em uma relação de menos de 15 dias, tendo o reclamante, na pior das hipóteses, direito à pelo menos 1/12 avos da gratificação. Mesmo o vínculo de emprego gerando de imediato o direito à essas verbas, devem ser pleiteadas na ação.

Mais um efeito imediato do reconhecimento da relação de emprego que podemos citar é o direito à nulidade de quaisquer contratos de prestação de serviço que tenham sido celebrados para regular a relação. O reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI implica, necessariamente, que o empregador usou da pejetização com o intuito de burlar a legislação trabalhista, o que configura conduta fraudulenta. À luz do art. 9º da CLT, é nulo de pleno direito os atos praticados com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos contidos na consolidação. Assim, caso desejar pela nulidade de tais contratos, deve-se pleitear tal intenção.

Outros direitos previstos na CLT, como férias remuneradas, seguro-desemprego, pagamento de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e entre outros, dependerão de outras circunstâncias além do vínculo, sendo condicionadas aos fatos que podem, ou não, ter ocorrido na relação de trabalho, devendo ser pleiteados e provados na ação.

Em se tratando de efeitos processuais, julgo importante relatar o que ocorre quando o vínculo empregatício é reconhecido em diferentes instâncias da Justiça do Trabalho.

Para tanto, nota-se que o pedido de reconhecimento da relação de emprego, em sua grande maioria, é feito em ações com pedidos sucessivos, em que o exame de um pedido repercute no exame do outro. É o que observamos nos julgados trazidos no item 2 desse presente artigo. Ora, não faz o menor sentido pedir o reconhecimento do vínculo sem pleitear

por algum direito a ele inerente. Porém, nada impede que alguém ingresse com uma ação pedindo APENAS o reconhecimento da relação de emprego.

Dito isso, é fato que a esmagadora maioria das ações que pedem por esse vínculo estão acompanhadas de outros pedidos sucessivos que pleiteiam por direitos provenientes da relação empregatícia. Caso o reconhecimento da relação seja feita no 1º grau, o Juiz passará à análise dos outros pedidos que dependiam do êxito da primeira demanda. Caso esse reconhecimento seja feito por instância superior, o Tribunal responsável deverá devolver os autos ao juízo de origem, para que este possa analisar e julgar as demandas que dependiam do vínculo, evitando então a supressão de instância.

Por fim, há o efeito da possibilidade do reclamante exigir indenização por danos morais, tendo em vista a ilicitude da conduta fraudulenta do empregador de mascarar a relação de emprego mediante a contratação do MEI. Conduta essa, tipificada no Código Penal, em seu art. 203, que versa: “Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

Integrando a tipificação penal da conduta ilícita em questão, ao disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil, *vide*: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, e “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (Arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, resta claro o direito à indenização por danos morais como efeito do reconhecimento do vínculo empregatício.

CONCLUSÃO

Diante ao exposto, podemos, com segurança, tirar algumas conclusões. Primeiramente, de que a pejetização deve ser tratada como o fenômeno da substituição da contratação de empregados celetistas pela contratação de pessoas jurídicas na forma de MEI's, para postos de trabalho que comportam o formato *B2B* (*Business to Business*). Não deve, portanto, presumir em seu conceito a prática ilícita de burlar a responsabilidade trabalhista, sendo a pejetização apenas um instrumento utilizado na fraude da legislação. O próprio STF reconhece a licitude da contratação de MEI'S por outras empresas, desde que não configure relação de emprego entre as partes.

Elencados os pontos positivos da pejetização, entendemos o porquê o modelo *B2B* é atrativo e pode ser benéfico para ambos os lados. Embora, possa também ser utilizado para mascarar a relação de trabalho, configurando conduta fraudulenta, sendo a principal problemática nesse contexto.

Contudo, vimos que o Poder Judiciário, mais especificamente a Justiça do Trabalho, busca repelir essa conduta, reconhecendo o vínculo empregatício para os MEI'S, desde que comprovados os requisitos indispensáveis da relação de emprego. Nos aprofundamos nesses requisitos, sendo eles: a pessoalidade; a oneração; a habitualidade; e subordinação. Discutimos as provas que foram mais bem recebidas para comprovarem cada elemento do vínculo de emprego, bem como interpretações e posicionamentos doutrinários e judiciais que irão auxiliar e nortear o reconhecimento da relação de trabalho do empregador com o MEI.

Por fim, mergulhamos nos efeitos gerados com o reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI, sendo eles diversos, desde equiparação à empregado e, conseqüentemente, direito às garantias da CLT, até o direito à indenização por dano moral.

Dito isso, concluímos que o conceito da pejetização é a substituição da contratação de empregados com carteira assinada pela contratação de MEI's, para postos de trabalho que comportam o formato *B2B*. A fraude discutida no trabalho, sendo a principal problemática desse tema, é o uso da pejetização como forma de mascarar uma verdadeira relação de emprego, com o objetivo de se desonerar dos encargos trabalhistas. Comprovando-se os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, é possível sim, reconhecer o vínculo para o MEI. E o efeito mais notório desse reconhecimento é a obrigatoriedade do empregador em pagar os direitos trabalhistas previstos e pertinentes ao caso concreto.

Assim, o método dedutivo que partiu da hipótese de que Microempreendedores Individuais que participaram de uma relação de trabalho fraudulenta, buscaram a Justiça do Trabalho com o intuito de terem seu vínculo de emprego reconhecido e seus direitos trabalhistas estabelecidos, é demonstrado na realidade, sendo solucionado ao longo da pesquisa. Visto que o desfecho do presente artigo esclarece com precisão sobre o fenômeno da pejetização, a possibilidade e os efeitos do reconhecimento do vínculo empregatício para o MEI.

Portanto, não há dúvidas de que esse trabalho atingiu seu principal objetivo, elucidando sobre a pejetização e que, em demanda judicial, comprovando-se os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício, é, de fato, possível reconhecer tal vínculo para um MEI, sendo o principal efeito desse reconhecimento a obrigação do empregador em pagar os encargos trabalhistas previstos e pertinentes ao caso concreto.

REFERÊNCIAS

BRASIL. 4º Vara do Trabalho de Goiânia. ATOrd 0011741-04.2020.5.18.0004, Juíza Jeovana Cunha de Faria, assinada em 27/01/2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.310, de 22 dez. 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1965-1988/De12310.htm>. Acesso em: 16

fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 dez. 1940. Código Penal.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 mai. 1943. Aprova a Consolidação das Leis de Trabalho.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art553>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 dez. 2006.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 dez. 2008.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 jan. 2002. Institui o Código Civil.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Superior Tribunal Federal. ADC 66 DF 0031072-52.2019.1.00.0000.** Relator(a): Carmen Lúcia. Tribunal Pleno. Publicação em 19/03/2021.

BRASIL. **Superior Tribunal Federal. 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.

BRASIL. **Superior Tribunal Federal. Rcl 52473 AgR,** Relator(a): ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 27/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-126 DIVULG 28-06-2022 PUBLIC 29-06-2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região. ROT-0010035-47.2021.5.18.0231,** 2ª Turma, Relator Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, assinado em 11/02/2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. ROT - 0010675-83.2020.5.18.0005.** 1ª Turma, Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira, assinado em 21/10/2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Ag-AIRR-1997-93.2015.5.02.0007,** 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/12/2022.

CALVET, Otavio. **O STF e o fim da presunção da relação de emprego.** Conjur, 2020. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-29/trabalho-contemporaneo-stf-fim-presuncao-relacao-emprego>> Acesso em: 16 fev. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 296.

Painéis do Mapa de Empresas . Disponível em: <<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>>. Acesso em: 16 fev. 2023.

TOM, Carin. **Microempreendedor Individual (MEI): Quais impostos pagar?** Conta Azul, 2023. Disponível em <<https://blog.contaazul.com/microempreendedor-individual-mei-quais-impostos-pagar>> Acesso em: 16 fev. 2023.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008, t. 2, p. 434.