

FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

PHENOMENON OF PEJOTIZATION: CONSEQUENCES ON LABOR RELATIONS

Bianca Santos Souza¹

Lorena de Mendonça Santos²

Luiz Fernando Gonçalves Faria³

Maria Clara Faria Soares⁴

Rayane Nogueira Duarte⁵

Sofia Silva Vasconcelos⁶

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo a análise da pejetização, prática em que trabalhadores são contratados como pessoas jurídicas (PJs) ao invés de empregados formais. Embora possa ser legal e vantajosa em alguns casos, a pejetização se torna problemática quando usada para disfarçar relações de emprego, reduzindo direitos garantidos pela CLT, como férias, FGTS e previdência. Impulsionada por mudanças no mercado de trabalho, como a globalização e busca por flexibilidade, essa prática precariza relações trabalhistas em muitos setores. O estudo examina as causas, impactos e implicações legais da pejetização, buscando promover um debate informado sobre sua regularidade e consequências. Diante disso, tem-se como proposta de aplicação do projeto uma roda de conversa com os integrantes do estudo e a população, esclarecendo dúvidas e fomentando a conscientização sobre os direitos trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Pejotização; CLT; Microempreendedores Individuais.

ABSTRACT

The present study aims to analyze pejetização, a practice in which workers are hired as legal entities (PJs) instead of formal employees. Although it can be legal and advantageous in some cases, pejetização becomes problematic when used to disguise employment relationships, reducing rights guaranteed by the CLT, such as vacations, FGTS and social security. Driven by changes in the labor market, such as globalization and the search for flexibility, this practice makes labor relations precarious in many sectors. The study examines the causes, impacts and legal implications of pejetização, seeking to promote an informed debate about its regularity and consequences. In view of this, the proposal for implementing the project is a conversation with the study participants and the population, clarifying doubts and promoting awareness about labor rights.

¹Graduanda no curso de Direito pela Faculdade Católica de Pará de Minas (FAPAM).

²Graduanda no curso de Direito pela Faculdade Católica de Pará de Minas (FAPAM).

³Graduando no curso de Direito pela Faculdade Católica de Pará de Minas (FAPAM).

⁴Graduanda no curso de Direito pela Faculdade Católica de Pará de Minas (FAPAM).

⁵Graduanda no curso de Direito pela Faculdade Católica de Pará de Minas (FAPAM).

⁶Graduanda no curso de Direito pela Faculdade Católica de Pará de Minas (FAPAM).

KEY WORDS: Labor Law; Pejotization; CLT; Individual Microentrepreneurs.

1 INTRODUÇÃO

A pejotização é um fenômeno relativamente recente no âmbito das relações trabalhistas no Brasil, mas suas raízes estão fortemente conectadas às transformações ocorridas no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas.

Tradicionalmente, a relação entre empregador e empregado no país sempre foi regida por normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943. A CLT surgiu com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores em um contexto de crescente industrialização e urbanização, garantindo benefícios como férias remuneradas, 13º salário, jornada de trabalho regulamentada e previdência social, contudo, a partir do final do século XX, com o avanço da globalização, a intensificação das tecnologias de comunicação e a busca por maior flexibilidade nas relações de trabalho, muitas empresas começaram a adotar novos modelos de contratação.

Entre esses modelos, a pejotização se destacou como uma forma de reduzir os custos trabalhistas e tributários. Nesse contexto, trabalhadores, em vez de serem contratados como empregados formais, passam a prestar serviços como pessoa jurídica (PJ), geralmente por meio da criação de uma empresa individual.

A pejotização não é ilegal em si, pois há situações em que a contratação de prestadores de serviços como PJ é válida e vantajosa para ambas as partes. Profissionais autônomos e consultores, por exemplo, podem preferir esse modelo por lhes proporcionar maior autonomia e controle sobre a própria carreira. No entanto, a pejotização passa a ser problemática quando usada de forma irregular, como uma maneira de disfarçar a relação de emprego e evitar o cumprimento de obrigações previstas pela CLT.

Ao longo do tempo, a pejotização tem gerado controvérsias, especialmente pela redução de direitos que ela impõe aos trabalhadores que, na prática, continuam a desempenhar funções típicas de empregados, mas sem a devida proteção legal. Trabalhadores contratados como PJ perdem direitos fundamentais, como a estabilidade no emprego, o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), as garantias de férias e, em muitos casos, o acesso a benefícios previdenciários.

2 OBJETIVO

Discutir o atual fenômeno da “pejotização” dos trabalhadores com carteira assinada no Brasil, entendendo suas causas, consequências e impactos tanto para os empregados quanto para os empregadores, bem como, na mesma ocasião, analisar juridicamente se a modalidade de contratação é legalmente viável ou incompatível com as normas trabalhistas brasileiras.

3 JUSTIFICATIVA

A prática da chamada pejotização surge a partir de uma brecha legal explorada pelo empregador, com o objetivo de se isentar das obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de outras normas trabalhistas, o que resulta na lesão de direitos fundamentais do trabalhador. Neste sentido, o fenômeno tem suscitado debates entre legisladores, especialistas e sindicatos, devido às implicações legais decorrentes da dificuldade de proteção do hipossuficiente da relação empregatícia.

Diante disso, é necessário que se discuta sobre a modalidade de contratação proveniente do instituto PJ para compreender a flexibilização do mercado de trabalho, sem afastar-se das responsabilidades que os empregadores têm em face das leis trabalhistas e a possível ilegalidade do ato com o texto infraconstitucional.

4 METODOLOGIA

Para a realização do presente estudo, será adotada, inicialmente, uma revisão bibliográfica para entender os conceitos teóricos e o contexto histórico da pejotização. Em seguida, será objeto de análise as normas trabalhistas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro, para fins de identificação de possíveis regulamentações e precedentes relacionados à prática de contratação via pessoa jurídica (PJ).

Em continuidade, seguiremos traçando discussões no estudo com base nos dados sociais que apresentem as repercussões da modalidade de contratação nos direitos dos trabalhadores afetados. Ademais, será feita uma entrevista entre os membros deste projeto em parceria com a advogada e professora do curso de Direito do Trabalho da Faculdade de Pará de Minas, Dra. Graciane Rafisa Saliba, visando obter uma visão abrangente e detalhada da posição do jurídico com relação à prática, sendo que, será o meio fundamental de construção

de uma discussão que leve conhecimento ao público alvo, um número considerável dos trabalhadores leigos em relação aos direitos trabalhistas, bem como aos próprios integrantes da instituição que lidam com o Direito, esclarecimentos sobre as consequências.

Por fim, colhidas as amostras de dados e exposições, pretende-se identificar os setores mais afetados por essa prática e avaliar se há benefícios ou prejuízos econômicos e sociais decorrentes da pejetização.

5 O QUE É O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO?

A pejetização é uma modalidade de contratação de trabalho por meio de pessoas jurídicas. O trabalhador constitui uma empresa, como os chamados MEIs (Microempreendedores Individuais), para prestar serviços. Ao ser contratado como PJ, o trabalhador não adquire os direitos e deveres previstos na CLT e o amparo legal dessa legislação. Por outro lado, obtém uma redução relativa na carga tributária, diminuindo os custos fiscais e previdenciários. Para o empregador existe uma vantagem tributária significativa e a redução do custo administrativo, com a dispensa de obrigações trabalhistas, o que fatores determinantes na fixação do preço desses serviços e, conseqüentemente, motivadores da adoção dessa sistemática (RECEITA FEDERAL, 2016).

O fenômeno da pejetização tornou-se comum após a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), que flexibilizou a contratação de atividades-fim, permitindo a contratação fora do regime CLT, inclusive para o objeto social, ou "core", da empresa. Vale lembrar que, antes da Reforma Trabalhista, a Lei 11.196/2005 (art. 129) já permitia a contratação de profissionais liberais em regime de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais.

O agravamento da crise econômica intensificou esse movimento, tanto pela necessidade de redução dos encargos sobre a folha de pagamento das empresas quanto pelo aumento do desemprego, que acirra a concorrência entre esses profissionais, favorecendo prestadores de serviços a preços mais baixos no mercado de trabalho.

O Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a licitude da terceirização e outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Tema 725/STF). Em um caso recente, o ministro Alexandre de Moraes, do STF, julgou procedente uma reclamação constitucional movida por uma empresa contra uma

decisão do TRT da 2ª Região, que havia reconhecido vínculo empregatício em um contrato de prestação de serviços autônomos, reforçando a validade da pejetização quando os requisitos do vínculo empregatício não estão presentes (MIGALHAS,2024).

É importante lembrar que relação de trabalho e relação de emprego não são sinônimos. A pejetização visa estabelecer uma relação de trabalho sem vínculo empregatício. Para que isso ocorra, é necessário que a relação entre contratante e contratado não envolva simultaneamente os quatro elementos que caracterizam o vínculo empregatício: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Quando esses quatro elementos estão presentes, os tribunais podem interpretar como tentativa de fraude para evitar o vínculo celetista, o que pode configurar crime de fraude à legislação trabalhista, conforme o artigo 203 do Código Penal (PROJURIS, 2024)

É necessário ter muita cautela nesse tipo de contratação, principalmente em relação ao critério de subordinação. O ministro Maurício Godinho Delgado, do TRT da 10ª Região, afirma que fica caracterizada a subordinação do prestador de serviços, "em qualquer de suas dimensões - a tradicional, pela intensidade de ordens; a objetiva, pela vinculação do trabalho aos fins empresariais; ou a subordinação estrutural, pela inserção significativa do obreiro na estrutura e dinâmica da entidade tomadora de serviços-, reconhece-se o vínculo empregatício com o empregador dissimulado" (TST,2024).

5.1 SETORES MAIS AFETADOS COM A EVOLUÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

Nos últimos anos a pejetização tem sido muito frequente nas relações de trabalho no Brasil. Com a reforma trabalhista de 2017, foi permitida a vasta contratação por pejetização. O termo Pejetização surgiu como uma modalidade de contratação, onde, o empregador determina que o trabalhador se constitua como pessoa jurídica, e assim, é tratado como uma espécie de empresa terceirizada, com isso, o trabalhador não demonstra ter um cargo de empregado e assim, não obtêm os seus direitos trabalhistas.

Com o aumento da terceirização e a necessidade de redução de custos, algumas empresas passaram a contratar profissionais como pessoas jurídicas em vez de empregados com carteira assinada, isso permitiu que as empresas evitassem encargos trabalhistas, enquanto os trabalhadores, em busca de autonomia e melhores remunerações, também aderiram a pejetização. Neste sentido, com a pejetização, muitas áreas profissionais são afetadas, como os setores da tecnologia, saúde, construção civil e comunicação.

Em decorrência disso, essas áreas têm algumas consequências e desafios que estão diretamente relacionados aos direitos trabalhistas e à segurança social. A pejetização retira a obrigatoriedade da assinatura da carteira de trabalho, e com isso, os direitos que os trabalhadores têm são reduzidos e, muitas vezes, até inexistentes. Muitos profissionais que estão dentro do sistema da pejetização, podem muitas vezes acabar não contribuindo adequadamente para a previdência social, que em tese, pode resultar em problemas futuros a longo prazo com a previdência social. A Pejetização pode levar à precarização das relações trabalhistas, como a redução das férias e o 13°.

No âmbito do direito do trabalho, tem-se os princípios que regem os direitos dos trabalhadores, entre eles, o princípio da primazia da realidade que determina que dentre a realidade dos fatos obtidos, prevaleça sobre o aspecto formal, ou seja, a matéria trabalhista em si é muito mais importante com o que ocorre exclusivamente na prática. O princípio da irrenunciabilidade tem a garantia de que o trabalhador não irá renunciar à possibilidade de abrir mão de vantagens que são exclusivamente do seu direito concedidas pelo direito do trabalho.

5.2 PEJOTIZAÇÃO: ENTRE A FLEXIBILIDADE CONTRATUAL E A FRAUDE TRABALHISTA

Tendo em vista a análise do fenômeno da pejetização e considerando seu uso como mecanismo para redução de custos com encargos trabalhistas, torna-se necessário a avaliação da existência de compatibilidade dessa prática com a legislação trabalhista brasileira, visando eliminar a configuração de fraude.

Porém, é indispensável mencionar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, que ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, estabeleceu que: “*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 (...)*”. Neste sentido, verifica-se que a contratação na modalidade de PJ não tem impedimento expresso. Vale evidenciar que com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), houve a regulamentação legislativa de outras modalidades de trabalho, como por exemplo o trabalho intermitente e teletrabalho, além de estímulo a formas de contratação mais flexíveis, como a possibilidade de terceirização das atividades-fim.

Entretanto, se constatados os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, caracteriza-se claramente vínculo empregatício entre o contratante e contratado, apesar da relação firmada por contrato de pessoa jurídica. Neste aspecto, a CLT dispõe em seu Art. 9º que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na consolidação trabalhista, o que pela lógica, inclui a pejetização em casos específicos de fraude na relação contratual.

Nesse viés, é válido ressaltar o acórdão do TRT da 3ª Região que expressa a discordância da prática com intuito fraudulento, tal como se observa:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. Reconhecida a fraude na contratação do autor, mediante a celebração de contrato de prestação de serviços com empresa constituída pelo obreiro apenas com o intuito de burlar a legislação trabalhista, bem como constatado o desrespeito ao período de "quarentena legal", previsto no art. 5º-C da Lei 6.019/74, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, com a consequente anotação da CTPS obreira e condenação da ré ao pagamento das verbas trabalhistas inadimplidas. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010639-30.2023.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 18/07/2024, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1635; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Des.Sabrina de Faria F.Leao).

Com isso, nas ações trabalhistas em que há o reconhecimento do vínculo empregatício, além do pagamento das verbas trabalhistas, incide-se ainda o art. 43 da Lei nº 8.212/1991 - Lei da Seguridade Social - no qual a empresa estará obrigada por determinação do juiz, sob pena de responsabilidade, a proceder com o imediato recolhimento das importâncias retroativas devidas à Seguridade Social, com multa e encargos.

Salienta-se que a Constituição Federal de 1988 garante a proteção dos direitos dos trabalhadores. O art. 7º, caput e incisos dispõe de uma série de direitos tanto para os trabalhadores urbanos quanto para os rurais, a título de exemplo temos: férias remuneradas, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e licença maternidade e paternidade. Vale frisar que o inciso I do dispositivo supracitado garante à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória. Neste sentido, a proteção constitucional é posta em ameaça nos casos em que há pejetização para mascarar vínculos empregatícios.

Diante do exposto, os mencionados dispositivos legais demonstram que o fenômeno da pejetização em situações de ocultação de vínculo empregatício é incompatível com a legislação trabalhista do Brasil, havendo inclusive a possibilidade de responsabilização de

empregadores que a utilizam com a condenação nas instâncias judiciais para fins de recolhimento das verbas trabalhistas devidas ao empregado.

5.3 CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A pejetização, que transforma trabalhadores em pessoas jurídicas, está se tornando comum em vários setores. Embora possa parecer uma boa opção para alguns profissionais, essa prática traz diversas consequências que afetam tanto os trabalhadores quanto as empresas e a economia como um todo.

Um dos principais problemas da pejetização é a precarização das relações de trabalho. Quando atuam como PJs, os trabalhadores perdem direitos garantidos pela CLT, como férias, 13º salário e FGTS. Além disso, eles se tornam responsáveis por seus próprios encargos previdenciários e fiscais, o que os torna mais vulneráveis, especialmente em momentos de crise. Apesar disso, muitos trabalhadores preferem a pejetização, pois isso pode oferecer a chance de negociar salários melhores e ter mais autonomia. Também é possível que eles aproveitem benefícios fiscais e realizem múltiplos contratos com diferentes empresas, diversificando assim suas fontes de renda.

Para as empresas, a pejetização traz vantagens financeiras significativas, já que os encargos trabalhistas, previstos na CLT, não se aplicam aos contratos com pessoas jurídicas. Isso proporciona mais flexibilidade na contratação e demissão de colaboradores, uma vez que as empresas não precisam seguir os trâmites formais de demissão.

Essa modalidade também afeta diretamente a economia e a sociedade. Com menos trabalhadores formalmente registrados, a arrecadação de impostos e contribuições para a previdência diminui, o que pode comprometer a sustentabilidade do sistema de seguridade social a longo prazo. Além disso, a pejetização pode ser interpretada como uma forma de sonegação fiscal, levando a penalizações por parte das autoridades tributárias.

Embora a pejetização ofereça certa flexibilidade, seus impactos tendem a ser, em grande parte, negativos. A precarização das relações de trabalho, a insegurança financeira e a evasão de responsabilidades por parte dos empregadores são questões que não podem ser ignoradas. É essencial que haja um debate abrangente sobre a regulamentação dessa prática, visando proteger os direitos dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho mais justo e seguro.

6 APLICAÇÃO

Para fins de possibilitar que o tema atingisse outras pessoas fora do meio acadêmico, a aplicação prática do presente estudo foi realizada pelos integrantes do grupo, no dia 12/11/2024 às 16:00 horas, na Faculdade de Pará de Minas, através de uma roda de conversa em parceria com o curso da Rede Cidadã, coordenado por Jefferson Santos, realizado pelos alunos Luiz Fernando Gonçalves Faria e Rayane Nogueira Duarte, que foram devidamente acompanhados pela coordenadora pedagógica, Letícia Moreira.

7 CONCLUSÃO

A pejetização é um fenômeno que vem mudando bastante as relações de trabalho no Brasil. Ele surge de um mercado em transformação, onde empresas buscam mais flexibilidade e economia, mas também traz desafios importantes, como a possível precarização das condições de trabalho e a perda de direitos garantidos pela CLT.

Apesar de poder oferecer vantagens, como mais autonomia para os trabalhadores e redução de custos para os empregadores, a pejetização, quando usada de forma irregular, levanta preocupações. Por isso, é fundamental encontrar um equilíbrio entre as necessidades das empresas e a garantia de direitos dos trabalhadores.

O nosso estudo reforça que é essencial fortalecer as leis e a fiscalização, para diferenciar os casos legítimos de pejetização daqueles que mascaram fraudes trabalhistas. Além disso, propõe que empregadores, empregados e legisladores se reúnam para debater e construir uma regulamentação mais justa e equilibrada, que minimize os impactos negativos e aproveite os aspectos positivos desse modelo.

No fim das contas, a pejetização não é um problema em si nem uma solução definitiva. Ela reflete uma economia em constante mudança. Para que seus efeitos sejam mais positivos, é preciso diálogo e colaboração entre todos os envolvidos. Assim, dá para construir um mercado de trabalho mais moderno, justo e alinhado aos princípios de proteção social da nossa Constituição.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 19 out. 2024.

BRASIL. LEI Nº 8.212, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em 19 out. 2024.

BRASIL. LEI Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 19 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. Publicado em 30 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em 19 out. 2024.

CONRADO. Anderson. Direito Garantido: irrenunciabilidade de direitos. Disponível em: <<https://tst.jus.br/-/direito-garantido-irrenunciabilidade-de-direitos>>. Acesso em: 24 out. 2024.

JUSBRAZIL. A Pejotização e seus Impactos na CLT: Uma Análise Detalhada. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-pejotizacao-e-seus-impactos-na-clt-uma-analise-detalhada/1910832770>>. Acesso em 24 out. 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO, TRT da 3ª Região (MG). Jurisprudência TRT3. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2>>. Acesso em 19 out. 2024.

MARCONDES, Fernanda Marchi. AKIYAMA, Isabella Naomi. O fenômeno da Pejotização e suas consequências nas relações de emprego. JUSBRAZIL. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-suas-consequencias-nas-relacoes-de-emprego/317957777>>. Acesso em: 24 out. 2024.

MIGALHAS. Moraes afasta vínculo de emprego e valida pejotização de analista. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/417793/moraes-afasta-vinculo-de-emprego-e-valida-pejotizacao-de-analista>>. Acesso em: 24 out. 2024.

PADILHA, Tassia. Pejotização no Direito do Trabalho. Jusbrasil, 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/pejotizacao-no-direito-do-trabalho/1144975526>>. Acesso em 24 out. 2024.

PROJURIS. Pejotização: entenda o que é, seus benefícios e riscos. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/pejotizacao/>. Acesso em: 24 out. 2024.

RECEITA FEDERAL. O fenômeno da pejotização e a motivação tributária (2016). Disponível em: [https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-](https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de)

Revista Projetos Extensionistas, fev./jul. 2024.

conteudo/publicacoes/estudos/outros-estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016. Acesso em: 24 out. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Economista descaracteriza contratação como pessoa jurídica e prova vínculo de emprego. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/economista-descaracteriza-contratacao-como-pessoa-juridica-e-prova-vinculo>. Acesso em: 24 out. 2024.

ANEXOS

Material ilustrativo (fotos) obtido a partir da aplicação do projeto, por meio de roda de conversa no realizada no dia 12/11/2024 às 16 horas, na Faculdade de Pará de Minas, em parceria com a Rede Cidadã, com a participação dos alunos Luiz Fernando Gonçalves Faria e Rayane Nogueira Duarte, supervisionados pela coordenadora Letícia Moreira.





