

**FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU**

**CURSO DE DIREITO**

**JAQUELINE APARECIDA TOMAZ**

**REGISTROS TRABALHISTAS: UM PANORAMA NORMATIVO ACERCA DAS  
REGRAS DE RECURSOS HUMANOS**

**Bauru**

**2023**  
**JAQUELINE APARECIDA TOMAZ**

**REGISTROS TRABALHISTAS: UM PANORAMA NORMATIVO ACERCA DAS  
REGRAS DE RECURSOS HUMANOS**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito, sob a orientação do Professor  
Dr. Tales Manoel Lima Vialôgo.**

**Bauru**  
**2023**



**REGISTROS TRABALHISTAS: UM PANORAMA NORMATIVO ACERCA DAS  
REGRAS DE RECURSOS HUMANOS**

Tomaz, Jaqueline Aparecida

REGISTROS TRABALHISTAS: Um panorama normativo acerca das regras de recursos humanos. Jaqueline Aparecida Tomaz. Bauru, FIB, 2022.

45.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Tales Manoel Lima Vialôgo

1. Recursos Humanos. 2. CTPS. 3. Registros Profissionais.

CDD 340

**JAQUELINE APARECIDA TOMAZ**

**REGISTROS TRABALHISTAS: UM PANORAMA NORMATIVO ACERCA DAS  
REGRAS DE RECURSOS HUMANOS**

**Monografia apresentada às  
Faculdades Integradas de Bauru para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito,**

**Bauru, 14 de Outubro de 2023.**

**Banca Examinadora:**

**Presidente/ Orientador:**

**Professor 1:**

**Professor 2:**

**Bauru  
2023**

Dedico este trabalho a Deus e a minha família que tem sido suporte para minhas conquistas.

### **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos que de maneira direta ou indireta me ajudaram nessa jornada, primeiramente a Deus que foi o farol de todas as descobertas e novos conhecimentos moldando a jurista que desejo ser. A minha família que esteve sempre me apoiando e fortalecendo nos momentos alegres e nos de dificuldade; principalmente aos meus pais ( Érica e Jorge), minha irmã (Dantiele), meus padrinhos (Joana e José), foram

meu alicerce durante todo esse processo. Ao meu orientador e professor Tales e Maria Cláudia, que tem grande conhecimento e me mostraram e ajudaram a fazer sempre o melhor. Aos meus amigos da faculdade que auxiliaram a nunca desistir e estavam comigo durante todo trabalho.

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”

— Artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos

TOMAZ, Jaqueline Aparecida. **REGISTROS TRABALHISTAS: Um panorama normativo acerca das regras de recursos humanos** 2023.45f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2023.

## RESUMO

A área de recursos humanos promove oportunidade de compreender o desenvolvimento do trabalho, emprego e renda e a CTPS tem relevante importância nesses estudos pois formaliza as relações com vínculo empregatício no Brasil. Desde 1932 passou por inúmeras transformações e representa a identificação de todos os profissionais atuantes em atividades regulamentadas, garantindo que o exercício profissional se dê da maneira estabelecida na Lei sendo crucial para o exercício da profissão. O trabalho usando uma metodologia de referencial bibliográfico mostrou como foi consolidado esse documento, o uso em recursos humanos, a legislação pertinente e os diversos tipos de registros. Conclui-se que o documento deve ser muito bem usado e entendido por ambas as partes o empregado e empregador, que devem ser realizados registros fidedignos e de boa índole pois como mostra o presente trabalho algumas jurisprudências podem acarretar erros e danos morais e materiais ao empregador.



**Palavras-chave:** Recursos humanos. CTPS. Registros Profissionais.

TOMAZ, Jaqueline Aparecida. **REGISTROS TRABALHISTAS: Um panorama normativo acerca das regras de recursos humanos.** 2023.45f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2023.

## ABSTRACT

The area of human resources promotes the opportunity to understand the development of work, employment and income and the CTPS has relevant importance in these studies as it formalizes employment relationships in Brazil. Since 1932, it has undergone numerous transformations and represents the identification of all professionals working in regulated activities, ensuring that professional practice takes place in the manner established by Law, which is crucial for the exercise of the profession. The work using a bibliographic reference methodology showed how this document was consolidated, its use in human resources, the relevant legislation and the different types of records. It is concluded that the document must be very well used and understood by both parties, the employee and the employer, that reliable and good-natured records must be made because, as this work shows, some jurisprudence can lead to errors and moral and material damage to the employer.

Keywords: Human resources. CTPS. Professional Recorder

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 NOÇÕES GERAIS DE REGISTROS EM RECURSOS HUMANOS	10
2.1 A Carteira de Trabalho da Previdência Social CTPS	12
3 REGISTROS DE TRABALHO	14
3.1 Microempresa (ME)	17
3.1.1 Microempreendedor Individual (MEI)	17
3.1.2 Pequeno porte	20
3.1.3 Médio porte	24

	9
3.1.4 Grande porte	24
3.1.5 Sociedade Limitada	25
3.1.6 Sociedade Simples	27
3.1.7 Sociedade Anônima	27
3.2 Autônomos	29
3.3 Serviços domésticos	30
4 CONSEQUÊNCIAS DAS VIOLAÇÕES DAS NORMAS AQUI TRATADAS JUNTO AO PODER JUDICIÁRIO	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	38

## **1 INTRODUÇÃO**

A CTPS ou Carteira de Trabalho é um documento importantíssimo no âmbito da formalização das relações com vínculo empregatício no Brasil.

Surgida em 1932 no governo de Vargas sofreu inúmeras mudanças diante das transformações culturais, econômica e sociais no Brasil como a concretização do Ministério do Trabalho.

O registro profissional é um número que identifica todos os profissionais atuantes em atividades regulamentadas, garantindo que o exercício profissional se dê da maneira estabelecida na Lei e dessa forma é crucial para o exercício da profissão.

Na atualidade TEM (Ministério do Trabalho e Emprego) concede o registro profissional a 14 (quatorze) categorias em que a própria lei regulamentadora da profissão lhe atribuiu essa competência.

Com a globalização e a tecnologia hoje temos a Carteira Digital de Trabalho que foi instituída em 2019 e facilitou controle e a fiscalização dos órgãos diante dos inúmeros registros que são feitos nesse documento durante toda a vida do profissional.

Ressalta-se ainda que ela é documento obrigatório no território nacional para os contratos de CLT e serve para facilitar a vida do trabalhador pois ele pode acompanhar e solicitar benefícios, além de exigir os direitos previstos em lei.

Usando a metodologia de referencial bibliográfico o objetivo geral do trabalho é discorrer sobre a consolidação da CTPS e como objetivos específicos discorrer sobre o uso em recursos humanos, a legislação pertinente e focar nos registros profissionais de diferenciadas empresas além de registros de autônomos e domésticos.

O trabalho apresenta uma introdução ao tema e sua importância, em seguida o primeiro capítulo discorre sobre noções gerais de registros profissionais, os capítulos seguintes falam sobre os diversos registros com foco em empresas diferenciadas e sua legislação pertinente e finalmente as considerações finais.

Pode-se discorrer que esse documento deve ser explicitamente organizado e de entendimento de ambas as partes, o empregado e empregador, que devem ser realizados registros fidedignos e de boa índole, pois como mostra o presente trabalho algumas jurisprudências podem acarretar erros e danos morais e materiais ao empregador.

## **2 NOÇÕES GERAIS DE REGISTROS EM RECURSOS HUMANOS**

Registros de recursos humanos são de extrema importância desde muito tempo apesar da demora em efetivamente acontecerem.

O registro usado para profissionais é um cadastro de trabalhadores que junto as categorias permitem que o profissional atue no mercado de trabalho de acordo com

as leis e dessa forma possa ser amparado possibilitando fiscalização e demandas para sua atuação.

Barbosa (2021) defende que a carteira de trabalho surgiu com o nome de Carteira Profissional em 1932 nos primeiros anos do governo de Getúlio Vargas, pouco depois de sua subida ao poder, em 1930, após insurreição armada que derrubou o então presidente Washington Luís e impediu a posse de Júlio Prestes, que havia vencido o próprio Vargas nas eleições de 1930.

O autor ainda comenta que com as transformações culturais, econômicas e sociais no Brasil uma das que foram almeçadas e concretizadas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, chamado por Vargas e seus aliados de “o ministério da Revolução” focando na chamada “questão social” pois o número de trabalhadores urbanos só crescia devido ao crescimento da indústria e esses trabalhadores começaram a pressionar o governo por uma regulamentação do trabalho.

Segundo o Portal Gov.br (2023) o registro profissional é um número que identifica todos os profissionais atuantes em atividades regulamentadas, garantindo que o exercício profissional se dê da maneira estabelecida na Lei. Assim, o registro profissional é condição indispensável ao exercício da profissão.

O Ministério do Trabalho, por meio de suas unidades descentralizadas (Superintendências, Gerências e Agências) concede o registro profissional a 14 (quatorze) categorias em que a própria lei regulamentadora da profissão lhe atribuiu essa competência, quais sejam: Agenciador de Propaganda, Artista, Atuário, Arquivista, Guardador e Lavador de Veículos, Jornalista, Publicitário, Radialista, Secretário, Sociólogo, Técnico em Espetáculos de Diversões, Técnico de Segurança do Trabalho, Técnico em Arquivo e Técnico em Secretariado. Mensalmente, são atendidos, em média, 7.000 cidadãos que buscam o referido documento.

Segundo ainda o Portal para requerer o serviço, basta acessar o link <https://www.gov.br/pt-br/servicos/registrar-se-como-profissional-para-atividadesexigidas-em-lei>, lembrando que todos os documentos protocolados no Ministério da Economia devem estar devidamente assinados pelo requerente.

Atualmente temos a Carteira Digital de Trabalho que foi instituída pela Portaria 1065 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019).

## 2.1 A Carteira de Trabalho da Previdência Social CTPS

A carteira de trabalho segundo Bastos (2023) é um documento obrigatório para quem é contratado no regime da CLT ou Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil, ela contém todos os registros empregatícios da pessoa seja na indústria, no comércio, na agricultura, pecuária ou mesmo de natureza doméstica.

Na publicação legal se determina que a carteira digital é equivalente a física e será automaticamente emitida para todos os cidadãos e cidadãs que tenham o CPF ou Código de Pessoa Física, porém é preciso habilitar essa carteira, sendo a única forma de identificação o próprio CPF.

Desse modo o número de cadastro é a informação a ser fornecida e usada quando do início de uma nova relação empregatícia e sendo uma equivalente a outra ainda há que se destacar o Decreto 926 de 1969:

... institui-se a Carteira de Trabalho como um documento obrigatório para todas as pessoas que, em algum momento da vida, venham a prestar algum serviço, seja no comércio, na indústria, na agricultura, na pecuária ou mesmo empregados domésticos (BRASIL, 1969)

... art.29-CLT – o prazo para a anotação da admissão do colaborador na carteira de trabalho é de 48 horas...mudado pela Lei de Liberdade Econômica que preconiza 5 dias uteis (BRASIL, 2019).

Ainda segundo o Decreto Lei 926 de 1969 que institui a Carteira de Trabalho e Previdência Social, altera dispositivo das Leis de Trabalho e do Estatuto do Trabalhador Rural e dá outras providências:

... Art. 1º Fica instituída a Carteira de Trabalho e Previdência Social, que substituirá a Carteira Profissional, a Carteira de Trabalho do Menor e a Carteira Profissional do Trabalhador Rural. Parágrafo único. Entendem-se como concernentes à Carteira de Trabalho e Previdência Social, as referências da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943) e do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963) à Carteira Profissional, à Carteira de Trabalho do Menor e à Carteira do Trabalhador Rural.

Art. 2º A Seção I do Capítulo I do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho fica intitulada “Da Carteira de Trabalho e Previdência Social”, passando seu artigo 13 a vigorar com a seguinte redação:

Art, 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em

caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada (BRASIL, 1969)

Ainda segundo a Lei de Liberdade Econômica no parágrafo 8º:

...apesar de o prazo de devolvimento da carteira agora ser maior, o trabalhador ainda deve ter acesso a todas as informações da sua CTPS Digital no prazo de 48 horas a partir de sua anotação (BRASIL, 2019).

A CTPS digital serve para facilitar a vida do trabalhador pois ele pode acompanhar e solicitar benefícios, além de exigir os direitos previstos em lei.

Quando o documento era apenas físico o trabalhador tinha que levar a empresa para pedir benefícios ou para atualização e agora independentemente da situação todos os processos são facilitados pois o próprio colaborador pode solicitar seus benefícios e acompanhar as atualizações em sua carteira sem precisar sair de casa, basta ter acesso à internet e fazer a gestão pelo navegador ou aplicativo (BASTOS, 2023).

Segundo ainda o Pontotel (2023) a carteira digital cruza as várias bases de dados do Governo com as informações inseridas pelo empregador no e-Social que é um sistema de registro de dados trabalhistas pela internet.

Esse documento é em formato eletrônico que consolida dados do contrato de trabalho, salário, registros de férias, pagamentos de salários, rescisões e demais eventos ligados ao histórico do trabalhador.

Figura 1. Aplicativo carteira profissional digital



Fonte: [//play.google/store/apps/details?id=br.gov.dataprev.carteiradigital](https://play.google/store/apps/details?id=br.gov.dataprev.carteiradigital)

Ainda Freire (2022) comenta que a Carteira Digital é apresentada em forma de aplicativo e está disponível no sistemas Android® e ios® e nela o trabalhador consegue consultar todas as informações dos seus contratos de trabalho, sejam eles atuais ou antigos, e ainda benefícios como abono salarial o acesso é pela conta do gov.br e o único requisito é ser inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).

Segundo ainda o autor quem nunca tirou a carteira profissional impressa pode dispensar o papel e solicitar apenas a Carteira de Trabalho Digital, que atualiza automaticamente as informações, de acordo com as anotações enviadas pelo empregador.

### **3 REGISTROS DE TRABALHO**

Segundo Brasil (2020) o registro profissional ou de trabalho é um número identificador dos profissionais atuantes em atividades regulamentadas, garantindo que o exercício profissional se dê da maneira estabelecida na Lei sendo condição indispensável ao exercício da profissão.

O Ministério do Trabalho, por meio de suas unidades descentralizadas (Superintendências, Gerências e Agências) concede o registro profissional a 14 (quatorze) categorias em que a própria lei regulamentadora da profissão lhe atribuiu essa competência, quais sejam: Agenciador de Propaganda, Artista, Atuário, Arquivista, Guardador e Lavador de Veículos, Jornalista, Publicitário, Radialista, Secretário, Sociólogo, Técnico em Espetáculos de Diversões, Técnico de Segurança do Trabalho, Técnico em Arquivo e Técnico em Secretariado. Mensalmente, são atendidos, em média, 7.000 cidadãos que buscam o referido documento (BRASIL, 2020).

Segundo o Guia das Carreiras (2023) além das 14 categorias do Ministério do Trabalho e Previdência há ainda registros dos conselhos específicos em outras áreas que fiscalizam e regulamentam profissões como Engenheiros, Médicos, Advogados e

Fisioterapeutas por exemplos, ainda de acordo com o guia em 2022 o Ministério do Trabalho e da Previdência teve a maioria de registros 18176 na carreira de Técnico de Segurança do Trabalho e nenhum registro para Agenciador de Propaganda.

Ainda segundo o SISDF (2023) o registro é uma exigência da Lei de Regulamentação da Profissão (7.377 de 30/09/85 e 9.261 de 11/01/96).

O sistema ainda comenta que esse número é expedido pelo Órgão, comprovando que foram atendidas às exigências legais para exercer a profissão e ocorre com todas as categorias regulamentadas como: jornalistas, técnico de segurança etc (SISDF, 2023)

Atualmente todo o processo para a solicitação do RP e a entrega da documentação é realizada de forma digital e não há custo e assemelha-se a análise de pedido de Registro Profissional pelas Unidades Regionais do Trabalho necessitando de envio da documentação através de protocolo eletrônico do Ministério da Economia (SISDF, 2023)

O cidadão deve proceder dessa forma, após o preenchimento da solicitação no Sistema de Registro Profissional podendo ser acessado no link //sirpweb.mte.gov.br e assinar requerimento (SRP ou SRC) com todas as documentações listadas no referido requerimento encaminhar ao protocolo central do Ministério da Economia por meio do link //protocolo.planejamento.gov.br, não sendo necessário nenhum tipo de agendamento ou entrega de documento de forma presencial.

Segundo ainda o portal Gov.Br há algumas etapas a serem seguidas para o registro profissional:

1. Acessar o portal gov ([www.gov.br/pt-br](http://www.gov.br/pt-br))
2. Registrar-se como profissional nas categorias exigidas por lei ([www.gov.br/pt-br/@searchableText=REGISTRO+PROFISSIONAL](http://www.gov.br/pt-br/@searchableText=REGISTRO+PROFISSIONAL))
3. Preencher a solicitação
4. Protocolar no Ministério da Economia após período máximo de 30 dias 5. Emitir o registro

Para o processo necessita-se dos seguintes documentos: cópia do documento de identificação pessoal com foto; cópia do CPF; cópia CTPS – página da foto e da



qualificação civil; cópia frente e verso do Diploma do curso; comprovante de residência e requerimento da SIRPWEB, assinado.

Ainda segundo o portal Contabilizei (2023) são oito impostos que uma ME deve pagar definidos de acordo com o regime tributário selecionado e, em alguns casos, de acordo com sua atividade – por isso é importante a contratação de um contador são eles:

1. Imposto de renda sobre pessoa jurídica (IRPJ)
2. Imposto sobre serviços (ISS)
3. Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL)
4. Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Confins)
5. Imposto sobre circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS)
6. Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep);
7. Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), cobrado apenas de indústrias.
8. Contribuição Previdenciária Patronal (CPP).

A ANVISA determina os tamanhos das empresas de acordo com o faturamento (CONTABILIZEI, 2023)

<i>Tipo de Empresa</i>	<i>Classificação de faturamento</i>
<i>Empresa de Grande Porte - GI</i>	Superior a R\$ 50 milhões
<i>Empresa de Grande Porte – GII</i>	Igual ou inferior a R\$ 50 milhões superior a R\$ 20 milhões
<i>Empresa de Médio Porte - GIII</i>	Igual ou Inferior a R\$ 20 milhões e superior a R\$ 6 milhões
<i>Empresa de Médio Porte – GIV</i>	Igual ou Inferior a R\$ 6 milhões
<i>Empresa de Pequeno Porte – EPP</i>	Igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões e superior a R\$ 360 mil
<i>Microempresa - ME</i>	Igual ou inferior a R\$ 360 mil

### **3.1 Microempresa (ME)**

A Lei Complementar 123 de 2006 conhecida como Lei Geral das Micro e Pequenas empresas refere-se ao Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis n o 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto- Lei n o 5.452, de 1 o de maio de 1943, da Lei n o 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar n o 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis n o 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999 (BRASIL, 1999).

A microempresa é classificada com as seguintes características:

1. Rendimento bruto de até 360 mil por ano
2. Opção de escolha de regime tributário entre Simples Nacional, Lucro Presumido e Lucro Real
3. Opção de escolha de natureza jurídica: MEI (Microempresário individual) para faturamentos de até R\$ 81 mil/ano), EI (Empresário individual), LTDA (Sociedade Limitada – sendo Unipessoal ou com sócios), SS (Sociedade Simples) e SA (Sociedade Anônima) (CONTABILIZE, 2023).

Ressalta-se que uma característica muito importante das MEs microempresas, e que acaba sendo uma grande vantagem, é o fato delas se enquadrarem na Lei Geral das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Graças a essa legislação, que foi instituída em 2006 com o objetivo de regulamentar as atividades, as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) são protegidas e até mesmo favorecidas de modo a usufruir de certas importantes vantagens, como pagar menos impostos.

#### **3.1.1 Microempreendedor Individual (MEI)**

Legalmente não há impedimento para que um MEI (Microempreendedor Individual) tenha uma carteira assinada, desde que cumpra as regras estabelecidas para se tornar um MEI ou seja, a pessoa pode ser MEI e ter um emprego com carteira assinada ao mesmo tempo, desde que siga as exigências que incluem faturar até R\$

81.000,00 por ano, não ser sócio de outra empresa e exercer uma das atividades permitidas para o MEI (SILVEIRA, 2023).

Para o Ministério do Trabalho e Previdência se a atuação for simultânea como CLT e MEI deve-se considerar que ao ter uma carteira assinada como MEI, você ainda tem direitos garantidos, como salário proporcional, aviso prévio indenizado, férias proporcionais e vencidas, bem como o 13º salário, não tem direito ao segurodesemprego já que o MEI é considerado como fonte de renda e ainda que você deve fazer a contribuição do INSS nas duas modalidades, tanto como MEI quanto como CLT (BRASIL,2020).

Ainda segundo Silveira (2023) com relação aos benefícios previdenciários é possível somar o tempo de contribuição como CLT ao tempo de contribuição como MEI para o cálculo da aposentadoria, desde que essas contribuições não sejam realizadas de forma concomitante. Isso pode ser vantajoso para aqueles que desejam acumular tempo de contribuição em ambas as modalidades.

Segundo ainda a Lei Complementar 128 de Dezembro de 2008 que alterou a LC 123/2006, a Lei 8212/91, Lei 8213/91, a Lei 10406/2002 e o CC Lei 8029 de 1990:

... art. 56. As microempresas ou as empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional poderão realizar negócios de compra e venda de bens, para os mercados nacional e internacional, por meio de sociedade de propósito específico nos termos e condições estabelecidos pelo Poder Executivo federal.

§ 1º Não poderão integrar a sociedade de que trata o caput deste artigo pessoas jurídicas não optantes pelo Simples Nacional.

§ 2º A sociedade de propósito específico de que trata este artigo:

I – terá seus atos arquivados no Registro Público de Empresas Mercantis;

II – terá por finalidade realizar:

a) operações de compras para revenda às microempresas ou empresas de pequeno porte que sejam suas sócias;

b) operações de venda de bens adquiridos das microempresas e empresas de pequeno porte que sejam suas sócias para pessoas jurídicas que não sejam suas sócias;

III – poderá exercer atividades de promoção dos bens referidos na alínea b do inciso II deste parágrafo;

IV – apurará o imposto de renda das pessoas jurídicas com base no lucro real, devendo manter a escrituração dos livros Diário e Razão;

V – apurará a Cofins e a Contribuição para o PIS/Pasep de modo nãoacumulativo;

VI – exportará, exclusivamente, bens a ela destinados pelas microempresas e empresas de pequeno porte que dela façam parte;

VII – será constituída como sociedade limitada;

VIII – deverá, nas vendas às microempresas ou empresas de pequeno porte que sejam suas sócias, observar preço no mínimo igual ao das aquisições realizadas para revenda; e

IX – deverá, nas vendas de bens adquiridos de microempresas ou empresas de pequeno porte que sejam suas sócias, observar preço no mínimo igual ao das aquisições desses bens.

§ 3. A aquisição de bens destinados à exportação pela sociedade de propósito específico não gera direito a créditos relativos a impostos ou contribuições abrangidos pelo Simples Nacional.

§ 4. A microempresa ou a empresa de pequeno porte não poderá participar simultaneamente de mais de uma sociedade de propósito específico de que trata este artigo.

§ 5. A sociedade de propósito específico de que trata este artigo não poderá:

I – ser filial, sucursal, agência ou representação, no País, de pessoa jurídica com sede no exterior;

II – ser constituída sob a forma de cooperativas, inclusive de consumo;

III – participar do capital de outra pessoa jurídica;

IV – exercer atividade de banco comercial, de investimentos e de desenvolvimento, de caixa econômica, de sociedade de crédito, financiamento e investimento ou de crédito imobiliário, de corretora ou de distribuidora de títulos, valores mobiliários e câmbio, de empresa de arrendamento mercantil, de seguros privados e de capitalização ou de previdência complementar;

V – ser resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos 5 (cinco) anos-calendário anteriores;

VI – exercer a atividade vedada às microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional.

§ 6. A inobservância do disposto no § 4 o deste artigo acarretará a responsabilidade solidária das microempresas ou empresas de pequeno porte sócias da sociedade de propósito específico de que trata este artigo na hipótese em que seus titulares, sócios ou administradores conhecessem ou devessem conhecer tal inobservância.

No entanto o MTP (2020) atenta que alguns aspectos importantes podem impedir o CLT de se tornar MEI como o contrato de trabalho, sendo que se seu contrato de trabalho atual contiver cláusulas que não permitem a participação em outras instituições ou modalidades empresariais, isso pode ser um impedimento para se tornar MEI, a jornada de trabalho desde que ocorra choque entre o horário de trabalho do seu emprego CLT e a atuação como MEI, a atividade (CNAE) que não pode ser do

mesmo ramo ou gerar concorrência ou conflito de interesse com a função estabelecida no seu contrato de trabalho.

Cazeiro (2023) comenta que a Lei de Liberdade Econômica, de 2019, é resultado de uma medida provisória que busca a desburocratização de processos envolvidos na relação do empregador e funcionários que foi apresentada inicialmente como uma Medida Provisória, a Lei da Liberdade Econômica, foi sancionada em 20 de setembro de 2019, trazendo inúmeras mudanças para a relação empregador e funcionário seu grande objetivo é tornar mais simples a vida de quem deseja empreender, também liberando cerca de 4,5 milhões de trabalhadores do controle de ponto.

Segundo ainda o portal Gov.br a pessoa que queira se formalizar como MEI e que atenda as seguintes condições: exercer pelo menos uma das atividades econômicas previstas na “Tabela A” e “Tabela B” do Anexo XI, da Res CGSN 140 de 2018, ter faturamento limitado a R\$ 81.000,00 por ano no caso de atividades listadas na “Tabela A” R\$ 251.600,00 por ano no caso de atividades listadas na “Tabela B” da referida resolução e não participe como sócio, administrador ou titular de outra empresa e ainda contrate no máximo um empregado (BRASIL, 2018).

### **3.1.2 Pequeno porte**

Instituída pela Lei 9841 de 1999 que determinou as regras do Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte dispendo sobre o tratamento jurídico da mesma de acordo com os artigos 170 e 179 da CF que dispõe:

...art. 1º Nos termos dos arts 170 e 179 - CF é assegurado às microempresas e às empresas de pequeno porte tratamento jurídico diferenciado e simplificado nos campos administrativo, tributário, previdenciário, trabalhista, creditício e de desenvolvimento empresarial, em conformidade com o que dispõe esta Lei e a Lei 9317/96 e alterações posteriores.

Parágrafo único. O tratamento jurídico simplificado e favorecido, estabelecido nesta Lei, visa facilitar a constituição e o funcionamento da microempresa e da empresa de pequeno porte, de modo a assegurar o fortalecimento de sua participação no processo de desenvolvimento econômico e social (BRASIL, 1999).

Com relação a definição e nomenclatura de microempresa e empresa de pequeno porte:

...art. 2º Para os efeitos desta Lei, ressalvado o disposto no art. 3º, considera-se:

I - microempresa, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que tiver receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais);

II - empresa de pequeno porte, a pessoa jurídica e a firma mercantil individual que, não enquadrada como microempresa, tiver receita bruta anual superior a R\$ 244.000,00 (duzentos e quarenta e quatro mil reais) e igual ou inferior a R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

§ 1º No primeiro ano de atividade, os limites da receita bruta de que tratam os incisos I e II serão proporcionais ao número de meses em que a pessoa jurídica ou firma mercantil individual tiver exercido atividade, desconsideradas as frações de mês.

§ 2º O enquadramento de firma mercantil individual ou de pessoa jurídica em microempresa ou empresa de pequeno porte, bem como o seu desenquadramento, não implicarão alteração, denúncia ou qualquer restrição em relação a contratos por elas anteriormente firmados.

§ 3º O Poder Executivo atualizará os valores constantes dos incisos I e II com base na variação acumulada pelo IGP-DI, ou por índice oficial que venha a substituí-lo

Art. 3º Não se inclui no regime desta Lei a pessoa jurídica em que haja participação:

I - de pessoa física domiciliada no exterior ou de outra pessoa jurídica

II - de pessoa física que seja titular de firma mercantil individual ou sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado na forma desta Lei, salvo se a participação não for superior a dez por cento do capital social de outra empresa desde que a receita bruta global anual ultrapasse os limites de que tratam os incisos I e II do art. 2º

Parágrafo único. O disposto no inciso II deste artigo não se aplica à participação de microempresas ou de empresas de pequeno porte em centrais de compras, bolsas de subcontratação, consórcios de exportação e outras formas de associação assemelhadas, inclusive as de que trata o art. 18 desta Lei.

Segundo ainda a mesma Lei o enquadramento de pessoa sendo jurídica ou firma antes da promulgação desta Lei mas que preenchia os seus requisitos de enquadramento como microempresa ou empresa de pequeno porte, excetuadas as já enquadradas no regime jurídico anterior, comunicará esta situação, conforme o caso, à Junta Comercial ou ao Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para fim de registro, mediante simples comunicação, da qual constarão:

... I - a situação de microempresa ou de empresa de pequeno porte;

II - o nome e demais dados de identificação da empresa;

III - a indicação do registro de firma mercantil individual ou do arquivamento dos atos constitutivos da sociedade;

IV - a declaração do titular ou de todos os sócios de que o valor da receita bruta anual da empresa não excedeu, no ano anterior, o limite fixado no inciso I ou II do art. 2º, conforme o caso, e de que a empresa não se enquadra em qualquer das hipóteses de exclusão relacionadas no art. 3º.

Ainda com relação a mesma lei em seu art. 5º se a empresa estiver se formando inicialmente deverá o titular ou sócios declararem sua situação e a receita bruta anual não excederá, no ano da constituição, o limite fixado no inciso I ou II do art. 2º, conforme o caso, e que a empresa não se enquadra em qualquer das hipóteses de exclusão relacionadas no art. 3º desta Lei (BRASIL, 1999).

Segundo a mesma lei para ser constituída deve ter arquivamento, nos órgãos de registro, dos atos constitutivos de firmas mercantis individuais e de sociedades que se enquadrarem como microempresa ou empresa de pequeno porte, bem como o arquivamento de suas alterações, é dispensado das seguintes exigências:

... I - certidão de inexistência de condenação criminal, exigida pelo inciso II do art. 37 da Lei n o 8.934, de 18 de novembro de 1994, que será substituída por declaração do titular ou administrador, firmada sob as penas da lei, de não estar impedido de exercer atividade mercantil ou a administração de sociedade mercantil, em virtude de condenação criminal;

II - prova de quitação, regularidade ou inexistência de débito referente a tributo ou contribuição de qualquer natureza, salvo no caso de extinção de firma mercantil individual ou de sociedade.

Parágrafo único. Não se aplica às microempresas e às empresas de pequeno porte o disposto no § 2º do art. 1º da Lei n o 8.906, de 4 de julho de 1994.

Art. 7º. Feita a comunicação, e independentemente de alteração do ato constitutivo, a microempresa adotará, em seguida ao seu nome, a expressão "microempresa" ou, abreviadamente, "ME", e a empresa de pequeno porte, a expressão "empresa de pequeno porte" ou "EPP".

Parágrafo único. É privativo de microempresa e de empresa de pequeno porte o uso das expressões de que trata este artigo.

Ainda a mesma lei com relação ao desenquadramento/reenquadramento postula que será feito quando excedidos ou não alcançados os respectivos limites de receita bruta anual fixados no art. 2º, e sendo assim passa automaticamente à condição de empresa de pequeno porte, e esta passa à condição de empresa excluída do regime desta Lei ou retorna à condição de microempresa e ainda perdendo a condição de microempresa ou de empresa de pequeno porte, em decorrência do excesso de receita bruta, somente ocorrerá se o fato se verificar durante dois anos consecutivos ou três anos alternados, em um período de cinco anos.

Pela legislação se a empresa de pequeno porte reenquadrada como empresa, a microempresa reenquadrada na condição de empresa de pequeno porte e a empresa de pequeno porte reenquadrada como microempresa comunicarão este fato ao órgão de registro, no prazo de trinta dias, a contar da data da ocorrência e os requerimentos e comunicações poderão ser feitos por via postal, com aviso de recebimento.

Com relação ao regime de previdência e trabalho o Poder Executivo estabelecerá procedimentos simplificados para cumprir a lei bem como para eliminar exigências burocráticas e obrigações acessórias que sejam incompatíveis com o tratamento simplificado e favorecido previsto nesta Lei.

Ressalta-se que no art 11 : “ A microempresa e a empresa de pequeno porte são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem os arts. 74; 135, § 2º ; 360; 429 e 628, § 1º , da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.”

... Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não dispensa a microempresa e a empresa de pequeno porte dos seguintes procedimentos:

I - Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;

II - Apresentação da Relação Anual de Informações Sociais - Rais e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - Caged;

III - arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;

IV - Apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - Gfip.

Art. 12. Sem prejuízo de sua ação específica, as fiscalizações trabalhista e previdenciária prestarão, prioritariamente, orientação à microempresa e à empresa de pequeno porte.

Parágrafo único. No que se refere à fiscalização trabalhista, será observado o critério da dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência

Social - CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Art. 13. Na homologação de rescisão de contrato de trabalho, o extrato de conta vinculada ao trabalhador relativa ao Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço - FGTS poderá ser substituído pela

Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e

Informações à Previdência Social - Gfip pré-impressa no mês anterior, desde que sua quitação venha a ocorrer em data anterior ao dia dez do mês subsequente a sua emissão.



### **3.1.3 Médio porte**

Segundo Rocha (2023) apesar da pandemia, a abertura de novas empresas no Brasil vem crescendo em ritmo acelerado nos últimos anos.

De acordo com dados do Ministério da Economia, o país registrou um aumento de 6% no número de negócios ativos em 2020. Já no ano passado, somente entre maio e agosto, 1,4 milhão de novas empresas foram abertas, o que representa um salto de 26,5% ante o ano anterior.

Isso significa que, todos os meses, há milhares de novos empreendedores chegando ao mercado (ou expandindo negócios já consolidados) e tendo de lidar com os inúmeros desafios que fazem parte dos processos de abertura e gestão de uma empresa.

Uma empresa de médio porte de acordo com o BNDS (Banco Nacional do Desenvolvimento o faturamento de uma empresa média deve estar entre R\$ 16 milhões a R\$ 90 milhões de reais (SEBRAE, 2023).

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988)

### **3.1.4 Grande porte**

Uma empresa de médio porte de acordo com o BNDS (Banco Nacional do Desenvolvimento o faturamento de uma empresa média deve estar entre R\$ 16 milhões a R\$ 300 milhões de reais (SEBRAE, 2023).

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988)

### 3.1.5 Sociedade Limitada

Numa sociedade limitada a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do Capital Social ele se rege, nas omissões, pelas normas da sociedade simples (NORMAS LEGAIS, 2023).

O portal Normas Legais (2023) ainda se admite o contrato social com regência supletiva da sociedade limitada pelas normas da anônima, o contrato mencionará, no que couber, as indicações obrigatórias, e, se for o caso, a firma social e nesse tipo de sociedade a divisão do capital é feita em quotas, iguais ou desiguais.

... uma quota ou diversas a cada sócio realizada pela exata estimação de bens conferidos ao capital social e respondem solidariamente todos os sócios, até o prazo de cinco anos da data do registro da sociedade sendo vedada contribuição que consista em prestação de serviços e essa quota é indivisível em relação à sociedade, salvo para efeito de transferência, e em casos de condomínio de quota, os direitos a ela inerentes somente podem ser exercidos pelo condômino representante, ou pelo inventariante do espólio de sócio falecido e os condôminos de quota indivisa respondem solidariamente pelas prestações necessárias à sua integralização (BRASIL, 2019).

Segundo o mesmo portal caso haja omissão de contrato o sócio pode ceder sua quota, total ou parcialmente, a quem seja sócio, independentemente de audiência dos outros, ou a estranho, se não houver oposição de titulares de mais de um quarto do Capital Social e essa cessão terá eficácia quanto à sociedade e terceiros, a partir da averbação do respectivo instrumento, subscrito pelos sócios anuentes.

Caso não seja integralizada a quota de sócio remisso:

...os outros sócios podem tomá-la para si ou transferi-la a terceiros, excluindo o primitivo titular e devolvendo-lhe o que houver pago, deduzidos os juros da mora, as prestações estabelecidas no contrato mais as despesas e ainda os sócios serão obrigados à reposição dos lucros e das quantias retiradas, a qualquer título, ainda que autorizados pelo contrato, quando tais lucros ou quantia se distribuírem com prejuízo do capital (BRASIL, 2019).

Com relação a administração da sociedade é feita por uma ou mais pessoas designadas no contrato social ou em ato separado porém a administração atribuída

no contrato a todos os sócios não se estende de pleno direito aos que posteriormente adquiram essa qualidade, a designação de administradores não sócios dependerá de aprovação da unanimidade dos sócios, enquanto o capital não estiver integralizado, e de 2/3 (dois terços), no mínimo, após a integralização e o administrador designado em ato separado investir-se-á no cargo mediante termo de posse no livro de atas da administração (BRASIL, 2019).

Ainda se o termo não for assinado nos trinta dias seguintes à designação a torna sem efeito e

...nos dez dias seguintes ao da investidura, deve o administrador requerer seja averbada sua nomeação no registro competente, mencionando o seu nome, nacionalidade, estado civil, residência, com exibição de documento de identidade, o ato e a data da nomeação e o prazo de gestão sendo que o exercício do cargo de administrador cessa pela destituição, em qualquer tempo, do titular, ou pelo término do prazo se, fixado no contrato ou em ato separado, não houver recondução e tratando-se de sócio nomeado administrador no contrato, sua destituição somente se opera pela aprovação de titulares de quotas correspondentes, no mínimo, a dois terços do Capital Social, salvo disposição contratual diversa, e a cessação do exercício do cargo de administrador deve ser averbada no registro competente, mediante requerimento apresentado nos dez dias seguintes ao da ocorrência e sua renúncia torna-se eficaz, em relação à sociedade, desde o momento em que esta toma conhecimento da comunicação escrita do renunciante; e, em relação a terceiros, após a averbação e publicação (NORMAS LEGAIS, 2023).

Cabe ainda ressaltar que a Lei de Liberdade Econômica (Lei 13874 de 2019) foi criada para flexibilizar alguns atos empresariais e trouxe um novo modelo de sociedade a Sociedade Limitada Unipessoal que tem suas características descritas no Cap IV do CC (art 1052 e 1087) (BRASIL, 2019).

Segundo ainda Brasil (2019) as sociedades limitadas devem se basear em algumas regras básicas para que sejam formalizadas como o sócio deve ser responsável pela parte do capital social (cota) que ele se comprometeu em investir; o capital social é dividido em cotas (iguais ou desiguais), sendo que cada sócio pode ter uma ou várias. Este deve contribuir para a sua cota através de dinheiro ou bens, mas não por prestações de serviços; o sócio é excluído da sociedade em duas situações: quando não paga o valor referente a sua cota para a integralização do capital social ou quando coloca em risco a existência da empresa (do negócio); e os sócios não devem retirar os lucros da empresa, caso estes simbolizem prejuízos para o capital social desta. O principal objetivo é garantir a estabilidade do negócio em geral; a constituição de um conselho fiscal é uma medida aconselhada, mas não obrigatória.

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988).

### **3.1.6 Sociedade Simples**

Segundo o Contabilizei (2023) a sociedade simples é uma modalidade de empresa sem fins de mercado composto pela associação entre dois ou mais profissionais que exercem a mesma atividade, na qual eles se juntam e formam uma sociedade de modo a prestar serviços de natureza intelectual (científica, literária, artística) ou cooperativa. Como exemplo, existem as associações e cooperativas de médicos, advogados e outros profissionais que estabelecem uma parceria ao prestar serviços à sociedade sem caráter empresarial.

O Código Civil discorre que a sociedade simples é um tipo de sociedade que não exerce atividade própria de empresário sujeito a registro e segundo a lei art. 982 e 983 do CC essas sociedades de natureza simples podem ter dois tipos de societários: Sociedade Simples Pura e Sociedade Simples Limitada e segundo o mesmo código essas sociedades designadas simples não são passíveis de falência e não precisam se adequar as normas da Lei de Falências (BRASIL, 2002).

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988).

### **3.1.7 Sociedade Anônima**

Uma S/A é um tipo de sociedade de natureza jurídica que possui seu capital social dividido em ações de igual valor nominal. A responsabilidade dos sócios é proporcional à quantidade de ações que possuem, por isso, diz-se que eles têm uma responsabilidade limitada sobre a empresa (BASEMENT, 2023).

Para que o negócio evolua o caminho natural é mudança de estrutura societária e por isso a maioria dos sócios de empresas LTDA começa a pesquisar sobre as S/As.

Podem ter estrutura simples para facilitar o crescimento de um negócio menor ou robusta para trazer segurança para as atividades de um negócio maior ou que planeje crescer aceleradamente (BASEMENT, 2023).

Segundo o Nubank (2023) regulamentada pela Lei 6404/76 também chamada Lei das Sociedades Anônimas onde sócios e acionistas têm responsabilidade limitada sobre o negócio de acordo com o preço de emissão das ações adquiridas. Outra característica desse tipo societário é que o patrimônio pessoal dos acionistas não se confunde com o da empresa.

A Lei 6404 de 1976 define: “ Art. 1º A companhia ou sociedade anônima terá o capital dividido em ações, e a responsabilidade dos sócios ou acionistas será limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas” e a mesma “ Art. 2º Pode ser objeto da companhia qualquer empresa de fim lucrativo, não contrário à lei, à ordem pública e aos bons costumes. ”

§ 1º Qualquer que seja o objeto, a companhia é mercantil e se rege pelas leis e usos do comércio.

§ 2º O estatuto social definirá o objeto de modo preciso e completo.

§ 3º A companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais.

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988)

Ainda Galvão e Silva (2023) defendem que a S/A de capital fechado cumpre todos os requisitos e opera normalmente como tal, mas não está listada em nenhuma bolsa de negociação de valores mobiliários, suas ações podem ser compradas e vendidas livremente, mas esse processo deve ser feito diretamente com os atuais acionistas.

Enquanto que a de capital aberto pode ser negociada em uma bolsa de valores por ter sido autorizada e registrada para tal sendo feita a autorização pelo CVM – conselho de valores imobiliários ligado ao Ministério da Economia e somente com esta autorização que uma empresa passa a ser negociada em bolsas abertas, com o intermédio e a estrutura para serem listadas “publicamente”, sem a necessidade de negociação pessoal (GALVÃO e SILVA, 2023).

Ainda segundo os autores as estruturas de uma sociedade anônima ou alguns requisitos legais que devem ser obedecidos para auxiliar na condução e legitimidade das atividades da empresa como a Assembleia Geral (reúne todos os acionistas). Conselho de Administração (ao menos três membros para rumos da Diretoria e gestão manifestando a vontade dos acionistas), Diretoria (define ações ditadas pela Assembleia e Conselho, questões legais), Conselho Fiscal (órgão eleito que tem membros que podem ou não ser acionistas e fiscaliza e valida as atividades administrativas).

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988).

### **3.2 Autônomos**

A Lei 5890 de 1973 define em seu art.2 os beneficiários da previdência social, segurados, dependentes, trabalhadores rurais, empresas, empregados e trabalhadores autônomos:

... o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa (BRASIL, 1973)

Segundo o Contabilizei (2023) o trabalho por conta própria tem aumentado cada vez mais no Brasil e dados do IBGE constam que em dezembro de 2021, o número de trabalhadores por conta própria chegou a 24,8 milhões com recorde da série iniciada em 2012. Trabalho autônomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício, eles são favorecidos por questões tributárias e pela facilidade de conseguir trabalhos no mercado digital (CONTABILIZEI, 2023).

Os registros em CTPS dessas empresas seguem as normativas dadas pela Lei Lei 9841 de 1999 e artigos 170 e 179 da Constituição Federal (BRASIL, 1999, BRASIL, 1988)

### 3.3 Serviços domésticos

Segundo Delgado (2017) é relativamente recente a inclusão jurídica dos domésticos e apenas com a Lei n.11324/2006 e a Emenda Constitucional 72 de 2013 e LC 150 de 2015, tal categoria obteve uma regulamentação digna, com ampla gama de direitos, os quais eram insípidos na Lei n. 5859 de 1972.

A lei que trata dos serviços domésticos é a 5859 de 1972: “Aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”

Ainda segundo a Lei 13874 (BRASIL, 2019) a Carteira de Trabalho Digital é um aplicativo para celular e computador equivalente à antiga Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) impressa e está em funcionamento desde a publicação da Portaria nº 1.065, de 23/09/2019, que regulamenta a Lei nº 13.874/2019. Desde então, o trabalhador nacional ou estrangeiro não precisa mais da caderneta azul para ser contratado, pois todas as anotações são feitas pelo seu empregador pela internet no eSocial.

Nascimento (2011) define que o serviço doméstico é aquele praticado por todo indivíduo que, no âmbito familiar, exerça trabalho, de forma contínua, sem fins econômicos. A exemplo, é doméstico o cozinheiro, o jardineiro, o faxineiro, o motorista, e além do mais, destaca-se que é relativamente recente a inclusão jurídica dos domésticos.

A LC 150 conhecida como lei das domésticas garantiu uma série de direitos como FGTS, adicional noturno, seguro-desemprego entre outros. Dessa forma ficou assegurada sua Previdência Social e a assinatura em CTPS obrigatória nos trabalhos domésticos desenvolvidos de forma pessoal, subordinada, onerosa, de finalidade não lucrativa e contínua, à pessoa ou família, no âmbito residencial, por mais de 2 dias na semana (GLOBO, 2021).

Ainda a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, dispõe sobre a profissão do(a) empregado(a) doméstico(a), conceituando e atribuindo-lhe direitos. A Constituição Federal de 1988, por sua vez, concedeu outros direitos sociais aos(as) empregados(as) domésticos(as), tais como: salário-mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário

normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade; aviso-prévio; aposentadoria e integração à Previdência Social.

Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou artigos da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os trabalhadores domésticos firmaram direito a férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Outra mudança significativa para incrementar a formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi a dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Esta dedução é garantida sobre o valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um doméstico, incluindo a parcela de 13º e 1/3 de férias.

Também permitiu ao empregador recolher a contribuição referente a competência de novembro de cada ano até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS).

Em 2023 com a promulgação do Decreto nº 6.481, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil no dia 12 de junho - data em que foi celebrado o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil e Dia Nacional - o decreto regulamenta a Convenção 182, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil.

Ele entrou em vigor 90 dias após publicação no Diário Oficial da União (DOU), em 13 de junho. O decreto atualizou a lista de atividades econômicas consideradas insalubres e perigosas para o trabalho de menores de 18 anos.

Pelo decreto, fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos - por força de dispositivo da Constituição Federal (art. 7º, XXXIII) - em 94 tipos de atividades, entre elas, trabalhos prejudiciais à moralidade e o trabalho doméstico.

Entre as atividades elencadas, estão as que se referem aos serviços domésticos. Isso porque os jovens que trabalham nestas atividades estão sujeitos, por exemplo, a esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições ante



ergonômicas e movimentos repetitivos, podendo comprometer o processo de formação social e psicológica.

O trabalho a partir de 16 anos fica autorizado apenas em situações onde os adolescentes não estejam expostos a riscos comprometedores à saúde, à segurança e à moral. Portanto, a faixa entre 16 e 18 anos, que antes podia trabalhar como doméstico, fica proibida a partir deste decreto presidencial.

Delgado (2015) ainda ressalta que se na residência há regular pensionato para não familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, no primeiro caso, e a cozinheira, no segundo caso, já não mais serão domésticas, mas empregadas comuns (DELGADO, 2017, p. 447-448).

O autor ainda comenta:

... a prestação laboral à pessoa ou à família está relacionada com o fato de que não há possibilidade de pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico. Apenas a pessoa física, individualmente ou a família, pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial, apesar da lei se referir somente à pessoa ou à família, doutrinariamente, aceita-se também a incidência de grupos unitários, de pessoas físicas, em função de interesses individuais de consumo pessoal, como tomadoras de serviço doméstico. Esse é o caso das faxineiras/cozinheiras nas repúblicas estudantis.

No tocante ao âmbito residencial da prestação laborativa, tem-se que a relação empregatícia doméstica está restrita ao ambiente residencial familiar ou em função de tal ambiente que segundo o autor não se restringe à específica moradia do empregado, mas abrange também as unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou da família que toma o serviço doméstico, situação das casas de campo e de praia (DELGADO, 2017).

Considera-se empregado (a) doméstico (a) aquele (a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a),

quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa (MTE, 2023).

## **4 CONSEQUÊNCIAS DAS VIOLAÇÕES DAS NORMAS AQUI TRATADAS**

### **JUNTO AO PODER JUDICIÁRIO**

Uma das ações mais comuns em erros de registro ocorre quando se coloca registro com erros. Veja o caso reportado na 18ª região do TRT/SP que manteve condenação de empresa de ônibus que registrou em CTPS o número do processo trabalhista em que figurou como parte ré e a empresa por decisão unânime da 2ª turma teve que pagar R\$ 5 mil ao ex-motorista por anotação desabonadora (SINTRACON, 2021).

Tal conduta ofende o artigo 29 da CLT que impede que o empregador faça anotações desabonadoras aos funcionários esse tipo de conduta causa lesão ao patrimônio moral do empregado, podendo resultar em prejuízos claros como a restrição de oportunidades de empregos futuros ainda o mesmo artigo defende que ao empregar o empregador tem prazo de 48 horas para anotar em carteira contendo data de admissão, natureza do serviço, número de registro legal e principalmente a remuneração (JUSBRASIL, 2011).

Ainda ao empregado que tiver registros desabonadores em sua CTPS de forma caluniosa ou discriminatória, por exemplo, quando um empregado ganha um direito na justiça e o empregado faz menção a isso na carteira de trabalho) na CTPS estará sujeito a reparar o empregado por danos morais, conforme artigo 29 e parágrafo 4º da CLT e mesmo não sendo caracterizado o dano moral a anotação desabonadora, a falta de anotação, o extravio ou a inutilização da CTPS submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista nos arts 49 e 56 da CLT (DIREITO NET, 2001).

Em decisão do TRT do Rio Grande do Sul a ausência de assinatura na CTPS condenou um clube de futebol a pagar R\$ 2 mil de reparação moral a seu ex-

preparador físico. Ressalta-se que a ausência de assinatura em carteira ofende o art 47 da CLT que defende que a empresa que mantiver o empregado não registrado incorrerá em multa de valor igual a 30 vezes o valor referência regional por empregado não registrado acrescido de igual valor em cada reincidência (CONJUR, 2012).

Há que se considerar que além de não defender o direito do trabalhador o fato incorre em lesão dos direitos, no entanto para muitos juristas não se justifica reparação porque a indenização por dano moral só é devida quando cabalmente demonstrado ter o empregado sofrido humilhações, prejuízos, sofrimentos morais ou prejuízos outros decorrentes de atitude arbitrária do empregador (CONJUR, 2012).

Em 2014 o Tribunal de Justiça do Distrito Federal condenou empresa por informar vínculo trabalhista inexistente, a condenação foi a título de danos morais por inscrição indevida de seus dados junto ao MTE, INSS e Caixa Econômica Federal (TJDFT, 2015).

A informação de vínculo não existente fere o art 47 da CLT e o empregado deve proceder recurso de acordo com decreto lei 5452 no art 840 que defende que a reclamação poderá ser escrita ou verbal. E nesse caso § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

No mesmo caso o funcionário foi demitido da empresa e ao requerer o Seguro Desemprego, tendo negado o benefício, diante da constatação de vínculo de trabalho com a empresa ré - apesar de nunca ter firmado contrato empregatício e nesse caso a empresa teve que fazer a retificação dos referidos dados, entendendo não ser cabível o dano moral, lembrado que a falta de registro não altera seus direitos de empregado.

Em outra decisão sobre o assunto no TRT de Minas foi feita uma anotação de demissão por justa causa, na Carteira de Trabalho (CTPS) segundo a decisão do tribunal esse tipo de anotação estigmatiza o demitido e representa motivo suficiente para o pagamento de indenização por danos morais ao trabalhador prejudicado. Dessa forma a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Petrobrás S/A a pagar indenização no valor de R\$ 15 mil a um ex-empregado, demitido por justa causa. Vale ressaltar que por lei a atitude é vedada e é suficiente para causar dano

ao ex-empregado, na medida em que, inegavelmente, constitui-se, além do óbvio constrangimento, mais um obstáculo para o trabalhador conseguir novo emprego, acarretando-lhe, assim, inegável prejuízo. Vale lembrar que o art 29-CLT discorre sobre a proibição ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (TST MINAS, 2006).

A decisão do TST modifica pronunciamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), que negou a indenização por danos morais pelo realizado julgando que por ocasião da rescisão contratual foi registrado a anotação da data de término da relação de emprego, e outras determinadas por lei (aí não computando o motivo da dispensa), não constitui inverdade a anotação lançada pelo empregador registrou o TRT mineiro ainda quando em segunda instância foi acrescentado que anotações de motivo da justa causa na CTPS não seria causa bastante para deferir a indenização, já que o dano, como elemento indispensável à configuração da responsabilidade, resulta de violação de norma jurídica, com consequência lesiva a bem de direito, o que não ocorreu e ainda observou que o trabalhador não buscou a exclusão da anotação, só a indenização. Essa tese não foi atendida pelo TST e ao contrário do entendimento adotado, o dano, como elemento indispensável à configuração da responsabilidade, resultou de violação da norma jurídica e do prejuízo causado, ainda que não se constitua inverdade a anotação lançada pelo empregador e uma vez reconhecida a ocorrência do dano, a Primeira Turma fixou o valor da indenização em R\$ 15 mil. O valor, segundo o relator da questão, foi apurado de forma proporcional ao sofrimento do trabalhador e à capacidade econômica do infrator. O recurso de revista envolvia, ainda, o pedido de deferimento de outras verbas relacionadas à relação de emprego e sua extinção. Todas essas outras solicitações do trabalhador, contudo, foram negadas pelo TST. (RR 657859/2000.5).

Recentemente em 2022 foi publicada a Lei 14.438/2022, sendo que uma das mudanças trazidas foi a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), referente às anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) lembramos que já é de conhecimento pacífico que o empregador, ao admitir um empregado, deve obrigatoriamente anotar na CTPS (atualmente digital) a data de admissão, remuneração, função (CORTEZ, 2022).

A fim de evitar equívocos e há uma nova multa que é de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, no caso de grandes e médias empresas, e de R\$ 800,00

(oitocentos reais) para microempresas e empresas de pequeno porte. Além da anotação da CTPS na admissão, o empregador tem que estar atento as demais anotações de atualização conforme o parágrafo 2º do artigo 29 da CLT, que são:

*“§ 2º – As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas a) na data-base;  
b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;  
c) no caso de rescisão contratual;  
d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.”*

Importante que ao não realizar as anotações devidas o empregador também ficará sujeito ao pagamento de MULTA no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado e são multas administrativas aplicadas pela fiscalização do trabalho, e não em benefício do próprio empregado e então é importante que o empregador se atente aos prazos e as regras referente as anotações da CTPS para não sofrer nenhuma penalidade (CORTEZ, 2022).

Recentemente em 2022 Saliba (2022) retrata uma anotação de processo trabalhista na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de funcionário que ultrapassa os limites do poder diretivo do empregador, porque esse tipo de registro tem impacto negativo quanto à imagem do empregado nas contratações futuras.

Diante disso a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região manteve a condenação de uma empresa de ônibus que registrou na carteira do trabalhador o número do processo trabalhista em que figurou como parte ré e fixou em R\$ 5 mil a indenização.

Na ação trabalhista, o motorista pediu a condenação da empresa por danos morais, alegando que ela "procedeu com anotações desnecessárias, qual seja, número do processo trabalhista que foi objeto do restabelecimento do contrato de trabalho (reintegração), o que indiscutivelmente trará prejuízos durante a vida profissional". O pedido foi julgado procedente em primeira instância e a ré foi condenada a pagar R\$ 10 mil ao trabalhador.

A empresa recorreu da decisão. Sustentou que fez a citada anotação atendendo à determinação judicial em processo de reintegração do empregado e teria feito referência a tal processo com o intuito de justificar a baixa e posterior admissão do motorista na mesma empresa, sem intenção de prejudicar o trabalhador no entanto

para a relatora do processo o registro foi desnecessário, abusivo e constitui ato desabonador, ou seja, implica lesão ao patrimônio moral do empregado e relatou que o ato está em nítido confronto com a regra descrita no artigo 29, parágrafo 4º, da CLT, que veda ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta dos empregados em suas CTPS e ainda ressaltou que o ato do empregador gera provável restrição de oportunidades em empregos futuros, sendo evidente o dano e o sofrimento psicológico vivenciados ainda que o dano decorre do próprio fato e não há necessidade de prova de prejuízo concreto, até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial e baseando-se em precedentes do Tribunal Superior do Trabalho que evidenciam o prejuízo ao trabalhador com registros similares na CTPS concluindo ainda que deveria ser mantida a condenação ao pagamento de danos morais ao trabalhador (CONJUR, 2021).

Em setembro desse ano a 1ª seção do STJ afetou os recursos especiais relatados por Benedito Gonçalves para julgar o rito dos repetitivos para definir se a sentença trabalhista homologatória de acordo assim como as anotações a CTPS e demais documentos dela decorrentes constitui início de prova material para fins de reconhecimento de tempo de serviço. O colegiado determinou a suspensão da tramitação de todos os processos que versem sobre a mesma matéria e tramitem no território nacional, nos termos do artigo 1.037, inciso II, do Código de Processo Civil (CPC) e o tema é apresentado reiteradamente no STJ e representa questão de relevância do ponto de vista do direito processual administrativo. Benedito Gonçalves destacou pesquisa feita pela Comissão Gestora de Precedentes e Ações Coletivas do STJ, mapeando 126 acórdãos e 3.942 decisões monocráticas sobre o assunto.

Importante ressaltar que os recursos repetitivos geram economia de tempo e segurança jurídica e o CPC de 2013 regula no art 1036 e seguintes, o julgamento por amostragem, mediante a seleção de recursos especiais que tenham controvérsias idênticas. Ao afetar um processo, ou seja, encaminhá-lo para julgamento sob o rito dos repetitivos, os ministros facilitam a solução de demandas que se repetem nos tribunais brasileiros e a possibilidade de aplicar o mesmo entendimento jurídico a diversos processos gera economia de tempo e segurança jurídica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho usando uma pesquisa de referencial bibliográfico iniciou com uma explanação sobre a carteira profissional e a importância do registro das pessoas que trabalham e como se deu o processo juridicamente.

No discorrer do texto mostra-se as diversas formas de registros embasadas em leis que puderam com o tempo favorecer o trabalhador e fortalecer os vínculos empregatícios gerando estabilidade econômica e acesso a renda.

Seguidamente foram explanados sobre as empresas e tipos e como se dá o registro profissional de empregados e empregadores em cada uma delas mostrando suas diferenças e discorrendo sobre cada tipo de empresa e como é de forma jurídica feito o registro e suas intercorrências quando isso não é aplicado da forma correta.

Diante do estudado o objetivo era elucidar os pontos importantes de registros em recursos humanos e mostrar os caminhos na forma da lei de se realizar o adequado registro de trabalhadores e profissionais autônomos fornecendo um panorama sucinto para empregadores, empregados e estudiosos.

Em junho de 2023, recentemente, o Brasil superou a marca de um milhão de empregos em carteira assinada em seis meses sendo que o saldo entre admissões e demissões foi de 157 mil postos o que mostra uma variação positiva nas cinco regiões e nos cinco grupamentos de atividades econômicas com um saldo total de pessoas formalizadas como o maior da série histórica desde 2002: 43,4 milhões (PORTAL GOV, 2023).

A carteira profissional é o documento que permite todo esse cenário animador no nosso país sendo endossada pela lei de Liberdade Econômica, de 2019, é resultado de uma medida provisória que busca a desburocratização de processos envolvidos na relação do empregador e funcionários.

Vale ressaltar que foi apresentada inicialmente como uma Medida Provisória, a Lei da Liberdade Econômica, foi sancionada em 20 de setembro de 2019, trazendo inúmeras mudanças para a relação empregador e funcionário.

Até hoje ela é uma possibilidade real que objetiva tornar mais simples a vida de quem deseja empreender, também liberando cerca de 4,5 milhões de trabalhadores do controle de ponto.

O trabalho mostrou como é importante o registro dos empregados e como esse processo tem sido a cada ano melhorado já temos a carteira digital onde as fraudes e dificuldades de visualização estão cada vez mais distantes.

Vale lembrar que o registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social promove dignidade da pessoa humana e formaliza seu vínculo de emprego e renda o que promove ainda acesso a diversos serviços, acesso a aposentadoria e torna o cidadão participante ativo da economia e desenvolvimento do país.



## REFERÊNCIAS

BASEMENT. Como funciona uma Sociedade Anônima: tudo que você precisa saber sobre S/As. 2023. Disponível em [//basement.io/blog/como-funciona-uma-sociedade-anonima/](https://basement.io/blog/como-funciona-uma-sociedade-anonima/) Acesso em 18 ago 2023.

BARBOSA, Cristiano. A História da carteira de trabalho no Brasil. 2021. Disponível em [//jusbrasil.br](https://jusbrasil.br) Acesso em 12 ago 2023.

BASTOS, Jader. A Carteira de Trabalho Digital (CTPS) : o que é e como funciona? 2023. Disponível em [//tangerino.com.br/blog/carteira-de-trabalho-ctps-digital/](https://tangerino.com.br/blog/carteira-de-trabalho-ctps-digital/) acesso em 20 ago 2023.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Trabalho Doméstico. 2023. Disponível em [mte.gov.br/trab\\_domestico/default.asp](https://mte.gov.br/trab_domestico/default.asp) acesso em 28 ago 2023.

\_\_\_\_\_. Lei da Liberdade Econômica. Lei 13874 de 2019. Disponível e [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm) Acesso em 18 ago 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 5890. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5890.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5890.htm) Acesso em 19 ago 2023.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Registro Profissional. Disponível em [//www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/registro-profissional](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/registro-profissional) Acesso em 20 ago 2023.

\_\_\_\_\_. Guia das Carreira. O que é registro profissional. 2023. Disponível em [//guiadacarreira.com.br](https://guiadacarreira.com.br) Acesso em 12 ago 2023.

\_\_\_\_\_. SISDF. Registro profissional. 2023. Disponível em [//www.sisdf.com.br/registro-profissional/](https://www.sisdf.com.br/registro-profissional/) acesso em 26 ago 2023.

\_\_\_\_\_. Ministério da Fazenda. 2018. Resolução CGSN 140/2018. Dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional) Disponível em [//fazenda.gov.br](https://fazenda.gov.br) Acesso em 23 ago 2023

\_\_\_\_\_. Lei da Liberdade Econômica.2019. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm) Acesso em 12 ago 2023.

\_\_\_\_\_. Lei 6404 de 1976. Dispõe sobre sociedade por ações. Disponível em [//https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=6404&ano=1976&ato=a97UTUq50MnRVTa8d](https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=6404&ano=1976&ato=a97UTUq50MnRVTa8d) acesso em 18 ago 2023.

\_\_\_\_\_ Lei Complementar 128. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em [//planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.html](https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.html) Acesso em 23 ago 2023.

CAZEIRO, Leandro. Lei da Liberdade Econômica: o que diz a Lei 13.874. Disponível em <https://tangerino.com.br/blog/lei-da-liberdade-economica/> Acesso em 20 ago 2023.

CONJUR. 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria SENTENÇA 000131969.2012.5.04.0511 Ação Trabalhista - Rito Ordinário Disponível em <https://www.conjur.com.br/dl/vara-trabalho-santa-maria-rs-nega-dano.pdf> acesso em 16 out 2023.

\_\_\_\_\_ Tribunal Regional do Trabalho - 18ª Região Recurso Ordinário Trabalhista 0010895-90.2020.5.18.0002 – processo trt. Disponível em [conjur.com.br/dl/00108959020205180002.pdf](https://www.conjur.com.br/dl/00108959020205180002.pdf) acesso em 20 out 2023.

CORTEZ, Rafael Martins. Nova lei dispões sobre penalidades por falta de anotação a CTPS. Disponível em [//jcortez.com](https://www.jcortez.com). Acesso em 20 out 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 248.

\_\_\_\_\_. Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 3º ed. LTr, 2015, p.80.

DIREITO NET. Servente ganha indenização por anotação indevida na CTPS. 2001. Dispo nível em <https://direito.ufg.br/n/699-servente-ganha-indenizacao-por-anoatacaoindevida-na-ctps> acesso em 11 out 2023.

FREIRE, Raquel. Carteira de Trabalho Digital: saiba como funciona e como acessar a CTPS. Disponível em [techtudo.com.br/listas/2022/01/carteira-de-trabalho-digital-saiba-como-funciona-e-como-acessar-a-ctps.ghtml](https://techtudo.com.br/listas/2022/01/carteira-de-trabalho-digital-saiba-como-funciona-e-como-acessar-a-ctps.ghtml) acesso em 28 ago 2023.

GOV.BR Portal do Governo Brasileiro. Trabalho e emprego: registros. Disponível em [//gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/serviços/trabalhadr/registro-profissional](https://gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/serviços/trabalhadr/registro-profissional) Acesso em 17 ago 2023.

GUIA 2023. Trabalho autônomo: o que é? Disponível em [//contabilizei.com.br](https://contabilizei.com.br) Acesso em 19 ago 2023.

JUSBRASIL. Anotações desabonadoras na CTPS. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/pode-o-empregador-efetuar-anotacoesdesabonadoras-a-conduta-do-empregado-em-sua-carteira-de-trabalho-sabrina-dossantos-tarrataca/2047050> Acesso em 12 out 2023.

MARTINS, Jomar. Conselho Jurídico do Distrito Federal. Falta de assinatura na CTPS causa danos morais. 2017. Disponível em [//onjur.com.br/2017-fev-04/falta-assinatura-carteira-trabalho-causa-danos-morais](https://onjur.com.br/2017-fev-04/falta-assinatura-carteira-trabalho-causa-danos-morais) acesso em 23 ago 2023.

MIGALHAS. Empresa é condenada por anotar processo trabalhista em CTPS. 2021. Disponível em [//migalhas.com.br](https://migalhas.com.br). Acesso em 21 ago 2023.

NUBANK. O que é uma sociedade anônima? Quais suas características? Disponível em [//nubank.com.br/sa](https://nubank.com.br/sa). Acesso em 12 ago 2023.

PONTOTEL. Carteira de trabalho digital: todos os detalhes e mudanças. 2023. Disponível em [//pontotel.com.br/carteiradetrabalhodigital](https://pontotel.com.br/carteiradetrabalhodigital) Acesso em 12 ago 2023.

PORTAL GOV.BR. Brasil supera a marca de um milhão de empregos com carteira assinada em seis meses. Disponível em <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financasimpostos-e-gestao-publica/2023/07/brasil-supera-marca-de-um-milhao-de-empregos-com-carteira-assinada-em-seis-meses> Acesso em 18 out de 2023.

SILVEIRA, Camila. MEI pode ter carteira assinada? 2023. Disponível em [//www.foregon.com/blog/clt-e-mei-e-possivel-ser-os-dois-ao-mesmo-tempo/](https://www.foregon.com/blog/clt-e-mei-e-possivel-ser-os-dois-ao-mesmo-tempo/) Acesso em 28 ago 2023.

SINTRACON. Empresa de Goiás é condenada por anotar número de processo trabalhista na CTPS do trabalhador. Disponível em <https://sintracomlondrina.com.br/empresa-de-goias-e-condenada-por-anotar-numerode-processo-trabalhista-na-ctps-do-trabalhador/> acesso em 14 out 2023.

TJDFT. Tribunal Justiça do Distrito Federal. Empresa é condenadas a indenizar por informar vínculo trabalhista inexistente. Disponível em [//tjdft.jus.br](https://tjdft.jus.br) Acesso em 20 ago 2023.