



VI. AS DESOBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS JURÍDICAS NAS QUESTÕES TRABALHISTAS PERANTE O MEI

VI. THE EXEMPTIONS OF LEGAL COMPANIES IN LABOR ISSUES BEFORE THE MEI

Tarcísio Lucas Boscarioli¹
Marice Taques Pereira²

Recebido em:	22.11.2024
Aprovado em:	10.11.2024

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO. 2.1 Vínculo empregatício 2.2 Critérios de caracterização do vínculo empregatício. 2.3 Definição de relação de trabalho versus relação de emprego. 3. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO MEI. 3.1. A previdência social do Microempreendedor Individual 3.2 Os impostos tributáveis do Microempreendedor Individual 4. PEJOTIZAÇÃO 4.1 As consequências da pejotização nos direitos trabalhistas 5. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente trabalho tem por objetivo analisar como empresas jurídicas utilizam o regime do Microempreendedor Individual (MEI) para reduzir ou evitar obrigações trabalhistas e previdenciárias, explorando as consequências legais e sociais dessa prática. Criado para formalizar trabalhadores informais, o MEI foi desvirtuado em muitas situações, especialmente por meio da pejotização, prática que transforma vínculos empregatícios em contratos de prestação de serviços por pessoas jurídicas. Essa abordagem compromete direitos trabalhistas fundamentais, como FGTS, férias e 13º salário, além de fragilizar o financiamento da Seguridade Social. O estudo aborda as diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego, analisando como o Direito do Trabalho lida com os desafios impostos pela pejotização e pelo uso inadequado do MEI. A contribuição previdenciária reduzida no regime do MEI também é discutida, evidenciando os riscos à sustentabilidade do sistema previdenciário a longo prazo. Por meio da técnica de revisão bibliográfica em leis, regulamentos, doutrina e jurisprudências, o trabalho propõe soluções para regulamentar e fiscalizar o regime, garantindo que o MEI seja utilizado conforme sua finalidade original. Este estudo contribui para o debate sobre a compatibilização entre flexibilização econômica e proteção social, reafirmando a importância de preservar a dignidade do trabalhador e os

¹ Qualificação do acadêmico: Tarcísio Lucas Boscarioli.

² Bacharela em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (1995). Mestre em Direitos da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá – Cesumar (2013). Advogada. Professora Universitária, possui experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Direito Empresarial.



direitos previstos pela legislação brasileira em um contexto de modernização das relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE: 1. Microempreendedor Individual (MEI) 2. Pejotização 3. Direito do Trabalho. 4. Seguridade social 5. Desoneração Trabalhista.

ABSTRACT: This study aims to analyze how legal entities misuse the Micro Entrepreneur Individual (MEI) regime to reduce or avoid labor and social security obligations, exploring the legal and social consequences of this practice. Initially designed to formalize informal workers, the MEI has been misused in several situations, particularly through pejotização, a

¹ practice that transforms employment relationships into service contracts with legal entities. This approach undermines fundamental labor rights such as FGTS, paid vacation, and the 13th salary, while weakening the funding of Social Security. The study examines the differences between employment relationships and work relationships, analyzing how Labor Law addresses the challenges posed by pejotização and the improper use of the MEI. The reduced social security contribution under the MEI regime is also discussed, highlighting risks to the sustainability of the social security system in the long term. Through a bibliographic review of laws, regulations, doctrine, and case law, the study proposes solutions to regulate and oversee the regime, ensuring that the MEI is used in accordance with its original purpose. This research contributes to the debate on reconciling economic flexibility with social protection, reaffirming the importance of safeguarding workers' dignity and the rights provided by Brazilian legislation in the context of modernizing labor relations.

KEY-WORDS: 1. Microentrepreneur Individual (MEI) 2. Pejotization 3. Labor Law 4. Social Security 5. Labor Rights.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, desde os primórdios da civilização, desempenha um papel central na organização social e no desenvolvimento humano. No passado, era associado à servidão e ao sofrimento, como aponta Evaristo de Moraes Filho ao destacar que, na Antiguidade, o trabalho era visto como castigo, reservado aos escravos e aos servos. A própria etimologia da palavra "trabalho", derivada do termo latino *tripalium* — um instrumento de tortura —, remete a um passado de opressão e privação. Com o passar do tempo, entretanto, o trabalho passou a simbolizar não apenas uma atividade produtiva, mas também um meio de afirmação da dignidade e da liberdade humanas.

Na contemporaneidade, o trabalho é regulado por um conjunto de normas jurídicas que visam equilibrar a relação entre empregados e empregadores. Esse arcabouço jurídico é produto de conquistas históricas, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que busca proteger o trabalhador como a parte hipossuficiente na relação empregatícia. Contudo, mudanças nas dinâmicas econômicas e a busca incessante por redução de custos por parte das empresas têm desafiado esses pilares jurídicos, especialmente com o advento de práticas que buscam flexibilizar ou mesmo precarizar as relações laborais.



Dentre essas práticas, destaca-se a pejetização, que frequentemente utiliza o regime do Microempreendedor Individual (MEI) como um instrumento para mascarar relações de emprego. Criado pela Lei Complementar nº 128/2008, o MEI foi originalmente concebido como uma ferramenta de inclusão social e formalização de trabalhadores informais, oferecendo-lhes benefícios previdenciários e simplificação tributária. No entanto, seu uso inadequado por empresas jurídicas tem gerado distorções no mercado de trabalho, prejudicando os direitos dos trabalhadores e comprometendo a arrecadação de recursos essenciais para a Seguridade Social.

A discussão sobre o nível de contribuição previdenciária também emerge como um ponto central nesse debate. Embora o MEI represente uma alternativa acessível para pequenos empreendedores, sua contribuição reduzida fragiliza o financiamento da Previdência Social, já deficitária, comprometendo a sustentabilidade do sistema a longo prazo. Desde a Constituição Federal de 1988, observa-se um movimento de “assistencialização” do pilar previdenciário, ampliando subsídios sem o devido cuidado em focalizá-los nos mais necessitados. Esse fenômeno, associado ao uso indevido do MEI, evidencia a necessidade de um debate mais profundo sobre justiça contributiva e proteção social.

Este estudo tem como objetivo analisar as desobrigações das empresas jurídicas nas questões trabalhistas perante o MEI, explorando as implicações da pejetização e os impactos sociais e econômicos decorrentes dessa prática. Por meio de uma abordagem jurídica e crítica, busca-se compreender como o uso do MEI, como ferramenta de desoneração, pode ser compatibilizado com os princípios do Direito do Trabalho, que têm como pilares a proteção ao trabalhador e a dignidade humana. Além disso, pretende-se propor alternativas para a regulamentação e fiscalização do regime, promovendo um equilíbrio entre flexibilização econômica e garantia de direitos fundamentais.

Ao investigar as dinâmicas jurídicas e práticas empresariais que envolvem o MEI, este trabalho visa contribuir para o debate acadêmico e prático sobre os desafios contemporâneos do Direito do Trabalho, enfatizando a importância de preservar os direitos sociais conquistados sem comprometer a eficiência e a competitividade no mercado. Trata-se, portanto, de uma reflexão necessária para garantir que a modernização das relações laborais não se dê em detrimento da dignidade do trabalhador.

2. CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (Cassar, 2018, p. 24)

E ainda antes de conceituar direito do trabalho é preciso buscar o significado de “trabalho”, que, etimologicamente, surgiu do termo latino *tripalium*, do latim *tri* (três) e *palus* (pau), que era uma espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos, donde surgiu o verbo do latim vulgar *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava, inicialmente,



torturar alguém no *tripalium*. Mais tarde, o verbo *tripaliare* veio a dar origem, no português, às palavras “trabalho” e “trabalhar”, embora originalmente o “trabalhador” seria um carrasco, e não a “vítima”, como se concebe atualmente. Para as doutrinas calvinistas, porém, o trabalho não pode ser um sofrimento, e sim uma atividade humana prazerosa. (Leite, 2023, p.57)

Cesarino Junior (1980, p. 52-54) define o Direito do Trabalho como:

É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual.
(...)

O sistema jurídico de proteção ao economicamente fraco na relação jurídica.

Adverte André Langer (2004) que o vocábulo “trabalho” é empregado como um guarda-chuva que abriga todas as atividades humanas. Segundo ele, “todo ato humano é, na essência, um trabalho físico ou mental, em proveito próprio ou alheio, com finalidade econômica ou não econômica. A noção “trabalho” tornou-se onipresente. O trabalho é como o ar que se respira. Tudo remete a ele e tudo dele depende”.

Maurício Godinho Delgado complementa:



o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (Godinho, 2019, p. 96).

Como ramo jurídico, o Direito do Trabalho constitui um conjunto de normas, princípios e instituições, criados e aplicados pelo Estado ou por organizações profissionais e econômicas. Devido ao pluralismo das fontes normativas, abrange tanto normas estatais quanto não estatais.

Nos dizeres de Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 23):

O Direito do Trabalho é um sistema de regras, princípios e instituições pertinentes à relação de emprego. No entanto, outras relações de trabalho semelhantes também são reguladas pelo ramo do Direito aqui definido, como ocorre com o trabalhador avulso. Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana.

A finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de labor. Esse ramo do Direito apresenta disposições de natureza tutelar à parte vulnerável, em regra economicamente mais fraca da relação jurídica, de forma a possibilitar uma melhoria das condições sociais do trabalhador. (Martins, 2012, p.20)

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 23), o Direito do Trabalho divide-se em:

1. Teoria Geral do Direito do Trabalho: aborda autonomia, natureza jurídica, fontes, interpretação e integração.
2. Direito Individual do Trabalho: regula a relação individual de trabalho, com o contrato de trabalho como elemento central.
3. Direito Coletivo do Trabalho: trata das relações coletivas entre trabalhadores e empregadores.

Garcia também observa que o Direito Processual do Trabalho é distinto, por pertencer ao campo do Direito Processual e, que o Direito Internacional do Trabalho e o Direito da Seguridade Social são ramos autônomos.

Assim, podemos dizer que o contrato de trabalho é o núcleo essencial do Direito do Trabalho em torno do qual gravitam os demais institutos deste ramo especial da ciência do



direito. Por isso, sustentamos a natureza privatista do Direito do Trabalho, não obstante reconhecamos o dirigismo contratual, ou seja, a forte intervenção do Estado na elaboração e fiscalização do cumprimento das normas jus trabalhistas, e a tendência de publicização do Direito em virtude do fenômeno da constitucionalização que alcança todas as ramificações do Direito.



Além das normas nacionais, o Direito do Trabalho é impactado pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses instrumentos internacionais, quando ratificados pelo Brasil, estabelecem padrões mínimos de proteção aos trabalhadores e são considerados normas supraleais, vinculando o Estado brasileiro e influenciando diretamente as relações de trabalho. A OIT desempenha um papel crucial na harmonização de direitos em âmbito global, promovendo a dignidade do trabalho humano. Essa integração fortalece o pluralismo normativo e reafirma o compromisso com a proteção dos direitos dos trabalhadores, como se verifica na incorporação de convenções importantes, como a Convenção nº 87 (liberdade sindical) e a Convenção nº 98 (direito à negociação coletiva). (Nascimento, 2014)

Por fim, com a importância dos direitos sociais, previstos no art. 6º da Constituição Federal do Brasil, o Direito do Trabalho se ancora no princípio da liberdade de trabalho, um direito humano e fundamental, garantido constitucionalmente. Assim, a relação entre empregado e empregador é resultado da livre manifestação de vontade, sendo inadmissível o trabalho forçado ou sob regime de escravidão. O contrato de trabalho é, portanto, um dos instrumentos jurídicos para efetivar o direito ao trabalho, considerado um direito fundamental social (Brasil, 1988).

2.1 Vínculo Empregatício

É corrente a utilização dos termos relação de emprego e contrato de trabalho significando o vínculo empregatício existente entre empregado e empregador. Portanto, trata-se de contrato individual do trabalho.

A relação de emprego possui semelhanças com a prestação de serviços, uma vez que o objeto do contrato é a execução do trabalho e não o seu resultado. No entanto, diferencia-se da prestação de serviços por exigir a presença de requisitos específicos, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os artigos mencionados enumeram os elementos indispensáveis para a caracterização da relação de emprego. Para que um trabalhador urbano ou rural seja considerado empregado, é necessário que todos os seguintes requisitos estejam presentes simultaneamente:

- a) pessoalidade;
- b) subordinação;
- c) onerosidade;
- d) natureza não eventual;
- e) o empregado não corre o risco do empreendimento.

A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza a relação de emprego, impedindo que o trabalhador seja reconhecido como empregado nos termos da legislação trabalhista.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 48), “pode-se definir empregado como toda pessoa física que presta serviço de forma pessoal, habitual, subordinada, mediante remuneração, e sem assumir os riscos do negócio, seja a empregador pessoa física ou jurídica.”



Mesmo assim, a expressão contrato de trabalho encontra-se consagrada não só na doutrina e na jurisprudência, como na própria legislação, significando o vínculo de emprego. Nesse sentido tem-se a disposição do art. 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (Brasil, 1943)



Conforme ensina Maurício Godinho Delgado (2019, p. 334), a relação jurídica, composta pelos sujeitos, pelo objeto e pelo negócio jurídico que vincula as partes, é a categoria fundamental do fenômeno jurídico. É em torno dela que se articulam os princípios, institutos e normas que caracterizam cada sistema jurídico. Essa relação se configura como o eixo central em que se desenvolvem as estruturas normativas aplicáveis a cada ramo do Direito.

Godinho destaca que, além de sua relevância como elemento estruturante geral, a relação jurídica assume importância específica em cada ramo jurídico especializado. A diferenciação desses ramos decorre da identificação de relações jurídicas próprias, que demandam o desenvolvimento de princípios, normas e institutos compatíveis com suas particularidades. Assim, os ramos clássicos do Direito, como o Direito Tributário, Empresarial, Penal e Civil, bem como os segmentos especializados dentro do Direito Civil, como Direito das Coisas, Direito Obrigacional e Direito de Família justificam-se pela natureza peculiar das relações jurídicas que regem.

No Direito do Trabalho, esse núcleo central está na relação de trabalho e, mais especificamente, na relação de emprego. A relação de emprego é o alicerce sobre o qual se estruturam os princípios e normas trabalhistas, conferindo a esse ramo sua identidade e autonomia dentro do sistema jurídico.

Por essa razão, o intérprete da norma deve observar os princípios informativos como fontes materiais do Direito. Tais princípios resultam de todo um processo social, progressivo, democrático e sucessivo, com base na utilidade social. Isso permite estabelecer parâmetros para verificar, no caso concreto, até que ponto a descaracterização do vínculo empregatício limita a efetividade dos direitos sociais e quais são seus efeitos jurídicos.

Do ponto de vista jurídico-constitucional, a declaração de inexistência do vínculo empregatício, sem a observância dos parâmetros decisórios já mencionados, compromete os efeitos jurídicos que deveriam dela decorrer. O direito ao reconhecimento do vínculo empregatício, uma garantia constitucional, muitas vezes se materializa a partir da aplicação do princípio do contrato-realidade, que atribui prevalência aos elementos fáticos sobre as formalidades. Dessa forma, quando os elementos caracterizadores estão presentes, o reconhecimento do vínculo empregatício possui caráter cogente, reforçando a área de proteção constitucional aos direitos dos trabalhadores.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2023, p.68) destaca que, “o objeto precípua do direito do trabalho é a relação jurídica decorrente do trabalho subordinado típico (relação de emprego) e, na forma da lei, de outras relações de trabalho subordinado atípico, como as relações de trabalho avulso, doméstico, do técnico estrangeiro etc.”

Em síntese, a relação de emprego é o eixo central do Direito do Trabalho, configurando-se como o vínculo jurídico que materializa a proteção legal ao trabalhador subordinado. A caracterização desse vínculo exige a presença simultânea dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo o contrato-realidade um princípio fundamental para assegurar que a efetividade dos direitos sociais prevaleça sobre as formalidades contratuais.

A correta interpretação dos princípios e a aplicação coerente das normas trabalhistas



garantem a proteção constitucional ao reconhecimento do vínculo empregatício. Esse tema, de suma importância no ordenamento jurídico, será complementado com uma análise mais aprofundada sobre as diferenças e implicações entre relação de trabalho versus relação de emprego, que será tratada em um tópico específico.



2.2 Critérios de Caracterização do Vínculo Empregatício

Os critérios para a caracterização da relação de emprego passam necessariamente pela compreensão dos conceitos de empregado e empregador, conforme definidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses dispositivos estabelecem os elementos essenciais para o reconhecimento do vínculo empregatício: pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade.

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No *caput* de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no *caput* do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (Brasil, 1943). Tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado “*intuitu personae*” (pessoalidade) por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

a) Trabalho por pessoa física: A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (Godinho, 2019, p. 339)

b) Pessoalidade: A pessoalidade significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa. O contrato de trabalho, portanto, é *intuitu personae*. Mesmo assim, a substituição, em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego. (Garcia, 2023, p. 123)

c) Não eventualidade: O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa. (Leite, 2023, p. 271)

d) Subordinação: é caracterizada pela sujeição do empregado às ordens do empregador ou seus prepostos, especialmente mediante determinação de horário de trabalho e sua fiscalização, o poder diretivo, regulamentar e disciplinar do empregador (Cesarino Júnior, 1980, p. 140). Para Luciano Martinez (2012, p.733), “a etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Subordinar (sub + *ordinare*) significa ordenar, comandar, dirigir, a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços e, não o prestador, como acontece no trabalho autônomo, define o tempo e o modo de execução daquilo que foi



contratado”.

e) Onerosidade: Onerosidade significa vantagens recíprocas. A onerosidade do contrato de trabalho é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade. Toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou *in natura*. Seu pagamento (salário) é pago sob a forma de utilidade. (Cassar, 2018, p. 51)



A existência da relação empregatícia exige a presença simultânea de todos esses elementos. A ausência de qualquer um deles descaracteriza a relação de emprego. Por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) reconheceu, recentemente, o vínculo empregatício entre um profissional cabeleireiro e um salão de beleza, quando presentes os elementos essenciais da relação de emprego.

No julgamento do processo RORSum: 0001433-90.2022.5.09.0002, a 4ª Turma do TRT9, sob a relatoria do Desembargador Valdecir Edson Fossatti, decidiu em 29 de novembro de 2023 que o descumprimento dos requisitos previstos na Lei nº 12.592/2012, somado à presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego (artigos 2º e 3º da CLT), especialmente a subordinação jurídica, resultou no reconhecimento do vínculo empregatício. A corte entendeu que, no caso em questão, houve fraude trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT, mantendo a sentença que reconheceu o vínculo de emprego.

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) também se manifestou sobre o tema do vínculo empregatício e a distribuição do ônus da prova. No julgamento do Recurso de Revista RR: 22718-20.11.515.0048, sob relatoria do Ministro Walmir Oliveira da Costa, foi decidido que, em pleitos que buscam o reconhecimento de vínculo de emprego, cabe ao reclamante o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, como os elementos que caracterizam o vínculo. Entretanto, quando a reclamada admite a prestação de serviços, mas alega que esta ocorreu de forma autônoma, o encargo probatório é invertido, cabendo à reclamada demonstrar os fatos impeditivos do direito do autor.

Essas decisões evidenciam que, na ausência de elementos que descaracterizem a relação de emprego, o vínculo empregatício deve ser reconhecido, conforme o princípio do contrato-realidade. Este princípio garante que a realidade dos fatos prevaleça sobre a forma contratual, evitando fraudes e assegurando os direitos trabalhistas.

Para que se configure uma relação de emprego, há a necessidade de todos esses requisitos de forma simultânea, da presença de empregado, que necessariamente terá de ser pessoa física, e da figura do empregador, que pode ser, tanto pessoa física ou jurídica ou entes que se organizam em empresa e contratam empregados.

A formação da relação de emprego depende da força de trabalho subordinado de uma pessoa física que recebe salário para o desenvolvimento da atividade econômica de uma empresa. Entretanto, pode se apresentar em empresas sem fins lucrativos, como as fundações.

O reconhecimento do vínculo depende da presença de todos os requisitos legais, especialmente a subordinação no contrato de trabalho, por quem suporta os riscos e se beneficia dos serviços, ao passo que a quantidade e intensidade de ordens de serviço caracteriza a subordinação em processo judicial, conforme Nascimento (1997, p. 155):

É recomendável, num processo judicial, seguir uma diretriz para se concluir se há ou não subordinação: a verificação da quantidade e intensidade de ordens permanentes de serviço a cujo cumprimento está sujeito o trabalhador, uma vez que, quanto mais numerosas, mais estará caracterizada a subordinação.



Diante da insuficiência de meios eficazes para reconhecimento voluntário do vínculo empregatício a partir da aplicação da lei, a solução está ancorada na Justiça do Trabalho. Cabe ao Poder Judiciário a aplicabilidade plena da Carta Magna, através da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana na formação da relação de emprego.

Por fim, cabe ao operador jurídico, entretanto, examinar se o Direito do Trabalho confere efetiva validade a essa relação empregatícia surgida. Deve o operador ingressar, assim, na análise dos elementos jurídico-formais do contrato empregatício. Trata-se de elementos cuja higidez e regularidade jurídicas são essenciais para que o Direito autorize a produção de plenos efeitos à relação oriunda do mundo dos fatos sociais.

2.3 Definição de Relação de Trabalho versus Relação De Emprego

Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. (Godinho, 2019, p. 334)

De acordo com o Instituto Antônio Houaiss (2001, p. 2743), é em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

Para Godinho (2019, p. 334):

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Pode-se dizer que "a relação de trabalho é um gênero que tem como uma de suas espécies a relação de emprego. Outras modalidades de relação de trabalho são, por exemplo, o trabalho eventual, autônomo, avulso e voluntário. Logo, na realidade, seria mais precisa a expressão contrato de emprego, correspondendo à relação de emprego. Mesmo assim, a expressão contrato de trabalho encontra-se consagrada não só na doutrina e na jurisprudência, como na própria legislação, significando o vínculo de emprego" (Garcia, 2023, p. 116).

É indispensável, por isso, falar em "relação" e em seus efeitos jurídicos emergentes. Assim, quando dois ou mais sujeitos de direito interagem, produz-se o fato social, aqui analisado, sendo ele "jurídico" na medida em que é disciplinado pelo Direito. Se o fato



gerador dessa relação é o trabalho, afirma-se existente uma “relação de trabalho”, assim como existirá uma “relação de emprego” se o suporte fático desse vínculo for o emprego.

Diz-se existente um liame jurídico de trabalho quando os sujeitos nele envolvidos assumem posições contrapostas, de modo que um deles ofereça sua força laboral e o outro retribua esse dispêndio de energia com uma contraprestação de natureza pecuniária. Haverá relação de emprego, no entanto, quando, além dos caracteres que naturalmente identificam o vínculo acima, exposto na prestação do trabalho e contraprestação pelo trabalho, estiver presente um conjunto de outros elementos, como pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT.

A partir dessas distinções, observa-se que o trabalho é um gênero que engloba diversas espécies, como o trabalho autônomo, eventual, voluntário, avulso e, claro, o emprego. Nesse sentido, Luciano Martinez (2012, p. 682) destaca que “é perfeitamente visível a distinção entre trabalho e emprego. O trabalho é um gênero que, entre as suas múltiplas espécies, contém o emprego. Por isso é possível afirmar que o emprego será sempre uma forma de trabalho, embora nem todo trabalho seja considerado emprego”.

Nas palavras de Renato Saraiva (2014, p. 28), “[...] toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego”. Em síntese, a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie.

Dessa forma, compreender a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego é crucial para delimitar os direitos e deveres de cada parte envolvida, bem como para assegurar a aplicação adequada das normas trabalhistas.

Pode-se dizer que a inclusão do termo relação de trabalho, na competência da Justiça do Trabalho, é uma mudança já esperada há tempos, pois nada mais lógico do que as relações de trabalho serem formalizadas por meio de um contrato de trabalho, e os conflitos que dela surgissem fossem levados a Justiça do Trabalho.

Apesar de simples este pensamento, Ingrid Favoreto (2018, p.102), aduz de que há “muito ainda precisa ser adequado a esta nova concepção, afinal a CLT é, em sua maior parte, voltada à defesa das relações de emprego, e o termo relação de trabalho abre uma infinidade de possibilidades sem precedentes as quais necessitam de muitos estudos e muitas mudanças”.

As questões relacionadas à caracterização da relação de emprego permanecem envoltas em incertezas, que não se resolvem apenas com a análise dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Observa-se que esses elementos, outrora fundamentais, têm sido reinterpretados à luz das mudanças no mercado de trabalho e das novas formas de prestação de serviços. Isso traz reflexões importantes sobre o futuro da aplicação de disposições da CLT, que antes tinham esses dispositivos como eixo central de sua interpretação. A evolução normativa e jurisprudencial tende a oferecer novas perspectivas, e somente com o tempo será possível compreender plenamente os efeitos dessa transformação.

É notório que, em um contexto mais amplo, a subordinação já não é essencial para caracterizar uma relação de trabalho, ainda que permaneça crucial para a relação de emprego.



Além disso, embora a necessidade de que o trabalhador seja pessoa física e continue com trabalho voluntário consolidado, aspectos como contraprestação e pessoalidade passam por questionamentos. O trabalho voluntário, por exemplo, demonstra que a ausência de contraprestação não impede a caracterização de uma relação de trabalho *lato sensu*. Do mesmo modo, a eventualidade deixou de ser um fator excludente para determinar a competência da Justiça do Trabalho, e a pessoalidade, em algumas situações, pode não ser um requisito obrigatório para certos tipos de relações.

Entretanto, a manutenção da exigência de que os elementos caracterizadores da relação de emprego estejam presentes de forma cumulativa traz implicações práticas que merecem reflexão. Essa rigidez pode dificultar o acesso do trabalhador aos direitos trabalhistas, especialmente quando o empregador utiliza meios artificiais para mascarar a relação de emprego. Tal situação afronta o princípio fundamental da proteção ao trabalhador, base do Direito do Trabalho, que visa equilibrar uma relação jurídica naturalmente desigual. O trabalhador, frequentemente a parte hipossuficiente, é compelido a aceitar condições impostas pelo desemprego, pela falta de opções e pela necessidade econômica, tornando-se vulnerável às práticas que buscam descaracterizar a relação empregatícia.

Nesse cenário, o papel do intérprete das normas trabalhistas ganha relevância, especialmente para assegurar que as mudanças sociais e econômicas não prejudiquem o amparo jurídico ao trabalhador. A aplicação do princípio do contrato-realidade continua sendo fundamental para que prevaleçam os fatos sobre as formas contratuais, garantindo que a essência da relação de emprego não seja desvirtuada por artifícios formais. A reinterpretção dos elementos da relação de emprego, portanto, deve ser conduzida com cautela, respeitando a finalidade protetiva do Direito do Trabalho e a dignidade do trabalhador.

3 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO MEI

Com o objetivo de incentivar a formalização das atividades realizadas na informalidade, a Lei Complementar nº 123/2006 instituiu o Simples Nacional. Esse regime tributário simplificado foi criado para beneficiar microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), promovendo a unificação da arrecadação de tributos e contribuições nas esferas federal, estadual e municipal, facilitando a inclusão de profissionais e pequenos empreendedores no sistema formal.

O programa voltado ao Microempreendedor Individual (MEI), como parte do Simples Nacional, foi introduzido pela Lei Complementar nº 128/2008, que alterou o Estatuto das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte. O objetivo principal era alcançar trabalhadores que atuavam de forma autônoma e informal, garantindo-lhes não apenas a formalização de suas atividades, mas também a inclusão no sistema de Seguridade Social. Apesar de sua criação em 2008, o regime do MEI entrou em vigor apenas em 2009 (Butignon, 2021, p. 9).

A sigla MEI refere-se à denominação Microempreendedor Individual, sendo uma modalidade de tributação dentro do Simples Nacional. Por meio desse programa, profissionais autônomos que atuam como pessoas físicas podem adquirir personalidade jurídica após o cadastro na categoria MEI. Esse mecanismo permite o acesso a direitos previdenciários e à



formalização das atividades, inserindo-os no mercado formal com maior segurança jurídica.

Um dos maiores desafios enfrentados pelo Brasil é a criação de condições favoráveis para que trabalhadores informais possam regularizar suas atividades. É fundamental garantir o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários por meio de processos simplificados, de baixo custo e com mínima burocracia. A busca por soluções que promovam a eficiência tributária, aliada à inclusão social, é imprescindível para fortalecer o ambiente econômico e assegurar a dignidade do trabalhador.

O conceito de Microempreendedor Individual foi introduzido pela Lei Complementar nº 128/2008, que teve como autor o então deputado federal Antônio Carlos Mendes Thame. A referida norma foi criada com o propósito de "regularizar profissionais, formalizando seu trabalho" (BRASIL, 2008). Essa legislação modificou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar nº 123/2006) e buscou oferecer uma alternativa acessível para a formalização de atividades autônomas. Antes dessa mudança, muitos trabalhadores informais, conhecidos por realizar "bicos", permaneciam sem acesso a benefícios previdenciários, como aposentadoria, e enfrentavam a vulnerabilidade típica da informalidade.

De acordo com Mendes Thame, "a lei veio para os autônomos ganharem uma opção relativamente barata e simples para formalizar seus negócios, receber uma inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)" (Thame, 2013, p. 12). Assim, profissões como manicures, costureiras, mecânicos, ambulantes e outras têm a oportunidade de ingressar no mercado formal, usufruindo de assistência da Seguridade Social e de maior proteção jurídica em suas atividades.

Microempreendedor Individual (MEI), é uma categoria empresarial com os benefícios da previdência social, enquadrado no Simples Nacional, isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL). (Cartilha SEBRAE-PR, 2024).

A implementação do MEI representa um avanço significativo no esforço de reduzir a informalidade no Brasil, ao mesmo tempo que promove a inclusão social e econômica, assegurando os direitos fundamentais dos trabalhadores autônomos.

O MEI representa um avanço significativo no esforço de inclusão formal, oferecendo um regime tributário específico que desonera e simplifica as obrigações fiscais, permitindo que trabalhadores autônomos ingressem na formalidade sem os entraves que tradicionalmente desmotivavam a adesão ao Simples Nacional. Apesar disso, ainda persistem desafios relacionados à conscientização, à orientação e ao acesso a informações claras e acessíveis sobre os benefícios e as obrigações desse regime.

A efetividade da LC nº 123/2006 e suas inovações, como o MEI, reside na capacidade de reduzir a barreira entre a informalidade e a formalidade, criando um ambiente que favoreça a regularização sem comprometer a sustentabilidade econômica do trabalhador. A continuidade e o aprimoramento das políticas públicas voltadas para a desburocratização e simplificação são imprescindíveis para alcançar esse objetivo, promovendo um equilíbrio entre a arrecadação tributária e a proteção social.

De acordo com as pesquisas do portal Mapa de Empresa, "as inscrições no MEI, modalidade de empresário individual com processo simplificado para abertura de empresas e regime especial de tributação, tem sido a opção para muitos empreendedores ao formalizarem



seus negócios. O MEI é responsável por 56,5% dos negócios ativos no País, além de representar 74,9% das empresas abertas no primeiro quadrimestre de 2024. Além das facilidades para formalizar o negócio e enquadramento tributário simplificado, o MEI dispõe de medidas simplificadas de acesso a crédito. Informações sobre o processo de inscrição no MEI e benefícios podem ser encontradas em gov.br/mei. Foi verificada a abertura de 1.091.205 MEIs no primeiro quadrimestre de 2024, representando um aumento de 29,8% em relação ao último quadrimestre de 2023 e aumento de 8,8% em relação ao primeiro quadrimestre de 2023, consolidando-se o total de 12.281.582 MEIs ativos no País. (BRASIL, 2024)

De acordo com dados do IBGE, divulgados em 2024, cerca de 2,5 milhões de MEIs possuíam vínculo de trabalho em 2022, representando 17,3% do total de cadastros ativos, o que equivale a um aumento de 25% em relação ao ano anterior. Além disso, 80,7% dos 2,6 milhões de cadastros abertos em 2022 demoraram de dois a três anos para serem efetivados após os empreendedores deixarem seus empregos formais. Entre os trabalhadores desse grupo, uma parcela significativa ocupava funções como vendedor de comércio varejista, auxiliar de escritório e assistente administrativo, sendo que 60,7% foram demitidos por seus empregadores, incluindo desligamentos por justa causa. Esses números indicam que grande parte das formalizações no MEI ocorre por necessidade, segundo análise do IBGE (G1, 2024). Os dados divulgados pelo IBGE e pelo portal Mapa de Empresas corroboram a relevância do MEI no cenário econômico atual. Com mais de 12 milhões de cadastros ativos, no Brasil, em 2024 e um aumento expressivo no número de novas inscrições, é evidente que o regime se tornou a principal alternativa para trabalhadores que desejam formalizar suas atividades. Além disso, o fato de 60,7% dos cadastros recentes terem origem em demissões formais reflete o impacto da necessidade econômica como um fator de motivação para a formalização.

A trajetória do Microempreendedor Individual (MEI) evidencia seu papel como uma importante ferramenta de inclusão econômica e social no Brasil. Embora tenha se consolidado como um mecanismo eficiente para a formalização, o MEI ainda enfrenta desafios. Nesse sentido, a implementação de políticas públicas que ampliem a conscientização e facilitem o processo de adesão é imprescindível para maximizar os resultados esperados.

Por fim, a continuidade do sucesso do MEI dependerá de um esforço conjunto entre governo, instituições financeiras e entidades de classe para aprimorar os instrumentos de suporte aos microempreendedores. Promover um equilíbrio sustentável entre formalização, arrecadação tributária e inclusão social é essencial para que o regime continue a contribuir para a redução da informalidade e a valorização do trabalho no Brasil.

3.1 A Previdência Social do Microempreendedor Individual

Na visão de Rosimeire Lima Butignon (2021, p. 27), “quando o Microempreendedor se formaliza e passa a fazer o recolhimento dos impostos em dia, passa a ter cobertura previdenciária em momentos de infortúnio que possam impedi-lo de exercer as suas atividades habituais. Em algumas situações, seus dependentes também poderão usufruir de



alguns benefícios”.

A defesa do MEI sempre foi fortemente calçada no argumento de que o programa teria o efeito benéfico de estimular a formalização de milhões de empreendedores informais que existiam e, continuam existindo em larga escala, no mercado de trabalho brasileiro. Ainda que com objetivo meritório, essa visão simplista do programa desconsidera a importância do desenho adequado às políticas públicas, com suas devidas precauções.

No caso do MEI, é fundamental que o programa não permita, em escala significativa, a migração de trabalhadores já formalizados para essa categoria de contribuinte. Tal situação contraria o objetivo original do regime, que é a formalização de trabalhadores informais e a inclusão previdenciária. Essa migração é indesejável, pois, de um lado, não traz avanços no que tange à ampliação da proteção social, e, de outro, compromete o financiamento do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), enfraquecendo a sustentabilidade do sistema.

Adicionalmente, há o risco de que o MEI seja utilizado como mecanismo para mascarar relações de emprego, possibilitando que empregadores dissimulem vínculos trabalhistas sob o manto de uma suposta autonomia. Esse cenário, além de prejudicar a proteção dos direitos do trabalhador, favorece a evasão de encargos trabalhistas e previdenciários, desvirtuando a finalidade do regime. Portanto, o formato atual do programa exige maior rigor na sua aplicação, com o objetivo de coibir práticas fraudulentas e assegurar que a política pública atinja sua meta primordial: a inclusão de trabalhadores informais no sistema formal, com acesso à proteção social e aos benefícios previstos em lei.

Além disso, é preciso se considerar que em razão do elevado número de inscritos e da baixa importância desse grupo na arrecadação dos governos federal, estadual e municipal, é muito provável que a fiscalização das ocupações realmente exercidas seja muito frágil na prática e, portanto, a referida lista de ocupações acabe sendo muito limitada como instrumento para evitar o vínculo empregatício disfarçado de MEI.

Por sinal, uma das possíveis explicações da elevada inadimplência do MEI pode ser a inscrição em busca de outros tipos de benefícios, como planos de saúde para pessoa jurídica³, mais baratos que para pessoa física, ou mesmo desconto na compra de carros. Embora nesses casos não necessariamente haja benefício previdenciário subsidiado, pode haver benefícios que decorram de tratamento tributário favorecido a pessoa jurídica, o que também produz efeitos negativos nas finanças públicas.

Como vimos, a criação de programas que oferecem benefícios previdenciários a baixo custo tende a ter grande apelo popular, pois proporciona vantagens imediatas e concentradas, como a proteção previdenciária a custo simbólico, permitindo ampla cobertura mediante contribuições reduzidas. Contudo, os desequilíbrios gerados por essas medidas manifestam-se a longo prazo, quando os benefícios concedidos, especialmente aqueles de longa duração,

³ Houve grande procura do MEI com a intenção de ter acesso a planos de saúde para pessoa jurídica ou em condições mais favoráveis, e isso resultou na Resolução 432 da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), estabelecendo que “para a contratação de plano privado de assistência à saúde coletivo empresarial, o empresário individual deverá apresentar documento que confirme a sua inscrição nos órgãos competentes, bem como sua regularidade cadastral junto à Receita Federal, e outros que vierem a ser exigidos pela legislação vigente, pelo período mínimo de 6 (seis) meses, de acordo com sua forma de constituição”



como aposentadorias e pensões por morte, começam a impactar as finanças públicas. Os elevados custos decorrentes dessa proteção acabam sendo suportados, de forma difusa, pelas gerações futuras, seja por meio do aumento das contribuições dos trabalhadores ativos, seja pela necessidade de financiamento do déficit com recursos provenientes de tributos.

Essa realidade evidencia a urgência de se fortalecer o quadro institucional da Previdência Social, assegurando que políticas de impacto relevante no futuro sejam precedidas por análises criteriosas dos seus efeitos em médio e longo prazos. Medidas desse tipo devem ser avaliadas com rigor técnico e transparência, evitando que decisões de curto prazo comprometam a sustentabilidade financeira do sistema previdenciário.

No caso específico do MEI, a avaliação dos seus impactos sobre a Previdência Social é imprescindível, uma vez que o número de contribuintes dessa modalidade tem crescido significativamente, atingindo proporções relevantes no total de filiados ao RGPS. Apesar de sua importância para a inclusão previdenciária e formalização de trabalhadores informais, o MEI apresenta um modelo de contribuição bastante reduzido, o que pode fragilizar o equilíbrio financeiro do sistema previdenciário, ao longo do tempo.

Portanto, o crescimento acelerado do MEI demanda atenção especial, não apenas para assegurar sua continuidade como ferramenta de inclusão social e econômica, mas, também, para evitar que se torne um fator de pressão insustentável sobre o RGPS. O planejamento e a análise de seus impactos são fundamentais para garantir que o regime previdenciário permaneça sólido e capaz de atender às demandas das gerações atuais e futuras.

Dessa forma, além de avaliar os efeitos previdenciários, é essencial analisar os tributos incidentes sobre o MEI. Embora o regime seja reconhecido por sua simplicidade tributária e benefícios fiscais, a estrutura de arrecadação envolvida exige atenção, sobretudo no que diz respeito aos impostos tributáveis e às contribuições obrigatórias. A seguir, será abordado o modelo de tributação aplicado ao MEI, detalhando os impostos que compõem o sistema e como eles são recolhidos no âmbito do Simples Nacional.

3.2 Os Impostos Tributáveis do Microempreendedor Individual

O Simples Nacional é um regime tributário instituído pela Lei Complementar nº 123/2006, voltado para micro e pequenas empresas, incluindo os MEIs. Seu principal objetivo é reduzir a burocracia e os custos para pequenos empresários, ao criar um sistema unificado de recolhimento de tributos, simplificando declarações e proporcionando outras facilidades. No Brasil, o Simples Nacional figura como uma das três opções de regimes tributários disponíveis, ao lado do Lucro Presumido e do Lucro Real, cada qual com regras e características específicas (Contabilizei, 2024).

O sistema do Simples Nacional é direcionado exclusivamente às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), abrangendo também as empresas registradas como Microempreendedor Individual (MEI). No caso do MEI, aplica-se um regime ainda mais simplificado dentro do Simples Nacional, denominado SIMEI. Esse regime oferece uma tributação diferenciada, em que o contribuinte paga um valor fixo mensal, em vez de um percentual sobre o faturamento, como ocorre nas demais modalidades tributárias.



O valor fixo pago pelo MEI inclui:

- Contribuição ao INSS: destinada à cobertura previdenciária do microempreendedor;
- ISS: incidente quando a atividade for de prestação de serviços;
- ICMS: aplicável às atividades de comércio e indústria.
-

O recolhimento dos impostos devidos pelo MEI é feito por meio de uma única guia, denominada de Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS), facilitando o cumprimento das obrigações tributárias. Contudo, para permanecer nesse regime, o MEI deve observar o limite de faturamento anual de R\$ 81.000,00.

Tudo isso, desde que o profissional tenha um faturamento de até R\$81,000,00 (oitenta e um mil reais) anuais. Além disso, o MEI, paga mensalmente uma média de 5% (cinco por cento) do valor do salário-mínimo, este valor corresponde ao valor do INSS + IMPOSTOS que vão variar de acordo com a atividade exercida.

Esse modelo tributário simplificado foi estruturado para incentivar a formalização de pequenos empreendedores e trabalhadores autônomos, oferecendo não apenas benefícios fiscais, mas também a inclusão no sistema de Seguridade Social. Ao eliminar a complexidade e reduzir os custos de adesão, o SIMEI tem desempenhado um papel essencial na ampliação da formalização e no fortalecimento da economia local.

A partir de janeiro de 2024, com o aumento do salário-mínimo para R\$ 1.412 impactou diretamente os valores da contribuição mensal dos MEIs, alterando os boletos do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DASMEI). Com a atualização, o valor da contribuição mensal variará entre R\$ 71,60 e R\$ 76,60, dependendo da atividade desempenhada, sendo distribuído da seguinte forma: R\$ 71,60 para comércio e indústria; R\$ 75,60 para serviços; e R\$ 76,60 para comércio e serviços. Essa quantia inclui a contribuição ao INSS (5% do salário-mínimo), o ISS (R\$ 5,00) e o ICMS (R\$ 1,00), compondo a única obrigação tributária do MEI, mesmo em períodos de inatividade (SEBRAE, 2024).

É importante salientar que a contribuição do MEI através do DASMEI, de acordo com o inciso V, § 3º do art. 18-A da LC nº. 128/2008, é um valor fixo mensal correspondente à soma dos valores devidos a título de contribuição para seguridade social, ICMS e ISS, sendo que, mesmo o Microempreendedor Individual não auferindo receita em suas atividades em um determinado mês, o valor do imposto deverá ser recolhido.

Ainda, nos casos em que o Microempreendedor Individual tenha um funcionário registrado, respeitando as condições de se ter apenas um funcionário e que receba no máximo um salário-mínimo federal ou piso salarial da categoria profissional, exigidas para seu enquadramento no MEI, o optante do SIMEI recolherá os valores fixos, acrescidos dos seguintes recolhimentos, de acordo com art. 18-C da LC nº. 128/2008:

Art. 18-C. Observado o disposto no art. 18-A, e seus parágrafos, desta Lei Complementar, poderá se enquadrar como MEI o empresário individual que possua um único empregado que receba exclusivamente 1 (um) salário-mínimo ou o piso salarial da categoria profissional.

Parágrafo único. Na hipótese referida no caput deste artigo, o MEI:



- I – deverá reter e recolher a contribuição previdenciária relativa ao segurado a seu serviço na forma da lei, observados prazo e condições estabelecidos pela Secretaria da Receita Federal do Brasil;
- II – fica obrigado a prestar informações relativas ao segurado a seu serviço, na forma estabelecida pelo Comitê Gestor;
- III – está sujeito ao recolhimento da contribuição de que trata o inciso VI do caput do art. 13 desta Lei Complementar, calculada à alíquota de 3% (três por cento) sobre o salário de contribuição previsto no caput. (Brasil, 2008)

O Microempreendedor Individual optante pelo MEI fica dispensado do recolhimento de alguns tributos federais que incidem sobre as pessoas jurídicas de direito privado, conforme o inciso VI, do 3º, art. 18-A da LC nº. 128/2008, tais como:

- IRPJ (Imposto de Renda da Pessoa Jurídica);
- COFINS (Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social);
- PIS (Programa de Integração Social);
- IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados);
- CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido).

Visando a simplificação e a desburocratização para o Microempreendedor Individual, de acordo com a FENACON (2009), não se aplica ao MEI as seguintes regras tributárias:

- Valores fixos de ICMS e de ISS dos Estados e Municípios;
- Redução do ICMS e do ISS;
- Dedução na base de cálculo do ICMS e do ISS: imunidade, substituição tributária etc.;
- Isenções específicas para as ME e EPP do ICMS ou do ISS;
- Retenções de ISS sobre seus serviços prestados;
- Atribuições da qualidade de substituto tributário;
- Transferência e apropriação de créditos;
- Opção tributária pelo regime de caixa.

Todas as dispensas acima estão previstas na LC nº. 128/2008, com o intuito de simplificar as obrigações tributárias, tornando a opção pelo MEI mais atraente.

Ao ultrapassar o limite anual de faturamento de R\$ 81.000,00, ou o valor proporcional ao período de abertura, o Microempreendedor Individual será reenquadrado como Microempresa (ME) ou, dependendo do faturamento, como Empresa de Pequeno Porte (EPP). Nessa transição, as faixas de alíquotas se tornam progressivamente mais altas, refletindo o aumento na capacidade contributiva e no porte da empresa.

Assim, o Simples Nacional, por meio do SIMEI, cumpre um papel fundamental na inclusão econômica e previdenciária, ao mesmo tempo em que exige adaptações para manter a sustentabilidade do sistema e a regularidade fiscal das empresas em crescimento.



Com um modelo tributário simplificado e desburocratizado, o regime MEI tem desempenhado um papel essencial na formalização de pequenos empreendedores e trabalhadores autônomos, promovendo a inclusão previdenciária e fiscal. Contudo, sua expansão deve ser acompanhada de análises criteriosas sobre seus impactos econômicos e sociais, especialmente no que diz respeito à sustentabilidade do sistema previdenciário e ao equilíbrio tributário.

4 PEJOTIZAÇÃO

Inicialmente é preciso conceituar o que é a “Pejotização”.

A "pejotização" nada mais é do que a contratação de um empregado por meio de uma pessoa jurídica, transformando-o em um prestador de serviços tão somente para mascarar a relação de emprego. Ocorre em qualquer tipo de atividade e tem ganhado força, especialmente, por conta da ilusão de redução de custos com verbas e encargos trabalhistas e previdenciários em prol das empresas contratantes. (Lindemann, 2020)

A Constituição Federal de 1988 assegura garantias fundamentais às relações de emprego, refletindo-se diretamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, em harmonia com os princípios constitucionais, visa tutelar e preservar os direitos dos trabalhadores como um imperativo do legislador.

Pereira (2013, p. 57) conceitua pejotização “como a contratação de um trabalhador na condição de pessoa jurídica, para a prestação de serviço intelectual”, em outras palavras ocorre à descaracterização das relações de emprego, pois, o empregador contrata o obreiro como um mero prestador de serviços, mesmo estando caracterizados todos os requisitos presentes na relação empregatícia.

O autor explica que a contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais é válida, conforme estabelece o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que dispõe:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (Brasil, 2005).

Nota-se, portanto, que a contratação de pessoas jurídicas para serviços intelectuais é juridicamente permitida. Contudo, após a promulgação da referida lei, muitas empresas passaram a estender essa forma de contratação a outras atividades, incluindo aquelas que não envolvem trabalho exclusivamente intelectual.

Para melhor compreensão, Juliani Veronezi Orbem e Attila Magno e Silva Barbosa, em seu artigo “Pejotização: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas”, conceituam a pejotização como:



uma forma de contratação na qual a empresa contratante, para efetivar a contratação ou manter o posto de trabalho, exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima" (Orbem; Barbosa, 2015, p. 21).

Da mesma forma, Vanessa Rocha Ferreira e Murielly Nunes dos Santos, em seu artigo “Pejotização e relações de trabalho”, publicado na Revista de Ciências Sociais, afirmam:

a pejotização refere-se ao ato de transformar artificialmente um empregado pessoa física em pessoa jurídica, ou seja, em PJ, mediante alteração no cadastro desse trabalhador, que passa a firmar contratos utilizando seu CNPJ em vez de seu CPF" (Ferreira; Santos, 2021, p. 06).

É necessário analisar o porquê de o trabalhador se submeter a esse tipo de relação contratual. A necessidade de sobrevivência, aliada à desigualdade de renda, faz com que muitos aceitem condições como a pejotização. Além disso, o desconhecimento da legislação trabalhista e a posição de hipossuficiência tornam os trabalhadores vulneráveis às exigências do empregador.

Ressalta-se que empregadores frequentemente utilizam a fragilidade do trabalhador para impor a constituição de pessoa jurídica como requisito obrigatório para contratação. Essa prática resulta em fraudes nas relações trabalhistas, conforme adverte Maurício Godinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho:

Essa fraude trabalhista utiliza o contrato de sociedade como um instrumento simulatório para ocultar o vínculo empregatício e a subordinação jurídica existente entre as partes, forjando a inexistência do requisito inerente à relação de emprego, qual seja, a prestação de serviço por pessoa física. Formalmente, tem-se uma relação de natureza cível ou comercial" (Delgado, 2019, p. 438).

Para Godinho, a pejotização é uma figura curiosa de formalização de pessoa jurídica, originada a partir da Lei nº 11.196/2005, em seu art. 129. O referido dispositivo permite que uma pessoa física se organize como uma entidade jurídica formal para prestar serviços no mercado socioeconômico, como uma pessoa jurídica devidamente caracterizada. No entanto, conforme destaca o autor, esse artifício legal é adequado apenas para profissionais verdadeiramente autônomos, que se relacionam com os tomadores de serviços sem que estejam presentes os elementos típicos da relação de emprego. Caso tais elementos sejam constatados, como a subordinação, "esvai-se o manto aparente da pessoa jurídica, prevalecendo a clássica relação empregatícia entre as partes, em conformidade com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o princípio da valorização do trabalho e do emprego, e o disposto no art. 9º da CLT" (Delgado, 2019, p. 439).

A obra de Luciano Martinez (2012, p.837), traz que: ” o mesmo acontece quando



empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica (pejotização) especialmente empreendida com o objetivo de diminuir a incidência de tributação”.

Nesse contexto, o empregador justifica que o trabalhador, por vontade própria, constitui pessoa jurídica para a prestação de serviços, configurando, na aparência, uma relação entre duas empresas. Na prática, muitas dessas contratações são realizadas via MEI (Microempreendedor Individual), devido à simplicidade de sua formalização.

O objetivo do empregador, nesse modelo, é reduzir custos ao deixar de pagar direitos trabalhistas previstos em lei, como 13º salário, férias e FGTS. Ademais, em casos de rescisão contratual, o empregador não paga verbas rescisórias, resultando em perdas significativas para o trabalhador. Também há prejuízos ao erário público, devido à redução da carga tributária e à ausência de recolhimentos previdenciários.

Embora alguns defendam que esse tipo de contratação permite ao empregador oferecer maior remuneração ao trabalhador, esse atrativo não compensa os direitos suprimidos, que são consagrados pela legislação vigente. Além disso, a pejotização enfraquece a categoria profissional e os sindicatos, comprometendo a organização coletiva e a defesa de direitos trabalhistas.

Para aqueles que defendem a sua possibilidade, a pejotização seria uma forma de contratação recompensadora e seu grande atrativo seria o aumento indireto da remuneração, proporcionado pela diminuição do pagamento de impostos.

Na visão de Dirceu Galdino Barbosa Duarte (2005, p.14):

O empregado estaria abandonando garantias já consagradas. Ao utilizar-se desse mecanismo, o trabalhador veria negados direitos previstos no sistema trabalhista, a exemplo da limitação da carga horária de trabalho, descanso semanal remunerado, férias remuneradas com adicional de um terço, décimo terceiro salário, verbas rescisórias, salário-mínimo, horas extras, direitos decorrentes de acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio-reclusão, licença-maternidade, entre outros agregados através das negociações coletivas de trabalho.

Além da supressão de direitos, Laura Machado de Oliveira (2012) nos lembra que o “empregado ainda terá que arcar com as despesas provenientes de uma pessoa jurídica, como o contador, o pagamento de impostos e contribuições de abertura, manutenção e encerramento da firma, além de assumir os riscos de um negócio que não tem razão de existir”.

No mesmo sentido, cabe trazer o entendimento de Turcato e Rodrigues (Turcato e Rodrigues), encontrado em matéria publicada na revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, no qual afirmam que:

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de



uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado renuncia a seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação se relaciona com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas. (Turcato e Rodrigues. 2008, p.11)

Apreciaremos algumas jurisprudências trabalhistas frente às contratações realizadas dando ênfase às ocorrências dos fatos.

O Supremo Tribunal Federal (STF), em um caso emblemático, decidiu pela licitude da terceirização por meio da pejetização, ao afirmar que "não há irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante" (STF, 1ª T., AgR-Rcl 47.843/BA, Red. p/ ac. Min. Alexandre de Moraes, DJe 07.04.2022). Essa decisão ressalta a possibilidade de contratação por pessoa jurídica, desde que ausentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) adotou uma postura protetiva ao aplicar o princípio da proteção no combate à fraude da pejetização. No caso analisado, foi constatado que a empresa exigiu dos trabalhadores a constituição de pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego. A decisão enfatizou que essa prática caracteriza fraude, violando os princípios da proteção, da primazia da realidade e a presunção de coação decorrente da vulnerabilidade do trabalhador. Assim, o vínculo empregatício foi reconhecido, com base no art. 9º da CLT (TRT-2 - RO: 00007592520145020411 SP, Relator: Sidnei Alves Teixeira, Data de julgamento: 17/06/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: 23/06/2015).

Outro caso relevante foi analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), envolvendo um agravo de instrumento em recurso de revista. O autor alegou que, para viabilizar sua contratação, foi exigida a constituição de uma pessoa jurídica, ainda que prestasse serviços de forma habitual, onerosa e subordinada. O tribunal concluiu que se tratava de fraude, configurando-se a pejetização, e reconheceu o vínculo empregatício (TST - Ag-AIRR: 00206348320165040013, Relator: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 19/04/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 22/05/2023).

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) analisou um caso em que o trabalhador prestava serviços como pessoa jurídica, emitindo notas fiscais à reclamada, que alegava tratar-se de uma relação autônoma. Contudo, o tribunal verificou a presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, conforme os arts. 2º e 3º da CLT, como a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. A decisão destacou que a pejetização, nesse contexto, configura uma tentativa de fraudar a relação empregatícia, prevalecendo o princípio da primazia da realidade. O vínculo empregatício foi reconhecido, e



os direitos trabalhistas foram garantidos ao reclamante (TRT-9 - ROT: 00004884120205090013, Relator: Eduardo Milleo Baracat, Data de Publicação: 13/12/2021).

Os julgados mencionados evidenciam que a pejetização, quando utilizada de forma a mascarar vínculos empregatícios, é considerada fraude pelas instâncias trabalhistas, com respaldo no art. 9º da CLT e no princípio da primazia da realidade. No entanto, o entendimento do STF ressalta a necessidade de avaliar cada caso concreto, sobretudo quando a contratação por pessoa jurídica ocorre de forma legítima, sem os elementos configuradores de uma relação de emprego. Essas decisões demonstram o impacto da pejetização nas relações de trabalho e a importância de uma interpretação equilibrada entre a proteção dos direitos do trabalhador e a autonomia empresarial.

O empregador, por sua vez, buscando elevar a lucratividade do seu negócio, deixa de garantir direitos trabalhistas intrínsecos à relação de emprego. Dessa forma, se favorece com a diminuição da carga tributária, com a prestação de serviços ininterruptos durante todo o ano, com o não pagamento da porcentagem referente ao INSS, da contribuição para o Sistema “S”, bem como da alíquota de 8% referente ao FGTS, da indenização dele decorrente e do aviso prévio proporcional. Justificando-se, as empresas alegam que a atenuação dos encargos sociais reduziria os preços dos produtos e serviços, aumentando o consumo e, consequentemente impulsionando o crescimento socioeconômico do país.

Além desse prejuízo social para o trabalhador, é preciso observar que essa estratégia acarreta uma sonegação fiscal, implicando em um dano à Previdência Social e aos seus beneficiários, pois haveria uma violenta diminuição na arrecadação se serviço for prestado por pessoa jurídica, quando comparado ao recolhimento decorrente do trabalhador regido pela CLT.

Também o erário sofre prejuízo, pois frações de parcelas que são direito dos empregados destinam-se ao financiamento de políticas públicas, a exemplo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cujos recursos extrapolam a esfera do empregado e são utilizados para financiar os programas de habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana.

Procura-se evitar a fraude por meio da chamada pejetização, ou seja, a contratação de empregados sob a forma de pessoa jurídica.

Por fim, temos que a substituição do contrato individual de trabalho pelo contrato de prestação de serviço por pessoa jurídica, quando praticada pelas empresas com a finalidade de reduzir os custos por meio do descumprimento da legislação trabalhista, se configura como fraude à relação de emprego. Conforme exposto neste tópico, a pejetização consubstancia-se em grave prejuízo individual e coletivo, ocasionando precarização das relações de emprego, bem como a prática da sonegação fiscal e previdenciária.

4.1 AS CONSEQUÊNCIAS DA PEJETIZAÇÃO NOS DIREITOS TRABALHISTAS

O fenômeno da pejetização evidencia-se nas situações em que o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica, passando a tratá-lo como uma empresa prestadora de serviços, e não como um empregado. Essa prática, cada vez mais recorrente no cenário



contemporâneo, gera preocupações sobre os impactos na estabilidade e na segurança dos direitos trabalhistas, ao colocar em discussão a efetividade das proteções garantidas pela legislação.

Na maioria dos casos, a pejetização é utilizada como um mecanismo para reduzir ou evitar os encargos trabalhistas devidos pelos empregadores. Essa prática não apenas fragiliza os direitos individuais do trabalhador, mas também compromete a própria estrutura do sistema de proteção trabalhista, colocando em risco os princípios constitucionais que visam assegurar a dignidade do trabalhador e a valorização do trabalho.

A pejetização consiste em uma prática que contraria os direitos e garantias trabalhistas conquistados ao longo do tempo, ao transformar trabalhadores em prestadores de serviços via pessoa jurídica. Para os empregadores, essa prática é vantajosa, pois reduz custos e encargos trabalhistas, aumentando os lucros. Contudo, para os trabalhadores, a pejetização implica perda de direitos essenciais, como FGTS, férias, 13º salário, horas extras, descanso semanal remunerado e estabilidade em caso de rescisão contratual.

Adicionalmente, os trabalhadores pejetizados ficam alijados das proteções asseguradas pelos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), que ampliam direitos e benefícios. Essa precarização favorece os empregadores, que se isentam de responsabilidades como o pagamento de 8% ao FGTS, 20% ao INSS, adicionais de insalubridade ou periculosidade e multas rescisórias, além de eliminar a necessidade de registro em carteira e os custos de treinamento e capacitação.

Diante dessas condições, resta ao trabalhador buscar o reconhecimento judicial do vínculo empregatício. Por meio de provas e da aplicação de princípios como o da primazia da realidade, o trabalhador pode demonstrar a fraude e pleitear os direitos suprimidos. Caso seja reconhecida a burla à relação de emprego, o empregador poderá ser condenado, nos termos do art. 9.º da CLT, ao pagamento de todos os encargos e direitos trabalhistas devidos, além de ter o contrato de prestação de serviços declarado nulo (Guimarães; Viegas, 2019; Martinez, 2020).

A pejetização, embora possa inicialmente parecer benéfica, apresenta riscos significativos tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. Do ponto de vista jurídico, pode ocorrer a descaracterização do vínculo empregatício caso fique comprovada a utilização da pejetização como fraude para sonegar direitos trabalhistas. Nesse cenário, a empresa contratante pode ser responsabilizada judicialmente, enfrentando passivos trabalhistas e sanções previstas na CLT.

Além disso, a pejetização traz implicações fiscais e tributárias. Essa prática pode ser interpretada como uma tentativa de evasão fiscal, sujeitando as empresas à autuações e multas por parte das autoridades competentes. Para o trabalhador, os prejuízos são ainda mais evidentes, como a perda de direitos garantidos pela legislação trabalhista, incluindo férias, 13º salário e aviso prévio, além da responsabilidade de arcar com seus próprios encargos previdenciários, como o INSS.

No quesito vantagens quanto ao tipo de contratação por meio da pejetização, pode-se afirmar que a principal vantagem percebida é a redução da carga tributária. A tributação sobre a Pessoa Jurídica apresenta, em média, uma alíquota inferior quando comparada às obrigações



fiscais e trabalhistas decorrentes de uma relação empregatícia formal. No entanto, essa aparente vantagem torna-se limitada e desproporcional diante das inúmeras perdas de direitos e garantias trabalhistas que acometem os trabalhadores submetidos a esse modelo de contratação.

As desvantagens tornam-se evidentes à medida que a pejetização gera impactos negativos não apenas para o trabalhador diretamente afetado, mas também para a sociedade como um todo. A ausência de direitos fundamentais, como estabilidade, acesso a benefícios sociais e proteção em situações de incapacidade laboral, pode levar a cenários de desassistência em diversas áreas, prejudicando o funcionamento de setores essenciais e comprometendo a qualidade dos serviços prestados.

Dessa forma, a prática da pejetização não apenas precariza as relações de trabalho, mas também contribui para o enfraquecimento das estruturas sociais, evidenciando a necessidade de uma regulamentação mais eficaz que proteja os direitos dos trabalhadores sem comprometer a sustentabilidade das empresas. É imprescindível adotar um equilíbrio entre a redução da burocracia e a preservação da dignidade e segurança no trabalho, valores que são pilares de uma sociedade justa e inclusiva.

Por fim, a pejetização contribui para a precarização das relações de trabalho, reduzindo as garantias trabalhistas e impactando negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores ao promover contratos menos seguros e com menor proteção social.

5 CONCLUSÃO

O regime do Microempreendedor Individual (MEI) foi concebido como uma resposta às necessidades de formalização de trabalhadores informais no Brasil, oferecendo uma estrutura simplificada de obrigações tributárias e previdenciárias. Contudo, a apropriação inadequada desse instrumento por empresas jurídicas, visando à redução de custos trabalhistas, compromete, não apenas os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas também, a sustentabilidade da Seguridade Social e o equilíbrio das relações econômicas.

A discussão do nível de contribuição previdenciária é fundamental nesse contexto. Ainda que as alíquotas dessa contribuição no Brasil sejam altas, deve-se considerar que essa realidade reflete o elevado custo da Previdência Social. Reduções exageradas e inadequadas nas alíquotas do MEI, embora possam parecer uma solução para ampliar a inclusão previdenciária, fragilizam ainda mais o financiamento de um sistema já deficitário. Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o pilar contributivo da Seguridade Social passou por um processo de “assistencialismo”, sem o devido cuidado em focalizar os subsídios nos mais necessitados, gerando critérios superficiais e estereotipados de elegibilidade, tanto para o MEI quanto para a previdência rural.

O estudo revelou que a pejetização, como prática que utiliza o MEI para mascarar vínculos empregatícios, é uma das principais estratégias de desoneração empresarial. Apesar de reduzir custos para as empresas, essa prática fere o princípio da primazia da realidade e compromete direitos trabalhistas essenciais, como férias, FGTS e 13º salário. Jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm reiteradamente desmascarado essas fraudes,



reafirmando a proteção aos trabalhadores garantida pela Constituição.

Os impactos dessa prática ultrapassam a esfera individual e afetam profundamente a sociedade, sobretudo no financiamento de políticas públicas essenciais. A redução na arrecadação de INSS e FGTS prejudica não apenas a seguridade social, mas também programas que promovem o desenvolvimento, como habitação e saneamento básico. Assim, é urgente que o Poder Legislativo avance na regulamentação para coibir práticas fraudulentas e que o Poder Executivo intensifique a fiscalização, promovendo também a conscientização sobre os limites éticos e legais do uso do MEI.

Este trabalho, ao abordar o tema "As desobrigações das empresas jurídicas nas questões trabalhistas perante o MEI", apresentou uma análise crítica e fundamentada das dinâmicas econômicas, sociais e jurídicas que envolvem o uso desse regime. A pesquisa revelou que, embora o MEI seja um instrumento valioso para a inclusão econômica, seu uso inadequado ameaça a proteção social e os direitos trabalhistas.

Com base em uma análise teórica e prática, o estudo destacou lacunas importantes na legislação e na fiscalização, propondo soluções concretas, como a revisão de alíquotas, fortalecimento das normas e ampliação das campanhas de conscientização. Mais do que uma reflexão acadêmica, este trabalho contribui para o debate jurídico e político, reforçando a necessidade de equilíbrio entre desoneração empresarial e justiça social.

Ao apresentar este estudo a intenção não é apenas diagnosticar problemas, mas também oferecer uma visão crítica que valorize a dignidade do trabalho e a sustentabilidade da Seguridade Social. Assim, o trabalho não só responde a uma questão prática e atual, como também reafirma o compromisso com os princípios constitucionais de valorização do trabalho humano e da promoção da justiça.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** / César Reinaldo Offa Basile. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. – (Coleção sinopses jurídicas ; v. 28)

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 02 nov. 2024.



BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm
Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008.** Altera dispositivos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, para instituir o Microempreendedor Individual (MEI). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm
Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 02 nov. 2024.

BRASIL. Secretaria de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. **O mapa de empresas considera como MEIs ativos apenas as inscrições com “situação cadastral ativa” no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).** Disponível em:
<https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2024.pdf> Acesso em: 15 nov. 2024.

BUTIGNON, Rosemeire Lima. **MEI - Como formalizar e gerenciar empresas [recurso eletrônico].** São Paulo: Expressa, 2021.

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogerio Pianco. **O impacto da pejetização como meio de fraudar obrigações do contrato de trabalho após a Lei nº 13.467/2017.** Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 132–138, 2022. DOI: 10.17921/2448-2129.2022v23n2p132-138. Disponível em:
<https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/10040>. Acesso em: 2 maio 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CESARINO JUNIOR. **Direito social.** São Paulo: LTr, 1980.

CONTABILIZEI. **Simples Nacional: O que é e como funciona?** Disponível em:
<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/simples-nacional/>. Acesso em: 16 nov. 2024.



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Portal da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br> . Acesso em: 15 nov. 2024.

CUNHA, Raphael Augusto. **O inadimplemento na nova teoria contratual: o inadimplemento antecipado do contrato**. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-11122015Disponivel>. Acesso em: 23 maio 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **A natureza jurídica do poder empregatício**. Belo Horizonte: UFMG, 1996.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Maurício José Godinho Delgado. — 21.ed., rev., atual. e ampl. - São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. **O fenômeno da pejetização nas relações trabalhistas e o princípio da primazia da realidade**. Pública Direito. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b>. Acesso em: 2 nov. 2024.

FAVORETO, Ingrid. **Relação de trabalho x relação de emprego e o trabalho autônomo**. Revista Jurídica da UniFil, v. 7, n. 7, p. 98-107, 2018. Disponível em: <http://publicacoes.unifil.br/index.php/rev-juridica/article/view/648/601>. Acesso em: 15 out. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTOS, Murielly Nunes dos. **Pejetização e relações de trabalho**. Revista de Ciências Sociais, n. 54, p. 99-116, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53463/34314>. Acesso em: 15 nov. 2024.

FENACON; SEBRAE. **Cartilha do empreendedor individual**. Brasília: Copyright, 2009.

G1. **Aumenta o número de MEIs que têm empregados, diz IBGE**. Disponível em: <https://g1.globo.com/empreendedorismo/noticia/2024/08/21/aumenta-o-numero-de-meis-que-tem-empregados-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho** / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. – 19. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Com falsa expectativa de vantagens, “pejetização” prejudica o trabalhador**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/com-falsa-expectativa-devantagens->



[pejotizacao-prejudica-o-trabalhador](#). Acesso em: 12 junho 2024.

LANGER, André. **O conceito de trabalho em André Gorz**. Disponível em: http://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html. Acesso em: 15 nov. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 16. ed. – São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

LINDEMANN, Karoline. **Pejotização à luz da lei 6.019/74**. Conjur, 27 maio 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-27/karoline-lindemann-pejotizacao-luz-lei-601974/>. Acesso em: 2 nov. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Ricardo de C. **As convenções da Organização Internacional do Trabalho e o direito interno**. Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, [S. l.], v. 25, n. 123, p. 29–39, 2014. Disponível em: <https://revista.trf3.jus.br/index.php/rtrf3/article/view/487>. Acesso em: 14 nov. 2024.

ORBEM, Juliani Veronezi; BARBOSA, Attila Magno e Silva. **“Pejotização”**: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, v. 10, n. 2, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 87 sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização**. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 15 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 98 sobre Direito de Organização e Negociação Coletiva**. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 15 nov. 2024.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Como se preparar para o Exame de Ordem, 1.ª fase: trabalho: direito material e processual**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

SEBRAE. **Valor do DAS-MEI passa por mudança em 2024**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ac/noticias/valor-do-das-mei-passa-por-mudanca>



[em-2024,2fca1e831522d810VgnVCM1000001b00320aRCRD](https://www.trt9.jus.br/consultaprocessual/). Acesso em: 15 nov. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (TRT9). **Consulta Processual**. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/> Acesso em: 15 nov. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Consulta Processual**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br> Acesso em: 15 nov. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Portal do STF**. Disponível em: <https://www.stf.jus.br> Acesso em: 15 nov. 2024.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios do direito do trabalho**: individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011 e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.