**USO DO MEI COMO DESCARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO[[1]](#footnote-1)\*/**

**USE OF THE MEI AS A WAY TO DE-CHARACTERIZE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

 *Guilherme de Camargo Nascimento\*\**

 *João Victor Sampaio Vaz\*\**

**SUMÁRIO**: *1 Introdução. 2 MEI - Conceito e Características. 3 Proteção Jurídica do Microempreendedor. 4 Aplicabilidade do MEI. 5 Relação Empregado e Empregador. 6 Uso do MEI Como Descaracterização do Vínculo de Emprego. 8 Considerações Finais. Referências.*

**RESUMO**:A [Lei Complementar 128/2008](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lc128_2008.htm) criou a figura do Microempreendedor Individual – MEI, com vigência a partir de 01.07.2009 segundo o [Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística](https://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0%2C%2CMUL446422-9356%2C00-IBGE%2BTRABALHADORES%2BPOR%2BCONTA%2BPROPRIA%2BSAO%2BQUASE%2BDA%2BMAODEOBRA%2BATIVA.html) (IBGE, 2008), esses trabalhadores representavam quase 20% da força de trabalho brasileira em março de 2008 somando 4,1 milhões de pessoas. Com a entrada em vigor do MEI, em 1º de julho de 2009, os autônomos ganharam uma opção relativamente barato e simples para formalizar seus negócios, receber uma inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e conquistar o direito a benefícios previdenciários como aposentadoria por idade ou invalidez, salário-maternidade e auxílio-doença. Apesar de parecer um detalhe pequeno, ter acesso à Previdência Social é uma vantagem enorme para quem estava acostumado a trabalhar na informalidade, sem nenhum suporte legal. Acontece que é passível que o MEI seja contratado como um prestador de serviços terceirizado, mas não como um funcionário registrado, porém, se de fato o MEI tiver um vínculo empregatício com uma empresa, o correto é ser registrado como empregado, já que em virtude da relação de emprego, o funcionário tem outros direitos além dos benefícios previdenciários, como, por exemplo, receber 13º salário, férias remuneradas, recolhimento de FGTS, aviso prévio, multa em caso de dispensa sem justa causa, entre outros. Como demonstrado, o MEI foi criado para formalizar o trabalhador autônomo e conceder a eles direitos e benefícios previdenciários aplicados a outros segmentos, porém, por gozar de alguns benefícios, o MEI pode ser utilizado para fraudar uma relação de emprego entre uma empresa e uma pessoa física, que se transforma em MEI e passa a ser tributada em parcelas mensais fixas. Ocorre que, de fato, nestes casos, a relação é de emprego e não cível contratual, razão pela qual não se pode usar o MEI para burlar a lei trabalhista e obter vantagens econômicas sobre uma carga tributária reduzida, desvirtuando o uso do MEI podendo ser prejudicial tanto para a empresa como para empregado, que podem sofrer punições se firmarem uma contratação fraudulenta de MEI em substituição ao vínculo trabalhista.

**PALAVRA CHAVE:** Microempreendedor, Pessoa Jurídica, Empregador, Fraude

**ABSTRACT**: The Complementary Law 1282008 of the figure Individual Microentrepreneur as of 07.07.2008 individuals - MEI, with Brazilian workforce. totaling 4.1 million people. With the option of choosing the MEI, on the 1st of entry of MEI, on the 1st of entry of 2009 the and gains the right to social security benefits – such as earning the right to social security benefits – such as the right to social security benefits. retirement due to old age or disability, maternity pay and sick pay. This opinion may be a small detail, but having access to Social Security is a huge advantage for someone who was used to working without any legal support. It turns out that it is possible for the MEI to be hired as an outsourced service provider, but not as a registered employee, however, if in fact the MEI has an employment relationship with the company, the correct thing is to be registered as an employee, since by virtue of the employment relationship, the employee has other rights in addition to social security benefits, such as, for example, receiving 13th salary, paid vacations, payment of FGTS, prior notice, fine in case of dismissal without just cause, among others. As demonstrated, the ME was created to formalize the employment of owner and grantor to them and social security benefits applied to other men, however, the MEI can be used for some benefits, but the MEI can be used to defraud a physical relationship, which is transforms into MEI and is taxed in fixed fixation installments. It turns out that, in fact, nests, the relationship is of probable employment and cannot be contractually used, which is why and cannot be contractually used by the MEI to circumvent the labor law to obtain advantages over a relative load of origin and cannot be used accordingly. with the MEI. harmful for both the company and the employee, who may be punished if they sign a fraudulent MEI contract in place of the employment relationship.

**KEY-WORDS**: Micro Entrepreneur, Legal Entity, Employer, labor fraud.

**1 INTRODUÇÃO**

 Há 14 (quatorze) anos foi criado no Brasil através de lei complementar (LC) nº 128/2008 (Brasil, 2008) a figura do microempreendedor individual (MEI) ferramenta criada para formalizar sua atividade e garantir os benefícios da Previdência Social, que vem sendo usado no país como uma forma de proporcionar uma maneira mais justa e prática para que os empreendedores possam sair da informalidade, se formalizando dentro do programa e trazendo condições mais justas aos trabalhadores que muitas vezes estavam desempregados, para que possam desfrutar de atividades que antes não tinham condições devido ao alto custo para se obter um Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e consequentemente se regularizar perante os órgãos responsáveis.

A facilidade de se obter o cadastro como microempreendedor individual passou a ser mais fácil e frágil, consequentemente surgiram varios meios para burlar o objetivo real do programa MEI. Uma delas foi para fraudar a legislação trabalhista, já que é possível ser contratado como um prestador de serviços, mas não como um empregado registrado, porém, se de fato o microempreendedor tiver algum vínculo empregatício com a empresa, o correto é ser registrado como empregado em virtude da relação de emprego. O empregado tem outros direitos e benefícios previdenciário que não existem quando se trata de microempreendedor individual, portanto, a relação é de emprego e não cível contratual.

Contudo, muitas empresas estão contratando os seus empregados através de MEI, ou seja, contrato de prestação de serviços por meio de uma empresa, ao invés de contratar e registrar a pessoa física como empregado, para burlar a legislação trabalhista, deixando de pagar as verbas devidas ao empregado, reduzindo a carga trabalhista e tributária da empresa, o que para Empresa torna-se uma vantagem a curto prazo e para o empregado um prejuízo. Essa condição tornou-se mais comum após a reforma trabalhista de 2017, que autorizou a terceirização de qualquer atividade.

Dessa forma, o presente trabalho busca analisar a contratação do MEI como fraude trabalhista, após aplicação da reforma trabalhista, já que anteriormente só era permitida a terceirização de atividades não relacionadas com o objeto da empresa, no primeiro capítulo passa-se a análise dos conceitos do microempreendedor e seus conceitos, e no segundo a proteção jurídica do MEI e suas aplicabilidades acerca do levantamento de dados.

Ademais, no terceiro capítulo, será abordado a relação de empregado e empregador apresentando direitos e garantias conquistados do emprego. Por fim, no quarto capítulo a descaracterização do MEI como fraude demonstrando os entendimentos judiciais.

**2 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL SEUS CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS**

O microempreendedor é um profissional autônomo, por isso é considerado microempreendedor individual. A partir do momento que o indivíduo presta um serviço autônomo e precisa declarar tributos, gerar nota ou se necessário contratar um empregado, poderá cadastrar-se como MEI, a partir disso, passará a ter um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), podendo prestar serviços de forma regular e recolhendo os tributos referente ao MEI, facilitando inclusive a abertura de conta bancaria, com linha de credito, gerando ao microempreendedor obrigações e direitos como uma pessoa jurídica.

 O Microempreendedor individual foi criado a partir da Lei nº complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008, que alterou a Lei Complementar 123/2006. O MEI terá receita bruta no valor de R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), seguindo o Simples Nacional, devendo recolher os impostos e contribuições em valores fixos mensais, não podendo ser sócio ou titular de outra empresa, podendo apenas contratar um empregado, e exercer uma das atividades econômicas previstas no Anexo XIII, da Resolução do Comitê Gestor do Simples Nacional de 94/2011, onde consta todas as atividades permitidas ao MEI, neste sentido todas as atividades permitidas estão disposta na resolução (CGSN nº 94/2011).

Já quanto ao que dispõe também sobre oficialização do Microempreendedor (Lei de 128/2011) descreve: Apenas a partir da [Lei Complementar 128/2008](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lc128_2008.htm) criou a figura do Microempreendedor Individual – MEI, com vigência a partir de 01.07.2009.

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa”. (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, PODER EXECUTIVO, BRASÍLIA, DF, 15.12.2006.)

O MEI tem valores mensais a serem pagos que são correspondentes a uma porcentagem do salário mínimo, sendo ainda, obrigatório a contribuição com a Previdência Social quando se tratar de MEI de atividades de comércio e indústria, no valor de R$ 60,60 (sessenta reais e sessenta centavos), bem como Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) na importância de R$ 1,00 (um real).

Destaca-se que estes valores podem variar de acordo com o salário mínimo previsto durante o ano referente. As demais atividades prestadas pelo MEI com atividade de serviços autônomos, os valores são de R$ 65,60 (sessenta e cinco reais e sessenta centavos), R$ 60,00 (sessenta reais) referente ao INSS e R$5,00 (cinco reais) referênte ao ISS, sendo obrigatório o pagamento desses valores todo mês, seguindo as características do seu serviço.

A contribuição do MEI para o [INSS](https://g1.globo.com/tudo-sobre/inss/) em 2022 é no valor de 5% do salário mínimo, o [salário mínimo passou a ser de R$ 1.212,00](https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/12/31/governo-publica-mp-com-novo-salario-minimo-de-r-1212-a-partir-de-2022.ghtml) (mil duzentos e doze reais), por isso, [houve um reajuste na taxa do MEI](https://g1.globo.com/empreendedorismo/noticia/2022/02/12/contribuicao-do-mei-sobe-para-r-6060-neste-mes-veja-prazo-e-como-fazer-o-pagamento.ghtml) que a partir de fevereiro deste ano, é de R$ 60,60 (sessenta reais e sessenta centavos), sendo que esse novo valor já vale para os boletos que vencerão no ano de 2022.

O Microempreendedor está integrado no regime de tributação do Simples Nacional que é o regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o qual abrange a participação de todos os entes federados. Os benefícios da Lei Complementar 123, são o regime tributário que enquadra o MEI, em suma, são em relação aos tributos Federais, o MEI é enquadrado no sistema do Simples Nacional, com isenção de: [Imposto de Renda](https://www.terraempresas.com.br/blog/imposto-de-renda-mei), Programa de Integração Social (PIS), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), Imposto sobre produtos industrializados (IPI) e o Contribuição Social pelo Lucro Liquido (CSLL).

No ano de abertura do MEI o limite será proporcional ao número de meses em que a empresa atuar, levando em consideração a média de faturamento de R$ 6.750,00 (seis mil setecentos e cinquenta reais) por mês. Por exemplo, se o indivíduo se cadastrar no mês de junho, o seu limite de faturamento até́ o final do ano será́ de até́ R$ 47.250,00 (quarenta e sete mil duzentos e cinquenta reais).

Como todo trabalhador individual o MEI contribui e possui todos os seus direitos ao se tornar microempreendedor individual com o pagamento da taxa mensal do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS-MEI).

**3 PROTEÇÃO JURÍDICA DO MEI**

O MEI conferiu aos pequenos empreendedores a possibilidade de sair da informalidade e usufruir de algumas das prerrogativas de uma empresa, além de resguardar direitos do empreendedor de natureza pessoal, como aposentadoria e auxílio-doença. No entanto, embora o MEI possua um CNPJ perante a Receita Federal, é importante destacar que não é uma pessoa jurídica, pois não possui personalidade jurídica que são conferidos somente ao adquirir o registro dos atos constitutivos no órgão competente o que não alcança o empresário individual e o MEI.

Embora o MEI tenha trazido aos empreendedores de pequeno porte a praticidade de desenvolver suas atividades de forma regular, o MEI não contará com a distinção de patrimônio do CPF e do CNPJ, em caso de existirem eventuais obrigações relacionadas a terceiros, já que carece de distinção patrimonial. Nesse sentido, Silva (2022) alega:

As dividas realizadas em nome do MEI, caso não sejam pagas serão repassadas para a dívida ativa da união, podendo ser excluído do regime de tributação do Simples Nacional, perdendo o acesso às alíquotas mais baixas de impostos. Além disso, pode enfrentar dificuldades para conseguir financiamentos e empréstimos. Fora que os débitos com o INSS (aquele de 5% do salário mínimo por mês) serão cobrados na Justiça, com isso, eles ficarão mais caros por causa da incidência de juros: pelo menos 20% a mais sobre o valor inicial, em relação ao ICMS e ao ISS, cabe aos governos locais incluir o CNPJ do devedor na dívida ativa estadual ou municipal. Neste caso, também será preciso pagar multas adicionais sobre o valor devido [...]

Ademais, são assegurados alguns beneficios aos Microempreendedores que se cadastrarem como MEI e estiverem em dia com as suas obrigações, como aposentadoria por idade ou invalidez, afastamento remunerado por problemas de saúde (auxílio-doença), salário-maternidade, cobertura da Previdência Social estendida à família, podendo também negociar com órgãos públicos e emitir Nota Fiscal. Além disso, são garantidos aos familiares, auxílio-reclusão e pensão por morte.

**4 APLICABILIDADE DO MEI**

A aplicabilidade do Microempreendedor Individual pode ser feita a qualquer momento e de forma gratuita, por meio da internet no Portal do Empreendedor ou em locais que são voltados para abertura e apoio para os microempreendedores. Trata-se de um processo relativamente simples, onde através internet, o microempreendedor pode fechar negócios e preencher a declaração única exigida para comprovar o cumprimento de suas obrigações fiscais e tributárias.

Nos dias de hoje, a contratação de um contador para o MEI não é necessária contanto que o titular do CNPJ compreenda suas obrigações como microempreendedor desde a abertura e declarações anuais. Isto posto, o MEI foi criado para ser utilizado de maneira simples pelo próprio empreendedor.

Existem várias atividades que o microempreendedor individual pode se enquadrar e incluir no seu ramo de atividade, assim, além da atividade principal, o MEI pode exercer até 15 atividades secundárias, respeitando as leis de contribuições.

Os que optarem por alguma atividade de comércio, terão na guia mensal do MEI cobrado dentro do valor do pagamento mensal o ICMS, que é um tributo brasileiro que incide na maior parte das movimentações de mercadorias, como alimentos, eletrodomésticos, serviços de comunicação e transporte. Desta mesma forma, os microempreendedores que optarem por prestações de serviços deverão pagar o ISS (Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza), imposto previsto no artigo 156 da Constituição da República Federativa do Brasil, que prevê que compete aos Municípios instituí-lo (BRASIL, 1988).

Segundo a pesquisa feita por Aquino, Silva e Agostini (2013) um trabalhador que se cadastra como microeemprededor individual e realiza suas atividades através deste programa, possui algumas vantagens em comparação a uma empresa normal, tais quais, a baixa carga tributária, o benefício da simplicidade e isenção dos custos para formalização, bem como, o benefício da dispensa de contabilidade tornando os controles mais simplificados.

Isto posto, observa-se que a formalização no programa MEI ocorre de forma mais desburocratizada, o que acaba se tornando uma excelente alternativa para as pessoas que trabalham de maneira informal, que muitas vezes não possuem condições de cumprir todas as exigências para a abertura de uma empresa.

A implementação do MEI pelo governo através da lei complementar foi um impulso para aqueles trabalhadores que atuavam na informalidade e não vislumbravam uma maneira de legalizar seus negócios, por motivos diversos como a complexidade, além da carga tributária exigida para as empresas tributadas normalmente.

**5 RELAÇÃO EMPREGADO E O EMPREGADOR**

Inicialmente, considera-se empregado, segundo o artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho “aquela pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse sentido, Silveira neto disserta:

A relação de trabalho no ambiente de trabalho, entre o empregador e o empregado tem que seguir seus direitos e também os deveres de ambos, seguindo primeiramente o respeito mutuo, o empregado tem que seguir a função dada a ele com o máximo de responsabilidade, e o empregador tem que ter uma postura de líder, onde a empresa e os colaboradores estão sobe sua responsabilidade, tendo sua autoridade respeitada por ambos”. (SILVERA NETO, 2015).

 Portanto, de acordo com Jeanne Ambar (2017) para caracterizar a relação de emprego, são necessários cinco pressupostos:

1º- Pessoa física. O serviço deverá ser prestado sempre por pessoa física ou natural, o empregado não pode ser pessoa jurídica, pois o Direito do Trabalho objetiva tutelar apenas a pessoa física.

2º- Habitualidade, já que o empregado deve exercer atividade permanente na prestação de serviços, não sendo aceita a forma eventual.

3º- Pessoalidade, uma vez que, no contrato de trabalho, determinada função é designada a determinada pessoa, devendo, portanto, o empregado prestar pessoalmente os serviços.

4º- Dependência (material e econômica) que subordina o empregado às ordens de seu empregador, havendo relação de subordinação. Desse modo, não há autonomia da vontade pelo empregado, pois trata-se de subordinação.

5º Na relação de emprego, não se leva em consideração a gratuidade da prestação de serviço, sendo necessário o pagamento de salário, tendo como característica a onerosidade.

Para ser considerado empregador, de acordo com o artigo 2º, da CLT “a empresa deve ser individual ou coletiva, além de assumir os riscos da atividade econômica, admitir, pagar salário e dirigir a prestação pessoal de serviço [...]”.

Segundo o artigo 2º, parágrafo 1º do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, entende-se que todos profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados, equiparam-se ao empregador para os efeitos exclusivos da relação de emprego.

Sendo assim, para haver um vínculo empregatício, os empregados devem ser uma pessoa física, ter habitualidade, dependência, salário e pessoalidade, cabendo ainda, ao empregador o dever de atuar com poder de direção que subordina o empregado, tais quais poderes de fiscalização, punição e organização.

 Já quanto o empregador, [Jeanne](https://www.direitonet.com.br/artigos/perfil/exibir/84351/Marina-Vilela-Grilo-de-Barros) Ambar (2017), conceitua que:

(...) determinará qual será a atividade exercida pelo empregado, conforme previsão em contrato de trabalho, a atividade será organizada e fiscalizada pelo empregador, praticando, desta forma os poderes de organização e fiscalização, tudo isso dentro do poder de fiscalização é permitido ao empregador a revista do funcionário, instalação de câmeras no ambiente de trabalho, controle de ligações telefônicas, bloqueio de acesso à algumas páginas da internet, dentre outros.

Por outro lado, caso venha ocorrer irregularidades por parte do empregado, o empregador desempenhará o poder disciplinar, aplicando sanções ao empregado. Tais punições podem iniciar como uma advertência, passando por suspensão e até mesmo a dispensa do empregado com ou sem justa causa, tudo dependerá da gravidade da falta cometida pelo empregado. Porém, independente de qual será o poder exercido pelo empregador, ou da sanção imposta, não deve haver constrangimento do empregado.

Conforme mencionado, o empregado possui direitos e deveres, contudo, para que o empregado exija os seus direitos, as suas obrigações em relação a empresa devem ser cumpridas, sendo assegurado ao empregador uma demissão por justa causa. Destaca-se que os principais deveres dos empregados são agir com probidadem isto é, integridade, honestidade e retidão, respeitar o sigilo profissional, que consiste em não divulgar informações confidenciais da empresa; ter um comportamento adequado, como não se apresentar embriagado e não lesar a honra do empregador ou terceiros; cumprir o contrato e realizar as tarefas com [competência](http://www.idebrasil.com.br/blog/gestao-por-competencia-o-que-e-como-funciona/) (BARROS, 2004).

Em relação aos direitos dos trabalhadores a Consolidação das Leis do Trabalho assegura, a carteira de trabalho assinada, vale-transporte, férias remuneradas com acréscimo de 1/3 (um terço) do salário, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Descanso Semanal Remunerado, indenização em caso de demissão sem justa causa, incluída todas as verbas rescisórias, além de entre outros direitos trabalhistas, independente da relação de trabalho, isso tudo já garantido desde o começo do vínculo empregatício até o encerramento da relação de emprego.

De acordo com a advogada trabalhista Flávia Oliveira (2022) existem três formas de extinção do vínculo empregatício, o desligamento sem justa causa, em que não há motivos que justifiquem a demissão, isto é, não houve infração ou erro passível de punição via lei trabalhista, como assédio ou insubordinação; a demissão por justa causa, quando o funcionário comete alguma falta grave, sendo que neste caso, não terá direito a alguns benefícios trabalhistas garantidos pela CLT, como o recebimento de aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, seguro-desemprego e saque do FGTS; e por fim, a demissão a pedido do funcionário, que pede o seu desligamento do emprego.

**6 USO DO MEI COMO DESCARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO**

Conforme relatado, o MEI foi criado com o objetivo de formalizar o trabalho de profissionais que atuavam como autônomos, garantindo ao Microeemdedor Individual uma série de beneficios, como a cobertura da Previdência Social e isenção de tributos fiscais.

Contudo, atualmente o MEI vem sendo utilizado como uma forma de burlar o vínculo empregatício, ao fraudar uma relação de emprego entre uma pessoa fisica e uma empresa em substituição ao vínculo trabalhista, com o objetivo de obter vantagens econômicas, e burlar as leis trabalhistas que garantem aos trabalhadores direitos irrenunciaves.

Verifica-se, que recentemente muitos empregadores vem oferecendo esta possibilidade de trabalho, fazendo com que seu funcionário se cadastre como MEI e apenas lhe oferece o pagamento de uma taxa fixa por mês, descaracterizando o vínculo empregatícios, que por sua vez, desvincula do empregado uma série de direitos trabalhistas.

Esta forma de manter empregados através da criação de MEI, ou seja, contratar pessoas fisicas por meio de pessoas jurídicas constituidas especialmente para este fim, é chamada de Pejotização, onde a relação passa a ser entre empresas, ao invés do contratado de trabalho entre a empresa e seus empregados, mascarando a relação de trabalho, objetivando reduzir os direitos do empregado e os encargos a serem pagos pelo empregador.

Este ato da empresa é considerado como fraude, e é enquadrada no artigo 9º da CLT, como uma forma ilegal de contratação, gerando a nulidade de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de fraudar as aplicações dos preceitos presentes na CLT: “Serão nulos de pleno direito aos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Nesse sentido, o Desembargador Relator do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco, do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, deu provimento ao Recurso Ordinário nos autos nº 0100945-33.2019.5.01.0080, que pleiteava o reconhecimento do vínculo de emprego do reclamante contratado através de MEI. Segundo o entendimento do Desembargador, restou evidenciada a chamada pejotização “fenômeno em que a criação de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços a fim de evitar os encargos trabalhistas”.

Segundo a decisão Desembargador:

Nesse contexto, considerando que vigora, no direito do trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador e o da primazia da realidade, é forçoso concluir, diante dos elementos dos autos, que para se eximir dos ônus advindos da relação de emprego, a 1ª reclamada optou por recrutar a mão de obra necessária ao seu funcionamento através do fenômeno da "pejotização", o que atrai a incidência do artigo 9º, que prescreve in verbis: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Isto posto, verifica-se que o Desembargador entendeu que a contratação do reclamante através de MEI, em detrimento ao vínculo empregatício, foi utilizado como uma forma de fraudulenta para descaracterizar o vinculo de emprego, desvinculando o empregador do pagamento das verbas trabalhistas e demais direitos.

Ademais, ao reconhecer o vínculo de emprego, o Desembargador considerou o princípio da proteção ao trabalhador e da primazia da realidade, bem como o princípio da irrenunciabilidade, o qual não permite a qualquer das partes, mesmo que por vontade própria, renunciar aos direitos trabalhistas inerentes a relação de emprego. Portanto, restou reconhecido o vínculo enpregatício com base no artigo 9º da CLT, que prevê a nulidade de atos praticados com o objetivo de fraudar os preceitos contidos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Observa-se que a utilização do MEI como descaracterização do vinculo de emprego é vantajosa ao empregador, que se isenta de uma série de encargos trabalhistas, além de isenção de tributos, apenas efetuando o pagamento de um “salário’ maior ao empregado.

Todavia, a contratação através do MEI é prejudicial ao trabalhador, pois desvincula direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, Descanso Semanal Remunerado, seguro desemprego, aviso prévio, indenização em caso de demissão, entre outras verbas trabalhistas.

O que inicialmente parece ser vantajoso ao empregado, a perda desses direitos trabalhistas é prejudicial a longo prazo, pois são garantias e proteções asseguradas em uma relação de emprego, que garantem o equilibrio entre o empregado e o empregador, já que impõe além dos direitos, os deveres de ambas as partes.

Da mesma forma, o empregador ao utilizar o MEI como uma forma de obter vantagem econômica ao descaracterizar o vínculo empregatício, acaba sendo prejudicial, uma vez que vem sendo recorrentes as demandas judiciais para reconhecimento desse vínculo, pois comprovado os requisitos do vínculo empregatício, a prestação de serviço através do MEI passa a ser nulo, deixando de existir, dando origem a um contrato de trabalho, com todos os seus encargos trabalhistas.

Diante disso, conclui-se que o MEI vem sendo constantemente utilizado de forma dervirtuada da sua finalidade, no intuito de obter vantagens econômicas e fraudar as leis trabalhistas, afim de evitar as obrigações oriundas de uma relação empregatícia.

Todavia, tornou-se corriqueiro na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo de emprego, e mesmo possuindo a aparência de uma relação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, essa modalidade de contratação fraudulenta ainda apresenta as características de uma relação de emprego, pois continuam prestando serviços somente para este empregador, com horário definido, de forma não eventual e recebendo salário mensal.

**7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme apresentado, a figura do Microempreendedor Individual criado a partir da Lei Complementar nº 128/2008, surgiu da necessidade de formalização do profissional autônomo que atuava na informalidade. A partir da referida lei, o MEI passou a ter Cadastro no CNPJ, usufruindo de algumas prerrogativas de uma empresa, já que passou a dispor de direitos e benefícios, como contribuição à Previdência Social que garante uma série de benefícios como aposentadoria e auxílio doença, além disso, foi integrado o Microempreendedor ao regime de tributação do Simples Nacional, garantindo-lhe isenção aos Imposto Federais, pagando somente ISS, INSS e ICMS.

Contudo, atualmente o MEI vem sendo utilizado com uma forma de burlar as leis trabalhistas em relação ao vínculo empregatício entre o empregado e empregador, pois o empregador oferece como condição a criação do MEI e apenas efetua o pagando de uma taxa fixa por mês.

Ocorre que essa prática é extremamente prejudicial aos empregados, pois descaracteriza o vínculo empregatício, desvinculando do empregado uma série de direitos trabalhistas, como carteira assinada, salário, vale-transporte, décimo terceiro salário, FGTS, férias remuneradas, indenização em caso de demissão, seguro desemprego, dentre outros.

Esssa utilização indevida do MEI, passou a ser tema recorrente no Judiciário, que constatou que o empregador oferece salário mensal superior ao que o empregado teria com a CTPS, ao contrata-lo utilizando o MEI, contudo outras vantagens dixam de ser direitos assegurados.

Ao empregado resta prejudicial esse tipo de contratação, pois, lhe cerceia uma série de direitos trabalhistas, contudo, muitas vezes para que haja a contratação imediata e diante da necessidade, o trabalhador se obriga a esse tipo de prestação de serviço, que a curto prazo lhe apresenta vantajoso, mas que a médio e longo prazo, se demostrará totalmente desproporcional.

A curto prazo pode parecer uma vantagem para o empregador a contratção do MEI como forma de descaracterizar o vínculo, diante da redução das obrigações trabalhistas e tributárias, todavia, a partir da comprovação de cumprimento de todos os requisitos do vínculo empregatício, o contrato de prestação de serviço do MEI deixa de existir, dando lugar ao contrato de contrato de trabalho e as suas consequencias e obrigações, o que a médio ou longe prazo o prejuízo do empregador pode ser maior do que a vantagem.

Isto posto, verifica-se que a utilização do MEI para descaracterizar o vínculo de emprego, surge da facilidade de criação do MEI e das vantagens de isenção sobre tributos, portanto, cada caso deverá ser analisado cuidadosamente, eis que existem prestações de serviços na forma de MEI, mas outras como forma de descaracterização de vínculo emprecatício, o que deve ser combatido.

**REFERÊNCIAS**

AQUINO, Luciene C. SILVA, Fábio B. AGOSTINI, Carla. **Microempreendedor Individual (MEI): Benefícios e principais considerações acerca da formalização - Um estudo de caso no município de São João del Rei/MG.** In: Anuário Eletrônico do Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>>. Acesso em: 28/09/2022.

BRASIL.  **Decreto 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/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14/09/2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. (Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/lcp/lcp123.htm>. Acesso em: 15/09/2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. (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: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/lcp/lcp128.htm>. Acesso em: 15/09/2022.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego.** Guanabara: Edições trabalhistas, 1965.

DSG SOCIEDADE DE ADVOGADOS. **Fraude no MEI: contratação de MEI como fraude trabalhista.** 15 de mai. de 2021. Disponível em <https://www.dsgadvogados.com.br/trabalhista/fraude-no-mei-contratacao/>. Acesso em 15/09/2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.**

AMBAR, Jeanne. **Empregado e Empregador - Definições e pressupostos. 2017.** Disponível em < <https://jeannecarla.jusbrasil.com.br/artigos/510700685/empregado-e-empregador#:~:text=No%20poder%20de%20dire%C3%A7%C3%A3o%2C%20o,poderes%20de%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20e%20fiscaliza%C3%A7%C3%A3o>.>. Acesso em 16/09/2022.

PORTAL MEI. **Abertura de empresa MEI.** Disponível em <https://empreendedorportalmei.org/abertura-de-mei>. Acesso em: 15/09/2022.

**RESOLUÇÃO DO COMITÊ GESTOR DO SIMPLES NACIONAL nº 94, de 29 de novembro de 2011.** (Dispõe sobre o Simples Nacional e dá outras providências). Disponível em: < http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=36833>. Acesso em: 15/09/2022.

RENAULT. Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil.** Disponível em: <http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf>. Aceso em: 24/10/2022.

SUTTO, Giovanna. **Decreto-lei nº 5.452 CLT v. 7, 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) compilado**. Ed. 2010.

TORRES, Vitor. **Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista.** 11 de out. de 2022. Disponível em < https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/pejotizacao/#:~:text=Embora%20a%20Reforma%20Trabalhista%20tenha,pr%C3%A1tica%20como%20contr%C3%A1ria%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o/>. Acesso em 15/09/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1º REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 0100945-33.2019.5.01.0080.** Recorrente: Marcelo Barbosa Rebello. Recorrido: W N R Comércio E Participações Ltda., One Café Ltda., Rb3 Restaurante Ltda. - Epp, Avenida Rio Brasa Alimentos Ltda., Charbon Rouge Lagoa Restaurante E Bar Ltda. Relator: Leonardo da Silveira Pacheco. 29 jun. 2021. Disponível em: < <https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-1/attachments/TRT1_RO_01009453320195010080_82eb4.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAO67SMCVA&Expires=1666661145&Signature=EHhHAsRdv0MMav8Vh4xbjfJ%2B06k%3D>> Acesso em 10/10/2022.

WOICZIEKOSKI, Hruam Marlom. **Microempreendedor individual (MEI) e a ausência de personalidade jurídica.** Disponível em <https://hsadvocacia.com/microempreendedor-individual-mei-e-a-ausencia-de-personalidade-juridica>. Acesso em 15/09/2022.

1. \* Artigo apresentado como requisito parcial de avaliação da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Direito do Centro Universitário Integrado, orientado pela Professora Dayana Chritina Morales Brandalise Boareto. E-mail: Dayana.boareto@grupointegrado.br.

\*\* Acadêmicos do curso de Direito do Centro Universitário Integrado de Campo Mourão - PR. E-mail: joao.saampaio@hotmail.com. gui.nascimento25@hotmail.com [↑](#footnote-ref-1)