

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL: A ERA DA “PEJOTIZAÇÃO”

INDIVIDUAL MICRO-ENTREPRENEUR: THE "PEJOTIZATION" ERA

¹RODRIGUES, André Andrade; ²SILVA, Aline Rodrigues da; ³CHIQUINE Ariany Gabriel; ⁴MORAES, Bethania Soares de; ⁵SILVA, Cintia Maria Lobato da; ⁶COSTA, Elisa Orlandi da; ⁷BIAZON, Giovana Camile; ⁸SILVA; Monike Alonso da; ⁹COUTINHO, Lucas.

^{1a9}Departamento de Ciências Contábeis – Centro Universitário das
Faculdades Integradas de Ourinhos-Unifio/FEMM

RESUMO

A criação do Microempreendedor Individual (MEI) pela Lei Complementar nº 128/2008 teve como proposta facilitar a formalização de pequenos empreendedores no Brasil, proporcionando benefícios como redução de carga tributária e simplificação burocrática. No entanto, a utilização do MEI como instrumento de distorção da legislação trabalhista, prática conhecida como "Pejotização", tem se tornado uma preocupação crescente devido ao comprometimento das relações de emprego. Analisar a importância da figura do MEI e como ela não deve ser utilizada como um instrumento para burlar a legislação trabalhista. A pesquisa adota a metodologia de análise de conteúdo e pesquisa descritiva para revisar a literatura existente sobre a CLT e a Lei Complementar nº 128/2008, identificando padrões e implicações da "Pejotização". Espera-se que a análise revele práticas recorrentes e lacunas na regulamentação, fornecendo uma compreensão mais profunda dos impactos da "Pejotização" sobre os direitos trabalhistas e oferecendo recomendações para aprimorar a legislação e práticas empresariais, assegurando que o MEI seja utilizado conforme o seu propósito original e evitar que o empresário enseje em possíveis passivos trabalhistas.

Palavras-chave: MEI; Relações de Emprego; Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

The creation of the Individual Micro-Entrepreneur (MEI) by Complementary Law No. 128/2008 aimed to facilitate the formalization of small entrepreneurs in Brazil, offering benefits such as reduced tax burden and bureaucratic simplification. However, the use of the MEI as a tool to distort labor legislation, a practice known as "Pejotization," has become a growing concern due to the compromise of employment relationships. This study seeks to analyze the importance of the MEI and how it should not be used as an instrument to circumvent labor laws. The research adopts the methodology of content analysis and descriptive research to review the existing literature on the CLT (Brazilian Labor Laws) and Complementary Law No. 128/2008, identifying patterns and implications of "Pejotization." The analysis is expected to reveal recurring practices and gaps in regulation, providing a deeper understanding of the impacts of "Pejotization" on labor rights and offering recommendations to improve legislation and business practices, ensuring that the MEI is used in accordance with its original purpose and preventing employers from incurring potential labor liabilities.

Keywords: MEI; Employment Relations; Labor Legislation.

INTRODUÇÃO

No Brasil, a formalização de pequenos empreendimentos ganhou um impulso significativo com a criação do Microempreendedor Individual (MEI) pela Lei Complementar nº 128/2008. O MEI foi projetado para facilitar a formalização de pequenos empreendedores que atuam por conta própria, oferecendo benefícios como a redução de carga tributária e a simplificação de processos burocráticos

(BRASIL, 2008). No entanto, a crescente utilização do MEI para contornar a legislação trabalhista exige uma análise crítica. Esse fenômeno, conhecido como "Pejotização", ocorre quando empresas utilizam o MEI para distorcer as relações de emprego e evitar o cumprimento de direitos trabalhistas.

Embora o MEI tenha sido criado para promover a formalização de pequenos negócios, ele não foi estruturado para regular as relações de emprego típicas, como o contrato de trabalho formal que inclui benefícios como FGTS, férias e 13º salário (Brasil, 2008).

A prática de "Pejotização" surge quando trabalhadores, ao invés de serem contratados como empregados, são induzidos a abrir uma MEI e prestar serviços como prestadores autônomos. Essa prática não apenas compromete a proteção dos direitos trabalhistas, mas também cria um cenário de insegurança para os trabalhadores, que ficam sem as garantias básicas previstas pela legislação.

É fundamental distinguir a terceirização da "Pejotização" para entender a gravidade desse fenômeno. A terceirização, regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, permite a contratação de empresas especializadas para atividades secundárias, mantendo uma estrutura normativa que protege os direitos dos trabalhadores terceirizados (BRASIL, 2017). Em contraste, a "Pejotização" utiliza o MEI de maneira inadequada para escapar dessas normas, expondo os trabalhadores a condições que não contemplam as relações de emprego previstas pela legislação trabalhista brasileira. Analisar essa distinção é crucial para identificar e mitigar os impactos negativos da "Pejotização" (Reis; Vaz Neta; Bernardes, 2023).

Este artigo tem como objetivo analisar a importância da figura do MEI e como ela não deve ser utilizada como um instrumento para burlar a legislação trabalhista. Pretende-se identificar as práticas de "Pejotização", discutir suas implicações e propor estratégias para garantir que o MEI seja utilizado de forma que respeite as normas de proteção ao trabalho, evitando que empresários enfrentem passivos trabalhistas decorrentes da contratação de MEIs em situações que demandam a aplicação de contratos de trabalho regidos pela legislação trabalhista.

A pesquisa contribuirá para uma compreensão mais clara dos riscos associados ao uso inadequado do MEI e fornecerá recomendações para práticas empresariais que evitem a utilização do MEI como uma forma de distorcer as relações de emprego. Ao esclarecer esses aspectos, o estudo visa promover um debate voltado para a segurança jurídica dos empresários e a proteção dos direitos

dos trabalhadores.

MATERIAL E MÉTODOS

Definir uma metodologia de pesquisa adequada é crucial para garantir a precisão e a relevância dos resultados obtidos em um estudo acadêmico. No contexto de uma revisão da literatura, a escolha de métodos de análise deve possibilitar uma abordagem crítica e estruturada das fontes disponíveis, assegurando que as conclusões sejam embasadas em um exame rigoroso da produção acadêmica existente (GIL, 2008). Para este artigo, serão empregados os métodos de análise de conteúdo e pesquisa descritiva, devido à sua eficácia em organizar e interpretar dados qualitativos provenientes de textos acadêmicos e legais.

A análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), é uma técnica sistemática para a interpretação de documentos e textos, permitindo identificar padrões, categorias e temas recorrentes. Este método será utilizado para examinar e categorizar as informações extraídas da literatura relevante sobre a legislação do MEI e suas implicações trabalhistas. A pesquisa descritiva, por sua vez, será aplicada para mapear e descrever as características dos estudos revisados, oferecendo um panorama detalhado das abordagens existentes sobre a "Pejotização" e a legislação trabalhista (Mattar, 2018).

A adequação da análise de conteúdo e da pesquisa descritiva para uma revisão da literatura é evidente, uma vez que esses métodos permitem uma análise aprofundada e organizada das fontes existentes. A análise de conteúdo facilita a identificação de temas centrais e tendências dentro da literatura revisada, enquanto a pesquisa descritiva proporciona um contexto abrangente e estruturado sobre as discussões acadêmicas e legais pertinentes ao fenômeno da "Pejotização" (Bardin, 2011; Mattar, 2018). Para a análise, serão considerados principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei Complementar nº 128/2008, que estabelece o regime jurídico do MEI. A CLT servirá como base para compreender os direitos trabalhistas tradicionais que podem ser distorcidos pela prática de "Pejotização", enquanto a Lei Complementar nº 128/2008 fornecerá o contexto específico sobre as disposições legais do MEI (Brasil, 1943; Brasil, 2008). Os resultados esperados com a aplicação desses métodos incluem uma compreensão mais clara dos impactos da "Pejotização" sobre a legislação trabalhista e a identificação de lacunas na regulamentação atual. Espera-se que a análise de conteúdo revele padrões e práticas recorrentes na literatura, enquanto a pesquisa

descritiva fornecerá um panorama detalhado das discussões e implicações legais. A combinação desses métodos permitirá uma revisão abrangente e crítica, contribuindo para o debate acadêmico e oferecendo recomendações para aprimorar a legislação e práticas empresariais relacionadas ao MEI.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

ANÁLISE DE CONTEÚDO

Esse estudo tem como finalidade abordar a criação do Microempreendedor Individual (MEI) pela Lei Complementar nº 128/2008, destacando seu papel na formalização de pequenos empreendedores no Brasil. No entanto, o foco principal é a utilização inadequada do MEI para contornar a legislação trabalhista, fenômeno conhecido como "Pejotização". O objetivo é analisar como o MEI não deve ser usado para burlar direitos trabalhistas e discutir implicações e recomendações para evitar tais distorções.

O estudo adota a análise de conteúdo e a pesquisa descritiva. A análise de conteúdo é usada para interpretar documentos e identificar padrões na literatura sobre o MEI e a "Pejotização". A pesquisa descritiva mapeia características dos estudos existentes, fornecendo uma visão detalhada das abordagens acadêmicas sobre o fenômeno.

Os aspectos principais são divididos em: Criação e Propósito do MEI, onde demonstra que o MEI foi criado para simplificar a formalização de pequenos negócios, oferecendo benefícios como redução tributária e menor burocracia. Problema da Pejotização que ocorre quando empresas utilizam o MEI para distorcer relações de emprego, evitando direitos trabalhistas como FGTS, férias e 13º salário. Distinção com terceirização na qual diferencia-se da terceirização, regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, que preserva direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e a metodologia e Expectativas na qual o uso da análise de conteúdo visa revelar padrões na literatura sobre "Pejotização", enquanto a pesquisa descritiva oferece um panorama das discussões existentes. Espera-se identificar lacunas na regulamentação e oferecer recomendações para assegurar que o MEI seja usado conforme sua intenção original.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, constituiu um marco histórico para a regulamentação das relações laborais no Brasil. Ao sistematizar normas dispersas e estabelecer um arcabouço jurídico sólido, a CLT visa regular as relações de emprego e garantir proteção aos trabalhadores, resguardando tanto direitos quanto deveres de empregados e empregadores. A CLT se posiciona como uma legislação que equilibra as relações de trabalho, proporcionando segurança jurídica e melhores condições laborais.

Um dos princípios basilares da CLT é o princípio da proteção, o qual visa atenuar a disparidade existente entre as partes na relação de trabalho, onde o trabalhador, geralmente, se encontra em posição de maior vulnerabilidade econômica e jurídica. Segundo Cassar (2014), o Direito do Trabalho tem como diretriz principal a proteção do empregado, que não dispõe da mesma igualdade jurídica que o empregador. Maurício Godinho Delgado (2019) complementa que esse princípio é a espinha dorsal do Direito do Trabalho, uma vez que busca garantir uma proteção diferenciada ao trabalhador, assegurando sua dignidade e condições mínimas de subsistência.

Esse princípio manifesta-se por meio de três diretrizes: *in dubio pro operario*, que prevê a interpretação das normas em favor do empregado em caso de dúvida; a aplicação da norma mais favorável, onde, entre diversas normas aplicáveis, deve prevalecer aquela que for mais benéfica ao trabalhador; e a condição mais benéfica, segundo a qual direitos previamente adquiridos não podem ser revogados por normas posteriores menos vantajosas.

Outro princípio relevante é o da irrenunciabilidade dos direitos, o qual estabelece que os direitos garantidos pela CLT são indisponíveis, ou seja, não podem ser objeto de renúncia ou negociação, salvo exceções previstas em lei. Esse princípio visa proteger o trabalhador de pressões que possam induzi-lo a abrir mão de seus direitos. Conforme Delgado (2019), tal princípio é essencial para garantir a integridade das proteções laborais, independentemente de acordos individuais entre empregador e empregado.

O princípio da continuidade da relação de emprego também desempenha um papel central nas relações laborais. Ele presume que os contratos de trabalho são

firmados por tempo indeterminado, reforçando a estabilidade e a continuidade do vínculo laboral. A rescisão do contrato de trabalho, portanto, exige justificativa e o cumprimento de todas as obrigações rescisórias, incluindo aviso prévio e pagamento de verbas devidas. Segundo a jurisprudência trabalhista, o rompimento contratual sem justa causa ou sem o devido pagamento das verbas rescisórias viola esse princípio, que visa a preservação do emprego e a estabilidade econômica do trabalhador.

Não obstante, a primazia da realidade é um princípio que garante que, em casos de conflito entre a realidade fática e o que está formalizado em documentos, prevaleça a realidade dos fatos. Delgado (2018) destaca que a valorização da realidade dos fatos em detrimento da formalidade contratual protege o trabalhador de fraudes e distorções que possam ocorrer na formalização do vínculo de emprego. Esse princípio é essencial para evitar que irregularidades documentais privem o trabalhador de seus direitos.

Já o princípio da dignidade da pessoa humana estabelece que o trabalho deve ser realizado em condições justas, seguras e respeitadas, evitando qualquer forma de discriminação ou abuso. Sarlet (2012) afirma que a dignidade humana consiste na inviolabilidade dos direitos fundamentais, assegurando condições mínimas de existência para uma vida digna e saudável. Esse princípio, consagrado na Constituição Federal de 1988, protege o trabalhador contra práticas abusivas que possam comprometer sua saúde, segurança e bem-estar no ambiente de trabalho.

Outro princípio relevante é o da igualdade de tratamento, previsto no artigo 5º da Constituição Federal, que garante que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Barroso (2023) ressalta que esse princípio não se limita a garantir tratamento idêntico, mas busca assegurar uma justiça substancial, levando em consideração as diferenças entre os trabalhadores para que todos tenham as mesmas oportunidades.

Por sua vez, o princípio da alteridade, por sua vez, estabelece que o empregador assume os riscos da atividade econômica, não podendo transferir tais riscos ao trabalhador. Isso significa que o pagamento de salários e demais obrigações contratuais deve ser garantido independentemente do sucesso do empreendimento. Além disso, esse princípio repudia práticas de assédio moral, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho. Silva (2018) destaca que o princípio da alteridade é essencial para a construção de um ambiente

laboral justo e inclusivo, protegendo o trabalhador de arbitrariedades e desigualdades.

Ademais, a CLT garante o direito à liberdade sindical, assegurando que os trabalhadores possam se organizar em sindicatos que defendam seus interesses. Os sindicatos desempenham um papel fundamental na negociação de acordos e convenções coletivas, que muitas vezes melhoram as condições de trabalho além do mínimo legal. Delgado enfatiza que a liberdade sindical é vital para a democracia no ambiente laboral, fortalecendo a capacidade dos trabalhadores de reivindicar melhores condições.

SERVIÇOS REALIZADOS POR EMPRESAS ENQUADRADAS NA CONDIÇÃO DE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL EM CONTRAPONTO ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

A criação do regime de Microempreendedor Individual (MEI) foi idealizada com o intuito de formalizar pequenas empresas e simplificar o processo de abertura de negócios. No entanto, esse formato não contempla os elementos típicos de uma relação de emprego, como contratos formais de trabalho e a concessão de benefícios tradicionais, tais como férias remuneradas, 13º salário e folgas (BRASIL, 2008). Nesse contexto, surge a prática conhecida como "Pejotização", em que, em vez de serem contratados como empregados, trabalhadores são incentivados ou até coagidos a abrir um MEI para prestar serviços, o que os coloca em uma posição de maior vulnerabilidade. Essa prática compromete os direitos trabalhistas e cria um cenário de insegurança, visto que esses trabalhadores operam fora do regime de proteção garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A diferença entre as relações de trabalho formais e as realizadas por MEIs se evidencia claramente em vários aspectos. No caso do Microempreendedor Individual, a autonomia é uma das características mais marcantes. O MEI possui a liberdade para gerenciar seu negócio, determinar seus horários e regular os padrões de funcionamento, o que demonstra a ausência de subordinação direta a qualquer cliente ou contratante. A formalização dessa relação é realizada por meio de contratos de prestação de serviços, em que o MEI emite notas fiscais pelos serviços prestados. Já o trabalhador formal, com vínculo empregatício, encontra-se em uma posição de subordinação ao empregador. Esse vínculo é regulamentado por um contrato de trabalho, regido pela CLT, no qual o empregador define as tarefas, horários e supervisiona as atividades do empregado. Além disso, o trabalhador formal é garantido por uma série de benefícios trabalhistas, como férias, 13º salário e FGTS, os quais não se aplicam ao MEI.

A disparidade entre os dois regimes de trabalho também se manifesta nos direitos e benefícios oferecidos. Enquanto o MEI possui benefícios previdenciários limitados, como aposentadoria por idade, auxílio-doença e pensão por morte, que são concedidos apenas se houver a contribuição regular ao INSS, ele não tem acesso a direitos trabalhistas tradicionais, como férias, 13º salário ou FGTS. O MEI também assume a responsabilidade de pagar suas próprias contribuições previdenciárias e

gerenciar sua aposentadoria. Já o trabalhador com vínculo empregatício possui um escopo mais amplo de direitos garantidos pela legislação trabalhista. Além de benefícios como férias remuneradas e 13º salário, o trabalhador tem acesso à licença médica, licença maternidade ou paternidade e proteção social mais abrangente, incluindo estabilidade em alguns casos e seguro contra acidentes de trabalho.

Outro ponto de divergência entre as condições do MEI e do trabalhador formal reside na tributação e nas obrigações fiscais. O regime fiscal do MEI é simplificado, permitindo o pagamento de impostos de forma unificada por meio do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), o que reduz tanto os custos quanto a complexidade da conformidade tributária. Apesar disso, o MEI ainda precisa manter uma contabilidade e realizar anualmente a Declaração de Informações Socioeconômicas e Fiscais (DASN-SIMEI). Em contraste, o trabalhador formal não se envolve diretamente na administração fiscal de sua remuneração, uma vez que é o empregador quem se responsabiliza pelo pagamento das contribuições ao INSS e ao FGTS, bem como pela dedução dos impostos diretamente na folha de pagamento.

A flexibilidade e o controle também são fatores distintivos entre o regime de MEI e o emprego formal. O MEI, por atuar de forma autônoma, tem mais controle sobre sua carga horária e métodos de trabalho, podendo adaptar sua atuação conforme as necessidades do mercado e sua conveniência pessoal. Contudo, essa flexibilidade vem acompanhada de um maior risco, uma vez que o MEI é responsável por arcar com as variações de receita e despesas operacionais do seu negócio. Em contrapartida, o trabalhador formal tem suas condições de trabalho determinadas pelo empregador, que detém autoridade sobre os horários, as tarefas e as responsabilidades do funcionário. Embora o empregado tenha menos flexibilidade em sua rotina de trabalho, ele é compensado por uma maior segurança e estabilidade proporcionada pelos benefícios trabalhistas.

Portanto, a relação entre o regime de Microempreendedor Individual e o trabalho formal destaca importantes diferenças em termos de autonomia, direitos, benefícios, obrigações fiscais e controle. A "Pejotização", como fenômeno, pode prejudicar os trabalhadores ao desviar a relação de trabalho formal para um regime que oferece menos proteções e garantias. Isso levanta preocupações quanto à precarização das relações de trabalho, colocando em discussão a real finalidade da criação do MEI, que deveria ser um incentivo ao empreendedorismo, e não uma via

para a exploração de mão de obra sem as devidas garantias legais.

EFEITOS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO RESULTANTES DA “PEJOTIZAÇÃO”

A prática da "Pejotização" acarreta em uma série de pontos a serem analisados pelas empresas, fator este que pode ocasionar riscos e desvantagens significativas, especialmente no que se refere à segurança e proteção social dos trabalhadores. Esse fenômeno, caracterizado pela contratação de trabalhadores como Pessoas Jurídicas (PJ), deve ser cuidadosamente analisado sob a ótica legal, ética e humana da gestão de recursos humanos.

Para os trabalhadores, um dos principais impactos negativos da “Pejotização” é a redução de benefícios e direitos trabalhistas. Ao serem contratados como PJ, os indivíduos perdem o acesso a direitos como férias remuneradas, 13º salário, licença-maternidade e FGTS. A ausência desses direitos coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade, especialmente quando se trata de proteção social. A aposentadoria e benefícios por incapacidade, que dependem das contribuições ao INSS, também podem ser prejudicados, já que muitos trabalhadores PJ optam por não realizar contribuições regulares ou acabam contribuindo com valores menores, o que compromete a sua proteção previdenciária no futuro.

Outro aspecto que afeta os trabalhadores na condição de PJ é a responsabilidade fiscal e tributária. Embora possam usufruir de um regime tributário simplificado, como o Simples Nacional, cabe ao trabalhador gerir suas próprias obrigações fiscais e contábeis, o que pode ser um desafio, tanto em termos de custos quanto de complexidade. Além disso, o prestador de serviço precisa arcar com suas próprias despesas relacionadas à saúde e previdência social, o que pode representar um ônus financeiro. Ao contrário do trabalhador formal, que tem acesso a planos de saúde corporativos ou benefícios previdenciários, o trabalhador na condição de Pessoa Jurídica precisa buscar essas coberturas de forma independente e, por isso, acarretar em um aumento de seus custos.

No que diz respeito à estabilidade e segurança, a “Pejotização” também apresenta desvantagens importantes. A relação contratual de um trabalhador PJ tende a ser menos estável do que a de um trabalhador formal, uma vez que contratos de prestação de serviços são geralmente mais voláteis e podem ser rescindidos com maior facilidade. Além disso, em situações de conflitos ou litígios, o trabalhador PJ tem menos proteção legal comparado a um empregado formal. A legislação trabalhista oferece uma série de garantias para trabalhadores formais, como o direito

a indenizações e proteção em casos de demissão sem justa causa, o que não se aplica aos trabalhadores PJ, que muitas vezes se veem desamparados em disputas judiciais.

No entanto, a “Pejotização” não afeta apenas os trabalhadores; as empresas também estão expostas a diversos impactos, tanto positivos quanto negativos: em um primeiro momento, pode transparecer que haverá um menor encargo financeiro ao minimizar encargos trabalhistas, como INSS e FGTS e não proceder o pagamento de benefícios como 13º salário e férias. Por outro lado, esta prática de distorcer a legislação trabalhista via abertura de uma PJ na condição de MEI expõe as empresas a certos riscos jurídicos: dentre os principais, existe a possibilidade de reclassificação da relação de trabalho, ou seja, caso um trabalhador PJ seja considerado, na prática, um empregado formal, a empresa pode ser obrigada a pagar retroativamente todos os direitos trabalhistas devidos. Isso inclui o recolhimento de encargos e benefícios, o que pode resultar em um grande passivo trabalhista. Além disso, mudanças na regulamentação e na fiscalização das relações de trabalho podem afetar a viabilidade e os custos dessa prática, aumentando o risco jurídico para as empresas.

Outro efeito relevante da “Pejotização” para as empresas é o impacto na moral e motivação dos trabalhadores. A diferença de tratamento entre trabalhadores PJ e empregados formais pode gerar insatisfação e desmotivação entre os colaboradores, acarretando em conflitos no ambiente de trabalho ao perceberem que não possuem os mesmos direitos e benefícios que os demais colaboradores com vínculo empregatício.

Em vista do que foi apresentado, a “Pejotização” não pode ser vista como uma prática capaz de trazer benefícios econômicos para as empresas e flexibilidade para os trabalhadores, mas sim como um fator atrelado a uma série de riscos, tanto para os trabalhadores, que perdem acesso a direitos e proteção social, quanto para as empresas, que podem enfrentar potenciais passivos trabalhistas. O equilíbrio entre os aspectos legais, éticos e humanos deve ser cuidadosamente ponderado para garantir que a prática não resulte em precarização das relações de trabalho.

CONCLUSÕES

A presente pesquisa abordou o fenômeno do Microempreendedor Individual (MEI) no contexto da “Pejotização”, uma prática que tem ganhado destaque no mercado de trabalho. O conceito de MEI surgiu com o intuito de incentivar a

formalização de pequenas empresas e oferecer um regime simplificado de tributação para trabalhadores autônomos. Contudo, a "Pejotização" vai além da mera formalização de pequenos empreendimentos e implica uma reestruturação das relações de trabalho, na qual trabalhadores são contratados como Pessoas Jurídicas (PJ) em vez de empregados formais. Esta prática tem gerado debates sobre os impactos na segurança e na proteção social dos trabalhadores, bem como sobre a conformidade com as leis trabalhistas vigentes.

O objetivo deste estudo foi analisar como a prática da "Pejotização", via a condição de MEI, se relaciona com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e avaliar suas implicações para trabalhadores e empresas. A pesquisa visou compreender os efeitos da contratação de trabalhadores como PJ em contraste com o vínculo empregatício tradicional, explorando aspectos como direitos e benefícios trabalhistas, estabilidade, responsabilidades fiscais e impactos na moral e motivação dos colaboradores.

A análise descritiva revelou que a "Pejotização", distintivamente da Terceirização, apresenta uma série de desvantagens e desafios que estão em desacordo com os princípios fundamentais das leis trabalhistas. Para os trabalhadores, a perda de benefícios como férias, 13º salário e FGTS, além de uma proteção social reduzida, evidencia uma precarização das condições de trabalho. A responsabilidade tributária e a falta de estabilidade também agravam a vulnerabilidade desses trabalhadores. Para as empresas, embora a prática permita a redução de custos e maior flexibilidade, ela também acarreta riscos jurídicos e impactos negativos na moral dos colaboradores. Os resultados mostram que esta prática compromete a segurança jurídica e social dos trabalhadores, contrariando a concepção da CLT, que busca garantir direitos e proteção aos empregados.

As contribuições desta pesquisa são relevantes tanto para a compreensão dos efeitos da "Pejotização" quanto para a discussão de políticas e práticas que possam alinhar a realidade do mercado de trabalho com as exigências legais e éticas. A pesquisa oferece uma análise crítica sobre a compatibilidade entre a prática de contratação de trabalhadores como PJ e as normas estabelecidas pela CLT, destacando a necessidade de uma revisão e adaptação das legislações e práticas empresariais para assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam adequadamente protegidos. Em última análise, a pesquisa destaca a importância de

equilibrar a flexibilidade empresarial com a proteção social, garantindo que a evolução das formas de contratação não comprometa os princípios fundamentais da dignidade e justiça no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. (L. A. Reto; A. Pinheiro, Trad.). Lisboa: Edições 70, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 491.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 06 set. 2024.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128**, de 19 de dezembro de 2008. Dispõe sobre a Microempresa e a Empresa de Pequeno Porte. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em: 06 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Dispõe sobre o trabalho temporário. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 06 set. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 226.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Os princípios na estrutura do Direito**. Disponível em: <https://fatecpp.edu.br/alomorfia/index.php/alomorfia/article/view/144/60>. Acesso em: 12 set. 2024.

FERNANDES, Cláudio. **Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>. Acesso em: 12 set. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

MATTAR, F. A. **Pesquisa qualitativa: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2018.

OLIVEIRA, José de. **Acidentes do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1997.

PROJURIS. **O que é Pejotização? Riscos para empregados e empregadores.**

Disponível em:

<https://www.projuris.com.br/blog/pejotizacao/#:~:text=O%20risco%20mais%20comum%20e,de%20v%C3%ADnculo%20pela%20via%20judicial>. Acesso em: 14 set. 2024.

REIS, Vaz Neta; BERNARDES. Impactos da Pejotização nas Relações de Emprego: uma análise jurídica. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação - REASE**. São Paulo, v. 9, n. 10, out. 2023. ISSN 2675-3375.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 60.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 43. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2020.

SILVA, J. M. F. **A fraude da pejotização e seus efeitos nas relações de emprego.**

Disponível em: <https://www.revistaidea.oldsitesamc.york.digital/index.php/idea/article/download/144/140>. Acesso em: 14 set. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO TRABALHO. **Princípio da Continuidade**. Disponível

em: <https://tst.jus.br/-/direito-garantido-principio-da-continuidade#:~:text=No%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20o,a%20CLT%20preveja%20a%20hip%C3%B3tese>. Acesso em: 12 set. 2024.