

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E  
PREVIDENCIÁRIO**

**EMERSON LIMA DA SILVA**

**O INSTITUTO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COMO  
POSSIBILIDADE DE FRAUDE TRABALHISTA.**

**JUAZEIRO DO NORTE – CE**

**2021**

**EMERSON LIMA DA SILVA**

**O INSTITUTO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COMO POSSIBILIDADE DE FRAUDE TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário, do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para obtenção de título de especialização.

Orientador (a): Prof.º. Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

JUAZEIRO DO NORTE – CE

2021

# O INSTITUTO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL COMO POSSIBILIDADE DE FRAUDE TRABALHISTA.

Emerson Lima da Silva<sup>1</sup>  
Rawlyson Maciel Mendes<sup>2</sup>

## RESUMO

A elevada carga tributária incidente sobre os salários, somada as inúmeras obrigações acessórias relativas a vida laboral de um empregado celetista, faz com que empregados e empregadores mascarem a relação trabalhista, utilizando-se de manobras que aumentam a remuneração líquida mensal auferida pelo empregado, paralelo a redução de despesas do empregador. Existindo na prática um vínculo de emprego, porém ao menos na forma documental o que é apresentado é uma relação de prestação comercial de serviços. Os trabalhadores que compactuam com esta prática estão abrindo mão dos direitos trabalhistas, mas perante a crise econômica que estamos vivendo, com muitos profissionais perdendo seus empregos, dificilmente alguém recusa uma proposta de trabalho na condição citada, assim, as empresas estão utilizando-se da instituição do microempreendedor individual para mascarar contratações de empregados. A metodologia utilizada para desenvolvimento do presente artigo foi a revisão bibliográfica em diversas fontes de pesquisa. Diante dos resultados encontrados, conclui-se que, empresas estão fazendo demissão de empregados celetista com subsequente recontração na forma de prestadores de serviço com natureza jurídica de empresário individual, porém a referida relação contratual estar revestida de elementos caracterizadores do vínculo empregatício. O que finaliza na possibilidade do contratado pleitear judicialmente a nulidade do contrato cível, e reconhecimento do vínculo empregatício, fazer jus ao recebimento de todas as verbas incidentes sobre contrato de trabalho, nos moldes da lei.

**Palavras-Chave:** Microempreendedor individual (MEI), elementos do vínculo empregatício, empregado celetista.

## ABSTRACT

The high tax burden on wages, added to the numerous ancillary obligations related to the working life of a CLT employee, causes employees and employers to mask the employment relationship, using maneuvers that increase the net monthly remuneration earned by the employee, parallel the reduction of the employer's expenses. There is in practice an employment relationship, but at least in the documental form what is presented is a relationship of commercial provision of services. Workers who agree with this practice are giving up their labor rights, but given the economic crisis we are experiencing, with many professionals losing their jobs, hardly anyone refuses a job offer in the aforementioned condition, so companies are using the institution of the individual micro-entrepreneur to mask the hiring of employees. The methodology used to develop this article was the literature review in various research sources. Based on the results found, it is concluded that companies are dismissing CLT employees with subsequent rehiring in the form of service providers with a legal nature of individual entrepreneur, but the aforementioned contractual relationship is covered with elements that characterize the employment relationship. What ends up in the possibility of the contractor to plead in court for the nullity of the civil contract,

---

1 Especializando do Curso de Pós-Graduação de Direito do Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio.

E-mail: emersoncontabilidadecontatos@gmail.com

2 Professor Orientador. Docente da Unileão. Especialista em docência do ensino superior pela Unileão.

E-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

and recognition of the employment relationship, be entitled to receive all funds levied on the employment contract, in accordance with the law.

**Keywords:** Individual micro-entrepreneur (MEI), elements of the employment relationship, CLT employee.

## 1 INTRODUÇÃO

A contratação de um funcionário nos termos da legislação brasileira demanda o pagamento de uma série de direitos como, 13º salário, férias, horas extras, FGTS, entre outros. Para evitar o pagamento destes encargos trabalhistas, muitas empresas optam por contratar o funcionário através de uma pessoa jurídica (PJ), que nada mais é do que um prestador de serviços autônomo, com contrato de prestação de ordem civil e comercial, com expedição de nota fiscal, recolhimento de impostos e todas as formalidades da lei.

Assim, a contratação de um colaborador na qualidade de pessoa jurídica aumenta o lucro da empresa, pois permite a exclusão do pagamento dos encargos trabalhistas oriundos da contratação de um trabalhador celetista, desde que não existam os elementos do vínculo empregatício.

A consolidação das leis do trabalho (CLT) não proíbe a contratação de prestadores de serviços que venham a desempenhar atividades produtivas da empresa, exceto se este estiver cumprindo os requisitos de vínculos trabalhistas como pessoalidade, não eventualidade, subordinação, onerosidade e alteridade. Porém, caso haja este tipo de contratação e existam os elementos que configurem o vínculo empregatício, essa prática pode ser considerada como uma fraude.

No ano de 2008 o Governo Federal do Brasil criou uma forma de tributação simplificada, denominada de microempreendedor individual (MEI). Ela veio com objetivo de estimular a regularização de trabalhos informais e autônomos, pois as pessoas cadastradas nessa modalidade podem usufruir dos mesmos benefícios previdenciários comparados ao empregado que trabalha com carteira de trabalho assinada, ter os mesmos privilégios de uma empresa normal, mas com uma carga tributária considerada pequena, pois pode recolher os impostos e contribuições abrangidos pelo Simples Nacional em valores fixos mensais independentemente da receita bruta mensal.

Essa abertura fez com que muitos profissionais adquiram personalidade jurídica, com objetivo de reduzir a retenção do imposto de renda retido na fonte (IRRF) e do INSS retido das remunerações pagas mensalmente a pessoa física. É

incontestável de que esse é considerado um dos estímulos econômico/financeiro, para o trabalhador se sujeitar ao contrato civil, haja vista, que seus rendimentos auferidos mensais serão livres de quaisquer deduções.

Diante do tema proposto, o objetivo geral e problema que esse artigo pretende responder são: como as empresas utilizam-se da instituição do microempreendedor individual para mascarar contratação de empregados?

O presente artigo ainda abordara em seguintes objetivos específicos: peculiaridades relativas à demissão de empregados celetista com subsequente recontração na forma de prestadores de serviço com natureza jurídica de empresário individual; possibilidade de o contratado pleitear judicialmente a nulidade do contrato cível, com o reconhecimento do vínculo empregatício; caso obtenha o êxito pretendido, fazer jus ao recebimento de todas as verbas incidentes ao contrato de trabalho, nos moldes da lei.

Vale ressaltar, que esse fenômeno é conhecido como “pejotização”, ou seja, o trabalhador constitui uma pessoa jurídica e celebra com o seu empregador um contrato simulado de prestação de serviços, recebendo o seu salário mensal mediante a apresentação de nota fiscal de serviço (NFS) tudo isso com o intuito de fazer crer que se trata de uma relação comercial e, desse modo, disfarçar a verdadeira relação existente entre as partes, que seria uma relação tipicamente de emprego. Mas como já visto, a prática em si não é vedada pelo ordenamento, já que a contratação de pessoas jurídicas por outras pessoas jurídicas é algo comum e plenamente possível.

A metodologia utilizada para desenvolvimento do presente artigo foi a revisão bibliográfica/documental, a partir de obras e publicações sobre o tema para obter profundidade sobre o assunto em tese. O presente estudo foi de caráter descritivo pois busca-se fazer uma análise minuciosa com abordagens qualitativa.

## **2 DEFINIÇÃO DE MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)**

MEI significa Microempreendedor Individual, ou seja, um profissional autônomo, que tem um pequeno negócio e conduz sozinho. A legislação ressalta, que para se enquadrar como MEI, o profissional teve ter um rendimento anual não superior à R\$ 81.000,00. Essa modalidade de registro foi criada pelo Governo Federal para enquadrar profissionais que exerciam suas atividades na informalidade,

assim, uma série de cidadãos puderam se formalizar e ter acesso a inúmeros benefícios, como: aposentadoria, auxílio-doença, licença-maternidade, ter um número de CNPJ, ter uma maior facilidade na abertura de conta bancária, no pedido de empréstimos ou financiamentos, emissão de notas fiscais, além de direitos de uma pessoa jurídica.

Essa figura do surgiu 19 de dezembro de 2008, com a publicação da Lei Complementar nº 128, que buscou formalizar trabalhadores brasileiros que, até então, desempenhavam diversas atividades sem nenhum amparo legal ou segurança jurídica. Com a legislação em vigor desde 2009, mais de 7 milhões de pessoas se formalizaram como microempreendedores individuais, segundo dados do Ministério da Economia.

Para realizar a formalização é necessário acessar o Portal do Empreendedor e realizar o cadastro com o número do CPF, endereço e telefone, além de indicar a atividade principal que desempenhará como MEI.

De acordo com levantamentos do Sebrae (2020), as atividades que mais crescem, são as de vendas e marketing direto, serviços de beleza, serviços domésticos, transportes e pequenos reparos. Um instrumento fundamental para isso é o Plano de Negócios, que auxilia a determinar vários aspectos de uma nova empresa, como a atividade principal e os serviços que serão oferecidos, pois para cada tipo de ocupação há uma tributação diferenciada.

A arrecadação dos impostos para os microempreendedores individuais ocorre de forma unificada pelo regime do Simples Nacional, ficando isento dos impostos federais (Imposto de Renda, PIS, COFINS, IPI e CSLL). Para isso, o MEI deve ser formalizado e pagar mensalmente o Documento de Arrecadação Mensal do Simples Nacional (DAS) que tem valor fixo, calculado da seguinte forma para o ano de 2021:

- R\$ 5 de ISS (caso a atividade seja prestação de serviços);
- R\$ 1 de ICMS (caso a atividade seja de indústria ou comércio);
- R\$ 6 de ICMS/ISS (caso a atividade seja Comércio e Serviços);
- 5% do salário-mínimo para o INSS.

Assim, as taxas mínimas por mês são de:

- R\$ 56,00 (para comércio e indústria),
- R\$ 60,00 (para prestação de serviços) ou
- R\$ 61,00 (para comércio e serviços).

O pagamento das taxas pode ser realizado virtualmente, agendado em débito automático e ainda parcelado – em caso, de atrasos. Vale destacar que anualmente o MEI também deve apresentar a declaração anual de faturamento (DASN-Simei), informando o rendimento bruto obtido pela empresa no período.

### **3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Para que um contrato de natureza civil seja convertido em contrato empregatício, deverão estar presentes os elementos que são inerentes ao contrato de trabalho celetista. Os conceitos de empregador e empregado trazidos pela CLT, mais precisamente no *caput* dos artigos 2º e 3º, respectivamente, determinam:

*“Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)”*

*“Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (...)”*

Da análise conjunta dos artigos acima transcritos, extraímos todos os elementos que, se ocorrerem de forma concomitante, configurarão certamente a existência de uma relação empregatícia. Elencamos, a seguir, os elementos que configuram o vínculo empregatício:

- Prestação de serviço realizado por pessoa física: Será considerado empregado para fins de contrato de trabalho celetista a pessoa física, sendo a está assegurada todos os direitos inerentes ao Direito do Trabalho, o que não socorre à pessoa jurídica.
- Com personalidade: Trata-se a personalidade do requisito pelo qual o empregado não poderá fazer-se substituir por outro no exercício de suas atividades, ou seja, trata-se de obrigação personalíssima do contratado com seu contratante.
- De forma não eventual: Por tal elemento, considera-se a natureza contínua na prestação do serviço, a habitualidade no exercício das atividades, ou seja, que se repetirá no decorrer da execução do contrato de forma não fracionada, inserindo-se o contratado na rotina normal da empresa. Apenas a título

exemplificativo, considerou o Tribunal Superior do Trabalho como habitual, para configuração do vínculo empregatício da diarista, o labor prestado no mínimo 03 vezes por semana, acarretando assim o dever do empregador em efetuar o registro além de conceder todos os direitos celetistas inerentes ao empregado celetista.

- Com onerosidade: A relação de emprego é essencialmente econômica, tendo em vista que o empregador, a título de contraprestação, realizará o pagamento da remuneração contratada em decorrência dos serviços mensais prestados. Trata-se a onerosidade da dependência econômica que possui o empregado em relação ao empregador, sendo referida remuneração sua principal fonte de renda.
- E mediante subordinação: Este seria o principal elemento a se aferir a fim de constatar se a relação entre as partes seria realmente de cunho civil ou de natureza empregatícia. A subordinação nada mais é que a obediência hierárquica, técnica e disciplinar que possui o empregado/contratado ao empregador/contratante, caso que não ocorre nos contratos de cunho civil, cuja subordinação não existe, seja ela técnica ou disciplinar.

Para a configuração do vínculo empregatício, portanto, serão necessárias as presenças de todos os requisitos acima elencados, de forma concomitante, sendo que, na ausência de, pelo menos, um deles não será reconhecida a relação empregatícia.

#### **4 UNICIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO MESMO APÓS A “PEJOTIZAÇÃO”**

Inicialmente, cumpre destacar que a prestação de serviços mesmo que na qualidade da pessoa jurídica constituída através do MEI, imediatamente após a demissão de um empregado celetista, denota continuidade do vínculo empregatício, pois na grande maioria das vezes os elementos característicos da relação de emprego são apresentados de forma cumulativamente.

É importante ressaltar que são nulos de pleno direito os atos exercidos com o fim de desvirtuar, fraudar ou impedir a escoreita aplicação dos preceitos que norteiam a legislação trabalhista, conforme resta disposto no artigo 9º da CLT:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Além de ser ilegal e, portanto, passível de aplicação de multas, o simples fato de ter um contrato de prestação de serviços com um MEI não quer dizer que a relação não seja de emprego, já que no Direito e Processo do Trabalho prevalece sempre o Princípio da Primária da Realidade sobre a Forma, que prevê a desconsideração do que foi formalizado em contrato se a situação de fato for diferente da contratada, ou seja, sempre o que irá prevalecer é a situação de fato.

Isso posto, não há como negar que a continuidade dos serviços prestados pelo MEI à empresa, deve ser compreendido como uma extensão do vínculo empregatício entre as partes. Desta forma, perdura ao longo de todo o período em que a empresa obteve proveito do exercício profissional do mesmo, estando presentes todos os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego, quais sejam retirados a partir da leitura dos artigos 2º e 3º da CLT.

Quando um empregado celetista é demitido de seu emprego e na sequência é contrato como microempreendedor individual para prestar serviços diariamente ao logo de um período subordinado a uma empresa, obedecendo a ordens diretamente emanadas dela, está presente os elementos da habitualidade e subordinação, igualmente, a onerosidade, uma vez que tal trabalho é exercido mediante pagamento.

Destaca-se, que, logo após a anotação de demissão na CTPS, o MEI inicia prestação dos serviços por intermédio da pessoa jurídica aberta tendo sido a primeira nota fiscal de serviços prestados (NFS) emitida no último dia do mês da anotação da baixar na carteira de trabalho.

Acerca da interpretação pela unicidade contratual, isto é, da prevalência da continuidade do vínculo empregatício, eis a jurisprudência proveniente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nesse sentido segue exemplos de decisões:

(...) Destacou que o trabalho continuou a ser prestado, sem solução de continuidade, nos moldes anteriores, remanescendo presentes a personalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação, ainda que sob nova roupagem. Revelada a conduta fraudulenta da reclamada, como meio de burlar a legislação trabalhista, correta a decisão regional que reconheceu a unicidade contratual, com o pagamento das parcelas pecuniárias e satisfação das demais obrigações daí advindas. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (Tribunal Superior do Trabalho – TST; AIRR10487-06.2014.5.01.0060; 3ª Turma; Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira; DEJT 26/06/2020).

(...) pelo princípio da primazia da realidade, a dispensa do reclamante para posterior contratação por intermédio de pessoa jurídica, no fenômeno denominação pela doutrina como "pejotização", sem alteração do contexto da relação empregatícia, mantendo-se inalterados a forma de prestação de serviços e os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, resulta em fraude, vedada pelo ordenamento jurídico, nos termos do art. 9º da CLT. (...). Agravo de instrumento conhecido e desprovido. CONCLUSÃO: Recurso de revista não conhecido; Agravo de instrumento conhecido e desprovido (Tribunal Superior do Trabalho – TST; ARR-1000438- 41.2016.5.02.0204; 3ª Turma; Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte; DEJT 07/05/2021).

Em ambos se conclui que existe unicidade contratual, uma vez que o recurso à “pejotização” se constitui em fraude, assim devemos declarar a unicidade contratual.

## **5 O NÃO PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE NO MÍNIMO 40% SOBRE O SALÁRIO**

No âmbito da CLT, o artigo 62 prevê que não toca aos empregados de confiança, tais como os gerentes, o regime referente à duração do trabalho. Assim, não se há de falar em controle do horário laboral, pelo que não incide o empregado de confiança em horas extras, banco de horas, entre outras determinações do tipo. Eis o dispositivo legal a tratar desse assunto:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime neste capítulo: (...) II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

(...) Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Aos empregados de confiança, ademais, cabe uma remuneração diferenciada prevista no âmbito do parágrafo único do artigo 62 da CLT, acrescida, em geral, de uma gratificação de 40% (quarenta por cento). Os recibos de pagamento de salário do MEI quando do vínculo formal de emprego na maioria das vezes demonstra que não há nenhuma previsão de pagamento gratificação de 40% (quarenta por cento) sobre o salário, o que indica que não há nenhuma diferenciação entre o salário do gerente e do empregado sem cargo de gerência.

Dessa forma, cabe o ajuizamento de uma ação trabalhista requerendo o pagar do adicional 40% (quarenta por cento) ao longo de toda a relação profissional, exceto se empresa faz o controle de ponto, pagando as horas extras.

## **6 ACÚMULO DE FUNÇÕES**

Durante o período em que trabalhar para empresa, o MEI pode acumular diversas funções, exercícios profissionais que lhe cabiam também ao longo de período em que trabalhou para empresa como celetista. Isso pode ser evidenciado através de comunicados em e-mails ou aplicativos de mensagens, por procurações, por documentos condizentes ao período em que prestava serviços ou até mesmo por testemunhas.

Provado o acúmulo de funções, devera a remuneração ser representativa desse fato, cabendo-lhe uma contraprestação que seja condizente ao exercício concomitante das funções, tal como disposto no entendimento jurisprudencial emanado do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7):

(...) Existindo nos autos prova segura do alegado acúmulo de funções, faz jus a parte autora ao pagamento de um plus salarial em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do seu salário mensal, devido durante todo o lapso temporal, a ser calculado com base nos salários registrados nas fichas financeiras, em respeito aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (...) (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – TRT-7; Acórdão. Processo:0000911-87.2018.5.07.0025. Redator(a): Pires,

Claudio Soares. Órgão Julgador:2ª Turma. Incluído/Julgado em: 26 ago. 2019. Publicado em: 28 ago. 2019. Biblioteca Digital do TRT7: [http://bibliotecadigital.trt7.jus.br:80/xmlui/handle/bdtrt7/14 39206]).

(...) Não remanescendo dúvidas quanto ao acúmulo das funções de Caixa e de Gerente de Serviços, conforme alegado na inicial, entende-se que o autor tem direito ao plus salarial mensal vindicado. 2. Faz jus o reclamante as horas extras diárias pleiteadas, a partir da 06ª diária, e a remuneração do intervalo não concedido, quando assim comprovado. Recurso ordinário conhecido e improvido. (...) (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – TRT-7; Acórdão. Processo:0001830-40.2018.5.07.0037. Redator(a): Pires, Claudio Soares. Órgão Julgador:2ª Turma. Incluído/Julgado em: 25 nov. 2019. Publicado em: 26 nov. 2019. Biblioteca Digital do TRT7: [http://bibliotecadigital.trt7.jus.br:80/xmlui/handle/bdtrt7/14 76481]).

O acúmulo de funções durante a extensão da relação laboral entre as partes, isto é, desde a data de admissão anotada na CTPS até a data em que figura o distrato contratual, por conseguinte, pode requerer-se que a remuneração do MEI seja acrescida de montante de 20% (vinte por cento), o qual, conforme o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

## **7 VERBAS DEVIDAS AO MEI ORIUNDAS DAS DIFERENÇAS SALARIAIS**

Uma vez comprovada a continuidade do vínculo empregatício, mesmo após a baixa na CTPS, com realização das atividades laborais por intermédio da pessoa jurídica aberta para esse fim, o MEI faz jus as verbas trabalhistas não pagas. Consideremos que existe o acúmulo de funções nos termos demonstrados anteriormente, sem o devido acréscimo paralelo ao exercício de cargo de confiança, sem o acréscimo de pelo menos 40% (quarenta por cento) sobre a remuneração, caso comparado a funcionários que não ocupem cargos dessa natureza.

Portanto, deve-se calcular a base salarial do MEI a partir da contraprestação pecuniária percebida por ele acrescida de 40% (quarenta por cento) correspondente à gratificação de função. Desse resultado, acresçam-se outros 20% (vinte por cento) em decorrência do acúmulo de funções. Partindo de um exemplo fictício, meramente ilustrativo, consideremos que o último valor pago a um determinado microempreendedor contratado para exercer a função X com remuneração mensal de R\$ 8.000,00 (oito mil reais). Assim, a remuneração mensal do mesmo ao longo do período deveria ser de R\$ 13.440,00 (treze mil quatrocentos e quarenta reais).

Pode ser levado em consideração ainda outras verbas trabalhistas como aviso prévio, haja vista, que o contrato de trabalho perdurou ao longo de um período, compreendendo que houve um contrato fraudulento de prestação de serviços se conclui que, entre data de assinatura da admissão do obreiro na CTPS e data da distrato contratual o vínculo empregatício foi contínuo. Isso posto, é de direito o aviso prévio na forma estipulada no artigo 487, II, da CLT c/c artigo 1º, parágrafo único, da Lei nº 12.506/2011:

Art. 487, CLT. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: (...) II – trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (...)

Art. 1º, Lei nº 12.506/2011. O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da CLT, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Devido ao disposto, no exemplo em questão seria devida como parcela referente ao aviso prévio indenizado o montante de R\$ 13.440,00 (treze mil quatrocentos e quarenta) reais mais a remuneração proporcional de 3 dias a cada ano trabalhado. Ao longo do vínculo, sobre o período laborado, também se faz jus as férias vencidas e as proporcionais, ambas acrescidas de terço constitucional, para cada período de 12 meses trabalhado, a remuneração de férias seria correspondente à soma de R\$ 13.440,00 (treze mil quatrocentos e quarenta reais) com o terço constitucional de R\$ 4.480,00 (quatro mil quatrocentos e oitenta reais), resultando em R\$ 17.920,00 (dezessete mil novecentos e vinte reais). Isso posto, o somatório das remunerações de férias vencidas é o número de períodos laborados vezes o valor citado. Deve ser somado, ainda, o equivalente da remuneração de férias proporcionais o qual deve ser calculado tendo-se em mente o aviso prévio. Dessa forma, é devida uma parcela de férias proporcionais calculada à fração de 01/12 (um doze avos), acrescida do terço constitucional.

Quanto ao 13º salário, é devido as parcelas integrais referentes aos anos laborados por completo, mais o equivalente ao décimo terceiro salário proporcional, o qual deve ser calculado tendo-se em mente o aviso prévio, calculado à fração de 01/12 (um doze avos).

Sobre o FGTS, é devido a multa de 40% sobre o saldo acumulado, tomando-se como base o período de CTPS assinada. Assim, o FGTS devido é equivalente a 8% sobre a remuneração paga a cada mês sobre o período concernente ao contrato fraudulento, já incluindo a projeção do aviso prévio indenizado e a esse valor deve também ser acrescida a multa de 40%.

Pelo princípio da boa-fé, é correto compensar os valores já pagos em termo de rescisão do contrato de trabalho – TRCT caso o MEI venha obter um resultado favorável em uma reclamação trabalhista.

## **8 METODOLOGIA**

O artigo iniciou-se a partir da revisão bibliográfica, que segundo Matias (2012) é um elemento essencial no processo de elaboração de qualquer projeto acadêmico, mostrando-se necessário referenciar os estudos anteriormente publicados, buscando o posicionamento sobre a evolução do tema. Utilizando-se assim de estudo a partir de material já publicado por autores renomados sobre o assunto, artigos, livros, sites confiáveis e materiais fornecidos pelas entidades em estudo.

De acordo com Gil (2002) a principal vantagem da pesquisa bibliográfica está no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

A abordagem é qualitativa, uma vez que se pretendeu aprofundar conhecimentos já qualificados, e de caráter descritiva, tendo como objetivo principal analisar a contratação comercial de pessoa Jurídica como Fraude Trabalhista. A pesquisa descritiva, juntamente com a exploratória, é habitualmente realizada com mais frequência por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática (IBIDEM).

## **9 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O microempreendedor individual foi a forma criada pelo Governo para formalizar trabalhadores autônomos, que realizavam atividades sem nenhum tipo de formalidade e, conseqüentemente não recolhiam tributos aos cofres públicos. Ao se cadastrar como MEI, o profissional atua por meio de uma pessoa jurídica, é cadastrado no CNPJ e deve emitir notas fiscais para os serviços realizados, podendo ser contratado como um prestador de serviços terceirizado.

O MEI se mostra muito mais vantajoso para o autônomo que presta serviços e não emite nota fiscal ou emite o RPA, já que a tributação deste último é bem maior do que o valor fixo pago pelo MEI. A contratação de funcionários por meio de emissão de nota fiscal sempre foi uma prática adotada no mercado de trabalho, como forma de reduzir os descontos incidentes sobre a folha de pagamento.

Cientes dessa condição, muitos empregadores e empregados passaram a firmar acordos para realizar a contratação via contrato civil de prestação de serviços por meio de uma PJ, ao invés de contratar e registrar a pessoa física como funcionária. Com a reforma trabalhista realizada em 2017 esse tipo de contratação foi legalizado, já que anteriormente só era permitida a terceirização de atividades não relacionadas com o objeto da empresa, como limpeza, conservação, portaria e segurança, como ressalta a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, também conhecida como Lei da Terceirização.

Como visto anteriormente, o MEI foi criado para formalizar o trabalhador autônomo e conceder a eles direitos e benefícios previdenciários, porém, em alguns casos ele está sendo utilizado para fraudar uma relação de emprego, burlando a legislação trabalhista e obter vantagens econômicas.

Desvirtuar o uso do MEI pode ser prejudicial tanto para a empresa como ao empregado, que podem sofrer punições se firmarem uma contratação fraudulenta de PJ em substituição ao vínculo trabalhista. Se o intuito é contratar profissionais na forma de pessoa jurídica, cumprindo horário, mediante subordinação e pagamento de salário, há um risco de um passivo trabalhista. A empresa também corre o risco de ser fiscalizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), uma vez que poderá ser fiscalizada por fraude à legislação trabalhista.

Existem decisões judiciais que invalidam o contrato de prestação de serviços por fraude à legislação trabalhista, porque entendem que a criação de pessoas jurídicas é feita com o intuito de “burlar direitos trabalhistas” previstos na CLT. Segue

exemplo de decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª região, julgado em 23/03/2018:

(...) "pejotização" é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão-de-obra (..) funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. [...] (TRT-4, RO: 0020666-92.2015.5.04.0023, Relator: Marcelo José Ferlin D'ambroso, 2ª Turma, Data do Julgamento: 23/03/2018).

Na teoria, havendo uma relação que de fato seja de uma prestação de serviços, não há que se falar em direitos trabalhistas, já que a relação com a empresa contratante não tem vínculo de trabalho com o MEI.

Se o profissional aceitar fraudar sua relação contratual com uma empresa ao firmar um contrato civil de prestação de serviços como MEI ao invés de ser registrado como funcionário, estará abrindo mão dos seus direitos trabalhistas.

Quando um profissional é obrigado pelo seu patrão ou futuro empregador a abrir uma MEI para poder trabalhar isto é uma prática ilegal, que visa fraudar a Receita Federal do Brasil, o INSS e o próprio empregado. Assim, se de fato a relação entre as partes for de terceirização do trabalho, a MEI cumpre seu objetivo, mas se o vínculo de fato for empregatício e o uso da MEI seja "obrigatório" apenas para reduzir os custos incidentes sobre a folha de salários, pode-se denunciar tal situação ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e o empregado deve se munir de todas as provas que conseguir para comprovar o vínculo de emprego e buscar seus direitos na justiça.

## **10 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A problemática foi solucionada e os objetivos atingidos, levando em conta que o objetivo do artigo foi analisar como a contratação comercial do microempreendedor individual na qualidade de pessoa jurídica se torna uma fraude trabalhista. Para alcançar tal propósito, realizou-se uma revisão bibliográfica sobre o

presente assunto, fazendo uma abordagem a respeito das principais particularidades do microempreendedor individual, consolidando informações a respeito da “pejotização”, analisando quais direitos são afetados quando os profissionais são contratados sobre a ótica de um PJ, principalmente no que se refere aqueles da CLT.

Conclui-se face aos itens narrados no presente estudo, que cabe aos microempreendedores individuais que laboram para empresas mediante contrato civil, ajuizar ação trabalhista requerendo ao magistrado dignando que preliminarmente conceda a gratuidade da justiça, reconheça os valores pagos a título de salário com o acréscimo da gratificação pelo exercício de cargo de confiança, reconheça o acúmulo de funções. Além de realizar a nulidade do ato de demissão caso o MEI já tenha sido empregado celetista da reclamada, realizando, portanto, a unicidade contratual, dada a continuidade dos serviços prestados, reconhecendo o vínculo empregatício, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias devidas, além de determinar que a reclamada expeça as guias para recebimento do seguro-desemprego pelo reclamante, sob pena de, não o fazendo, arcar com as parcelas a que o obreiro tem direito.

Portanto, antes de realizar a contratação de microempreendedores individuais visando a prestação de serviços mediante a elaboração de um contrato de natureza civil, deverá a empresa avaliar se a natureza da relação entre as partes será realmente isenta dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Pois, caso futuramente seja declarada a nulidade do referido contrato, o ônus será considerável, tendo em vista as diversas verbas que incidirão sobre os valores pagos a título de contraprestação enquanto vigorou o contrato firmado entre as partes.

Diante disso, o presente artigo serve como um instrumento de assessoria para empresas e de fonte de informações para a sociedade em geral, sendo utilizado nos processos administrativos das organizações. Contudo, a capacidade dos microempreendedores individuais em interpretar as informações aqui representadas e usá-las da forma mais adequada possível é algo também muito relevante. No entanto, sugerem-se novas pesquisas na área, pois o tema é de grande abrangência e merece novos estudos.

## **REFERÊNCIAS**

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília. DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm). Acesso em: 14 dez. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008**. Brasília. DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm). Acesso em 13 dez. 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Brasília. DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 13 dez. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Brasil, Ed. Senado Federal, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR 10487-06.2014.5.01.0060; 3ª Turma; Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira; **Jurisprudência do TST**. Brasília – DF. DEJT 26/06/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; Agravo de Instrumento Recurso de Revista ARR-1000438- 41.2016.5.02.0204; 3ª Turma; Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte; **Jurisprudência do TST**. Brasília – DF. DEJT 07/05/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; Acórdão. Processo: 0000911-87.2018.5.07.0025. Redator(a): Pires, Claudio Soares. Órgão Julgador: 2ª Turma. Incluído/Julgado em: 26 ago. 2019. **Jurisprudência do TRT-7**. Publicado em: 28 ago. 2019. Biblioteca Digital do TRT7. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt7.jus.br:80/xmlui/handle/bdtrt7/1439206>. Acesso em: 23 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; Acórdão. Processo:0001830-40.2018.5.07.0037. Redator(a): Pires, Claudio Soares. Órgão Julgador:2ª Turma. Incluído/Julgado em: 25 nov. 2019. **Jurisprudência do TRT-7**. Publicado em: 26 nov. 2019. Biblioteca Digital do TRT7. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt7.jus.br:80/xmlui/handle/bdtrt7/1476481>. Acesso em 23 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário – RO: 0020666-92.2015.5.04.0023, Relator: Marcelo José Ferlin D’ambroso, 2ª Turma, **Jurisprudência do TRT-4**. Data do Julgamento: 23/03/2018. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/559804039/recurso-ordinario-ro-206669220155040023>. Acesso em: 21 dez 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível em

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484942/cfi/4!/4/4@0.00:23.0>>. Acesso em: 10 out. 2020.

MATIAS, José Pereira. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

REDAÇÃO. Quando a contratação de MEI configura uma fraude trabalhista. **Rede Jornal Contábil**. São Paulo, p. 0-1. 11 jul. 2017. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/quando-contratacao-de-mei-configura-uma-fraude-trabalhista/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

SEBRAE-BA. **Guia Completo do Microempreendedor Individual**: com alterações da lei geral. com alterações da Lei Geral. 2020. Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/guia\\_do\\_microempreendedor\\_\(2\).pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/guia_do_microempreendedor_(2).pdf). Acesso em: 13 dez. 2020.

SEBRAE-SP. **Manual do MEI**: microempreendedor individual. Microempreendedor Individual. 2020. Disponível em: [http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/2f69648c16ac415820747cc0339821da/\\$File/microempreendedorindividual.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/2f69648c16ac415820747cc0339821da/$File/microempreendedorindividual.pdf). Acesso em: 13 dez. 2020.