

## TRABALHO AUTÔNOMO E EMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL: REGULAÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL NO BRASIL

SELF-EMPLOYMENT AND INDIVIDUAL ENTREPRENEURSHIP: REGULATION AND  
SOCIAL PROTECTION IN BRAZIL

AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO INDIVIDUAL: REGULACIÓN Y PROTECCIÓN  
SOCIAL EN BRASIL

Gleython Ribeiro da Cruz<sup>1</sup>  
Paulo Izidio da Silva Rezende<sup>2</sup>

**RESUMO:** A reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho e o aumento do desemprego formal impulsionaram muitos trabalhadores a buscarem alternativas por meio da atuação autônoma ou da constituição de pequenos negócios próprios. Nesse contexto, emerge um debate essencial sobre os limites entre a autonomia, a proteção social e a regulação jurídica que deve amparar esse segmento. Diante deste cenário, o presente estudo possui o objetivo de analisar a regulação do trabalho autônomo e do empreendedorismo individual no Brasil. Na metodologia, tratou-se de uma revisão bibliográfica, com fundamento em artigos científicos, livros, periódicos, jurisprudência e na legislação atual. A coleta de dados foi realizada por meio de banco de dados tais como Scielo, Google Acadêmico, dentre outros, no período de 2020 a 2025. Nos resultados, observou-se que em diversas situações, a formalização como autônomo ou como MEI pode ser utilizada como estratégia para mascarar relações de emprego, fenômeno frequentemente associado à chamada “pejotização”. A jurisprudência recente tem demonstrado a preocupação dos tribunais em equilibrar dois aspectos centrais: de um lado, a necessidade de reconhecer novas formas de organização do trabalho e de incentivar o empreendedorismo individual; de outro, a obrigação de preservar os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Assim, as decisões judiciais têm buscado avaliar cada caso concreto com base nos elementos caracterizadores da relação de emprego, evitando tanto a fraude trabalhista quanto a inviabilização de modelos legítimos de trabalho autônomo.

**Palavras-chave:** Proteção social. Trabalhador Autônomo. Empreendedorismo.

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Universidade de Gurupi (UNIRG).

<sup>2</sup>Professor do Curso de Direito pela Universidade de Gurupi (UNIRG).

**ABSTRACT:** Productive restructuring, the flexibilization of labor relations, and the increase in formal unemployment have driven many workers to seek alternatives through self-employment or the establishment of their own small businesses. In this context, an essential debate emerges regarding the limits between autonomy, social protection, and the legal regulation that should support this segment. Given this scenario, the present study aimed to analyze the regulation of self-employment and individual entrepreneurship in Brazil. The methodology consisted of a literature review, based on scientific articles, books, periodicals, jurisprudence, and current legislation. Data collection was carried out using databases such as Scielo, Google Scholar, among others, covering the period from 2020 to 2025. The results showed that in many situations, formalization as self-employed or as a MEI (Individual Microentrepreneur) can be used as a strategy to mask employment relationships, a phenomenon frequently associated with so-called "pejotização" (a term referring to the practice of forcing employees to become independent contractors through their own companies). Recent case law has demonstrated the courts' concern in balancing two central aspects: on the one hand, the need to recognize new forms of work organization and to encourage individual entrepreneurship; on the other hand, the obligation to preserve the principles of human dignity and the value of work. Thus, judicial decisions have sought to evaluate each specific case based on the elements that characterize the employment relationship, avoiding both labor fraud and the undermining of legitimate models of self-employment.

**Keywords:** Social protection. Self-employed worker. Entrepreneurship.

**RESUMEN:** La reestructuración productiva, la flexibilización de las relaciones laborales y el aumento del desempleo formal han impulsado a muchos trabajadores a buscar alternativas mediante el autoempleo o la creación de sus propios pequeños negocios. En este contexto, surge un debate fundamental sobre los límites entre la autonomía, la protección social y la regulación legal que debería respaldar a este sector. Ante este panorama, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la regulación del autoempleo y el emprendimiento individual en Brasil. La metodología consistió en una revisión bibliográfica, basada en artículos científicos, libros, publicaciones periódicas, jurisprudencia y legislación vigente. La recopilación de datos se realizó utilizando bases de datos como Scielo y Google Scholar, entre otras, abarcando el período de 2020 a 2025. Los resultados mostraron que, en muchas situaciones, la formalización como trabajador por cuenta propia o como microempresario individual (MEI) puede utilizarse como estrategia para ocultar las relaciones laborales, un fenómeno frecuentemente asociado con la llamada "pejotización" (término que se refiere a la práctica de obligar a los empleados a convertirse en contratistas independientes a través de sus propias empresas). La jurisprudencia reciente ha puesto de manifiesto la preocupación de los tribunales por equilibrar dos aspectos fundamentales: por un lado, la necesidad de reconocer nuevas formas de organización del trabajo y fomentar el emprendimiento individual; por otro, la obligación de preservar los principios de la dignidad humana y el valor del trabajo. Así, las decisiones judiciales han procurado evaluar cada caso concreto en función de los elementos que caracterizan la relación laboral, evitando tanto el fraude laboral como el menoscabo de los modelos legítimos de autoempleo.

**Palabras clave:** Protección social. Trabajador autónomo. Emprendimiento.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho autônomo e o empreendedorismo individual têm ganhado cada vez mais relevância no cenário brasileiro, especialmente diante das transformações econômicas, sociais e tecnológicas das últimas décadas. A reestruturação produtiva, a

flexibilização das relações de trabalho e o aumento do desemprego formal impulsionaram muitos trabalhadores a buscarem alternativas por meio da atuação autônoma ou da constituição de pequenos negócios próprios. Nesse contexto, emerge um debate essencial sobre os limites entre a autonomia, a proteção social e a regulação jurídica que deve amparar esse segmento (SILVA, 2023).

Conforme explica Peixoto (2023), o trabalhador autônomo, historicamente, caracteriza-se pela realização de suas atividades de maneira independente, sem vínculo empregatício, assumindo tanto os riscos da atividade quanto a gestão do seu próprio trabalho. Já o empreendedor individual, especialmente após a criação da figura do Microempreendedor Individual (MEI) pela Lei Complementar nº 128/2008, passa a contar com um regime jurídico diferenciado, simplificado e voltado à inclusão produtiva, oferecendo benefícios como a formalização, o acesso à previdência social e a simplificação tributária.

Segundo Fernandes (2020), a criação do MEI representou um marco na tentativa do Estado brasileiro de conciliar a necessidade de formalização econômica com a ampliação da rede de proteção social. A inscrição nesse regime permite que trabalhadores antes marginalizados do sistema trabalhista e previdenciário passem a ter direitos como aposentadoria, auxílio-doença, licença-maternidade e demais benefícios. Assim, o empreendedorismo individual não se restringe a um fenômeno econômico, mas também assume contornos de política pública voltada à cidadania e à dignidade do trabalhador.

Entretanto, a expansão do trabalho autônomo e do empreendedorismo individual suscita importantes desafios. De acordo com Gusmão (2021), a flexibilização excessiva pode abrir margem para a precarização, sobretudo em contextos em que a ausência de vínculo empregatício é utilizada de forma abusiva para mascarar relações de subordinação. Nesse sentido, a regulação estatal precisa encontrar o equilíbrio entre incentivar a livre iniciativa e garantir que o trabalhador não fique desprotegido em relação a direitos sociais básicos.

Outro ponto relevante é a proteção social dos autônomos que não se enquadram no regime do MEI. Muitos trabalhadores permanecem em situação de informalidade ou de subproteção, arcando sozinhos com os custos de contribuição previdenciária, o que limita o acesso a benefícios essenciais. Essa realidade aponta para a necessidade de

políticas mais abrangentes que fortaleçam a rede de seguridade social e promovam a inclusão de diferentes perfis de trabalhadores autônomos (MEDEIROS, 2023).

Assim, a discussão sobre trabalho autônomo e empreendedorismo individual no Brasil não pode ser dissociada do debate sobre regulação, proteção social e desenvolvimento econômico sustentável. Trata-se de compreender como o Estado, a sociedade e o mercado podem articular soluções que garantam tanto a autonomia produtiva quanto a dignidade do trabalhador. O tema, portanto, envolve múltiplas dimensões – jurídicas, sociais e econômicas – e exige reflexão crítica sobre os rumos da organização laboral no país.

No decorrer da análise desse tema procurou-se responder a seguinte indagação: De que forma a regulação do trabalho autônomo e do empreendedorismo individual no Brasil contribui para a proteção social dos trabalhadores e para a inclusão econômica, considerando os desafios da informalidade e da precarização?

Dessa forma, o presente estudo busca analisar a regulação do trabalho autônomo e do empreendedorismo individual no Brasil, avaliando a eficácia das políticas de proteção social e a inclusão desses trabalhadores no sistema previdenciário e econômico formal

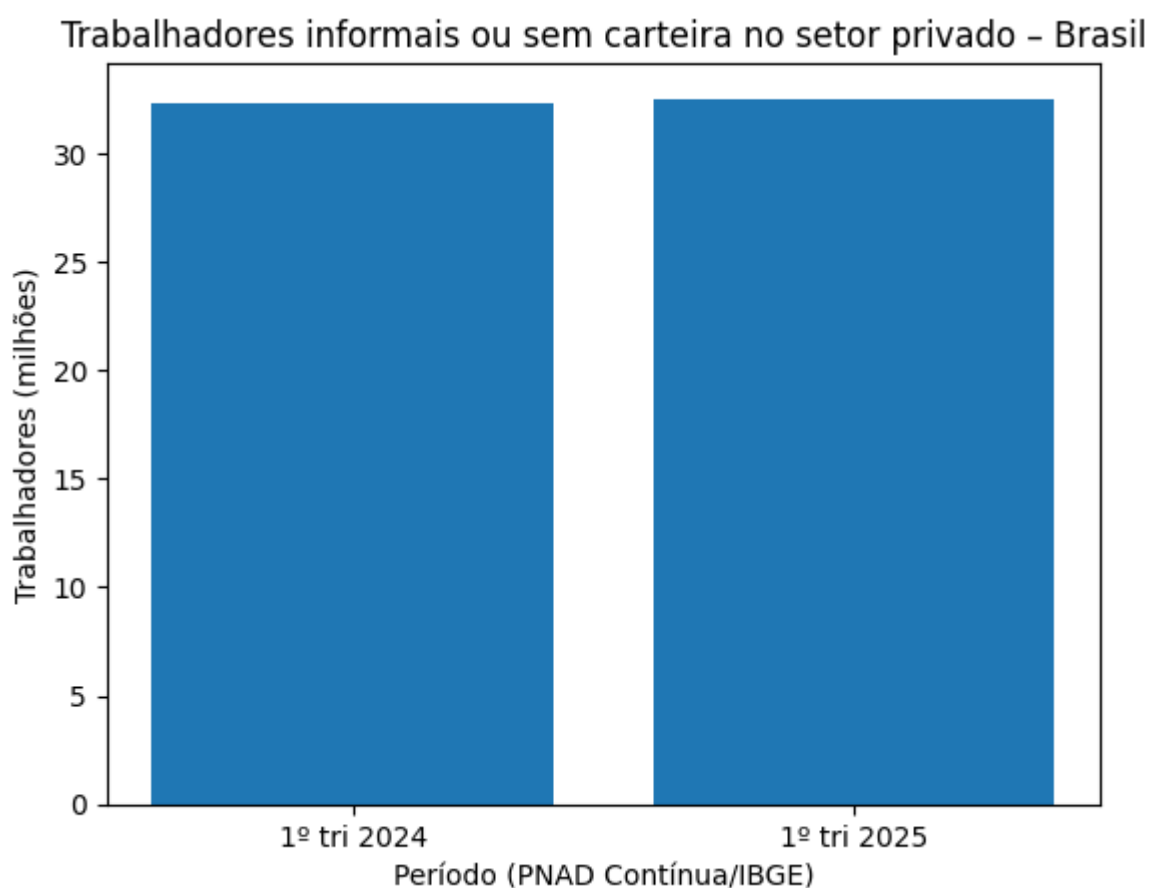
## 2. TRABALHO AUTÔNOMO: ASPECTOS GERAIS

O trabalhador autônomo é aquele que presta serviços de maneira eventual ou contínua, sem subordinação ou exclusividade, assumindo os riscos de sua própria atividade. Nos termos de Silva (2023, p. 05), “ser autônomo implica gerir o próprio negócio e finanças, exercendo controle direto sobre a execução de suas tarefas”. Entre os profissionais que se enquadram nessa categoria estão os liberais, como advogados, médicos e arquitetos; prestadores de serviços, como eletricitas, encanadores e pintores; motoristas de aplicativos e entregadores; e freelancers em áreas como design, marketing, redação e tecnologia.

Grande parte dos trabalhadores autônomos atua na informalidade, o que aumenta a vulnerabilidade social e econômica desses profissionais, que ficam sem amparo legal em casos de acidentes, doença ou outras situações adversas. Segundo Zipperer (2019, p. 05), o crescimento do trabalho digital tende a ampliar a “migração de profissionais para o trabalho autônomo, exigindo uma reavaliação das leis trabalhistas

para equilibrar liberdade e proteção, adequando-se às novas formas de produção e prestação de serviços”.

Em dados recentes, mostraram que cerca de 32,5 milhões de trabalhadores brasileiros atuam como autônomos de forma informal (sem registro de CNPJ) ou estão empregados no setor privado sem carteira assinada, segundo dados mais recentes da PNAD Contínua divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esse contingente corresponde a aproximadamente 31,7% dos 102,5 milhões de pessoas ocupadas no país, evidenciando a expressiva participação da informalidade no mercado de trabalho brasileiro no primeiro trimestre de 2025 (BRASIL, 2025).



De acordo com o Gráfico acima, na comparação com o primeiro trimestre de 2024, observa-se crescimento tanto no número absoluto quanto na proporção de trabalhadores nessas condições. Em 2024, aproximadamente 32,3 milhões de pessoas estavam inseridas em ocupações informais ou sem carteira no setor privado, representando 31,5% da população ocupada. Esse avanço reforça uma tendência de

ampliação da informalidade no mercado de trabalho brasileiro. Quando analisado um período mais longo, percebe-se que, em cinco anos, o contingente de trabalhadores nessa situação aumentou cerca de 10%, passando de 29,7 milhões no primeiro trimestre de 2020 para mais de 32 milhões em 2025 (BRASIL, 2025).

Cabe salientar ainda que esses números não incluem outros segmentos igualmente marcados pela informalidade. Entre eles estão cerca de 4,3 milhões de trabalhadores domésticos sem carteira assinada, 2,8 milhões de trabalhadores do setor público sem vínculo formal e aproximadamente 816 mil empregadores que atuam sem registro de CNPJ, o que indica que o número total de trabalhadores em condições precárias pode ser ainda maior (BRASIL, 2025).

Esses dados revelam a dimensão da precarização das relações de trabalho no Brasil, marcada pela expansão do subemprego, da informalidade e de formas flexíveis de contratação. Diante desse cenário, o enfrentamento dessas condições tornou-se uma das principais reivindicações da Pauta da Classe Trabalhadora, documento elaborado e assinado conjuntamente por diversas centrais sindicais brasileiras, que defendem medidas voltadas à ampliação da proteção social e à formalização do trabalho (CENTRAIS SINDICAIS DO BRASIL, 2024).

Uma das manifestações mais recentes desse processo é a chamada “plataformização do trabalho”, caracterizada pelo uso intensivo de tecnologias digitais e aplicativos para intermediar serviços sem a formalização de vínculos trabalhistas. Plataformas de transporte e de entrega por aplicativo utilizam trabalhadores cadastrados como autônomos para executar serviços solicitados pelos usuários, transferindo a esses trabalhadores grande parte dos riscos da atividade (CENTRAIS SINDICAIS DO BRASIL, 2024). Esse modelo tem ampliado o debate sobre regulação, direitos trabalhistas e proteção social no contexto da economia digital.

Existem vantagens e desvantagens associadas ao trabalho autônomo. Silva (2023, p. 08) destaca como benefícios a:

[...] flexibilidade de horários, o maior controle sobre as atividades e a possibilidade de diversificação de clientes e tarefas. Por outro lado, as desvantagens incluem a incerteza na renda, a ausência de benefícios como plano de saúde e férias remuneradas, e a necessidade de autogestão em questões administrativas e financeiras.

Além desses desafios, muitos profissionais carecem de conhecimentos em gestão financeira, marketing, vendas e planejamento estratégico, o que limita o

crescimento dos negócios e compromete a organização das atividades (SARAIVA, 2020). Segundo Peixoto (2023), a concorrência intensa em diversos setores, potencializada pela popularização de plataformas digitais, pode forçar os autônomos a reduzir preços ou aceitar condições desfavoráveis para conquistar clientes.

Outro fator relevante é a carga tributária, especialmente para aqueles que não optam pelo regime do Microempreendedor Individual (MEI), tornando o pagamento de impostos e contribuições ao INSS complexo e oneroso (ZIPPERER, 2019). Além disso, Gusmão (2021) ressalta que, ao contrário de empresas, os autônomos frequentemente não dispõem de suporte em áreas como recursos humanos, contabilidade ou marketing, sendo responsáveis por resolver todos os problemas de forma independente.

Dentro desse cenário, se faz necessário distinguir o que seja um trabalhador autônomo de um Microempreendedor Individual. Nesse sentido, destaca-se o tópico seguinte:

## **2.1 EMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL E MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)**

De acordo com Krein e Colombi (2023), o trabalhador autônomo na condição de Microempreendedor Individual (MEI) representa uma importante modalidade de inserção produtiva no mercado de trabalho brasileiro, especialmente entre aqueles que exercem atividades por conta própria.

Criado com o objetivo de facilitar a formalização de pequenos empreendedores, o MEI possibilita que trabalhadores autônomos obtenham registro jurídico simplificado, acesso à previdência social e emissão de notas fiscais, além de permitir o pagamento reduzido de tributos por meio de um regime tributário simplificado. Dessa forma, a formalização como MEI tem sido apresentada como uma alternativa para reduzir a informalidade e ampliar a inclusão econômica de trabalhadores que atuam em atividades de pequeno porte (KREIN; COLOMBI, 2023).

Para melhor entendimento sobre esses dois institutos apresenta-se o quadro abaixo que explicam as suas principais distinções:

Nesse sentido, destaca-se o quadro explicativo abaixo:

**Quadro 1** – Principais características do trabalhador autônomo e Microempreendedor Individual

| ASPECTO                    | TRABALHADOR AUTÔNOMO   | MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)  |
|----------------------------|--|---|
| Definição                  | Profissional que presta serviços de forma independente, sem vínculo empregatício ou subordinação direta. | Trabalhador que formaliza sua atividade como pequeno empresário, enquadrado na Lei Complementar nº 128/2008, com faturamento limitado.  |
| Formalização               | Pode atuar de forma informal ou formal (como contribuinte individual no INSS).                           | Obrigatório registro no regime MEI, com CNPJ e emissão de nota fiscal simplificada.   |
| Risco e autonomia          | Assume todos os riscos do negócio, gestão financeira e administrativa de forma independente.             | Também assume riscos, mas possui formalização que garante alguns direitos e facilita acesso a crédito.                                  |
| Tributação                 | Contribuições previdenciárias e impostos pagos de forma individual, podendo ser mais complexas.          | Pagamento simplificado mensal de tributos (DAS), incluindo INSS, ICMS e ISS, com valores fixos e reduzidos.                             |
| Benefícios previdenciários | Acesso limitado aos benefícios do INSS mediante contribuição como autônomo.                              | Acesso completo aos benefícios previdenciários (aposentadoria, auxílio-doença, licença-maternidade) mediante contribuição simplificada. |
| Limite de faturamento      | Não há limite específico de faturamento.   | Faturamento anual limitado a R\$ 81.000,00 (valor vigente até 2025).  |
| Clientes e mercado         | Pode atender a diversos clientes, inclusive empresas, mas informalidade pode dificultar credibilidade.   | Maior facilidade de atuação no mercado formal, podendo emitir nota fiscal e acessar crédito com mais facilidade.                        |
| Suporte e gestão           | Geralmente não possui suporte formal, sendo responsável por todas as áreas do negócio.                   | Pode se beneficiar de programas de capacitação, consultorias e orientação para pequenos empreendedores.                                 |
| Flexibilidade              | Alta flexibilidade de horários e atividades.   | Mantém flexibilidade, mas deve cumprir obrigações legais e fiscais do MEI.  |

Fonte: Torres (2025, p. 01).

Ademais, um dos principais desafios desses tipos de trabalhadores é o enquadramento jurídico. Muitos trabalhadores autônomos continuam atuando na informalidade, o que dificulta o acesso a crédito, seguro e outros recursos financeiros. Além disso, a informalidade pode limitar as oportunidades de negócios, já que muitos

clientes e empresas preferem trabalhar com profissionais formalizados, que emitem nota fiscal e têm maior credibilidade no mercado (ANTUNES, 2022).

A respeito da regularidade desses institutos, apresenta-se o tópico seguinte.

### 3. REGULAÇÃO DO TRABALHO AUTÔNOMO E DO EMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL

Guerra (2021) afirma que o trabalhador autônomo no Brasil ocupa uma posição singular no mercado de trabalho, caracterizando-se pela independência na execução de suas atividades, ausência de subordinação e responsabilidade pelos riscos de sua própria produção. Apesar da autonomia, esses profissionais enfrentam desafios significativos relacionados à formalização e ao acesso à proteção social, sendo muitas vezes desprovidos de direitos previdenciários e assistenciais que garantam segurança em casos de doença, acidente ou desemprego.

Nesse contexto, a criação do regime do Microempreendedor Individual (MEI) pela Lei Complementar nº 128/2008 representou um avanço relevante na inclusão desses trabalhadores no sistema formal. O MEI proporciona registro legal, CNPJ simplificado, recolhimento de tributos de forma unificada e acesso a benefícios previdenciários, reduzindo a vulnerabilidade social e econômica dos pequenos empreendedores (GUERRA, 2021).

No Brasil, Medeiros (2023) explica que o trabalho autônomo é reconhecido e regulado por diversas leis que estabelecem direitos e obrigações específicas para esse tipo de atividade, embora não ofereça o mesmo nível de proteção que o trabalho com vínculo empregatício. O trabalhador autônomo, por definição, não possui um contrato formal de emprego nem subordinação a uma empresa, o que o exclui dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como 13º salário, férias remuneradas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outros benefícios típicos do emprego formal.

O Código Civil brasileiro (artigos 593 a 609) regula o contrato de prestação de serviços, que é a base jurídica para o trabalho autônomo. Esse tipo de trabalhador tem autonomia para definir como e quando vai trabalhar, diferenciando-se de um empregado regular (BRASIL, 2002).

De acordo com Silva (2023), mesmo sendo reconhecido e regulado por diversas leis que estabelecem direitos e obrigações específicas para esse tipo de atividade, a legislação pátria não oferece o mesmo nível de proteção que o trabalho com vínculo empregatício.

As principais normas relacionadas a esse tema são:

**Código Civil Brasileiro:** Os artigos que tratam da prestação de serviços regulam os contratos firmados por trabalhadores autônomos. Aqui, o trabalhador presta serviços mediante contrato específico e tem o direito de acordar livremente os termos da sua atuação com o contratante.

**Lei nº 8.212/1991 (Previdência Social):** Embora o trabalhador autônomo não tenha os mesmos direitos que um empregado formal, ele pode ser contribuinte individual do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), o que lhe garante acesso a benefícios previdenciários, como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade. O trabalhador autônomo é responsável por fazer sua própria contribuição à Previdência Social.

**Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019):** Essa lei reforçou o conceito de autonomia nas relações de trabalho, especialmente para aqueles que atuam de forma independente, limitando a intervenção estatal e burocrática em pequenas atividades empresariais ou autônomas.

**Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017):** A Reforma Trabalhista trouxe uma importante mudança ao estabelecer que o trabalho autônomo não gera vínculo empregatício mesmo que o profissional preste serviços de forma contínua a uma empresa. No entanto, essa prestação de serviços deve ocorrer sem subordinação direta.

(RAVNJAK; RODRIGUES; SOARES, 2022, p. 10).

Embora o trabalhador autônomo não tenha os mesmos direitos previstos pela CLT, ele ainda pode usufruir de algumas garantias, especialmente se contribuir para o INSS, tais como a aposentadoria, onde o trabalhador autônomo que contribui para o INSS tem direito à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição (DELGADO, 2019).

Além desta, encontra-se a licença-maternidade e auxílio-doença, onde contribuindo regularmente para a Previdência, o autônomo pode ter acesso a esses benefícios em casos de doença ou gravidez. E por fim, tem a garantia à Segurança Social, ao qual a cobertura previdenciária inclui benefícios como auxílio-acidente e pensão por morte (DELGADO, 2019).

#### 4. PROTEÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO ECONÔMICA

Uma vez que se verificou que há uma regulamentação jurídica para o trabalho autônomo e formal, discute-se a respeito da efetividade das políticas de proteção social. Na discussão da temática, Gusmão (2021) pontua que a legislação brasileira reconhece

a necessidade de equilibrar liberdade econômica e proteção social, mas a efetividade das políticas ainda é desigual. Enquanto os MEIs têm acesso a cobertura previdenciária completa, incluindo aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade, os trabalhadores autônomos fora desse regime enfrenta dificuldades para contribuir de forma regular e manter acesso contínuo aos benefícios.

De acordo com Fernandes (2020), a formalização por meio do MEI também facilita a inserção dos empreendedores no mercado formal, permitindo a emissão de notas fiscais, acesso a crédito e maior credibilidade perante clientes e fornecedores. No entanto, ainda existe um contingente significativo de autônomos que permanece informal, seja por desconhecimento, burocracia ou custos percebidos como elevados, o que compromete a universalidade das políticas de proteção social.

Além disso, a regulação do trabalho autônomo apresenta lacunas, especialmente no que se refere à fiscalização e à garantia de direitos. Muitos trabalhadores não têm orientação adequada sobre contribuição previdenciária, tributos e benefícios, o que limita a efetividade das políticas públicas e a proteção social oferecida (FERNANDES, 2020).

Outro ponto relevante é a precariedade do trabalho digital, cada vez mais presente na economia brasileira. Dorneles (2020) aduz que plataformas de entrega e transporte, por exemplo, ampliam oportunidades de renda, mas muitas vezes estabelecem condições que dificultam a formalização e limitam o acesso a direitos sociais, tornando urgente a atualização da regulação trabalhista para esse novo contexto.

Medeiros (2023) cita que a tributação simplificada do MEI é um exemplo de política bem-sucedida, pois reduz a carga burocrática e permite que pequenos empreendedores mantenham a formalidade sem comprometer a viabilidade do negócio. No entanto, a limitação de faturamento anual e restrições setoriais indicam que o modelo ainda não atende a todos os perfis de trabalhadores autônomos, exigindo complementos regulatórios.

A capacitação e orientação para autônomos e MEIs também são elementos essenciais para a efetividade das políticas de proteção social. Saraiva (2020) afirma que “programas de educação financeira, gestão empresarial e marketing podem fortalecer

a sustentabilidade dos negócios e aumentar a adesão ao regime formal, garantindo maior segurança econômica e social”.

Apesar dos avanços promovidos pelo MEI, a desigualdade entre autônomos formalizados e informais persiste, reforçando a necessidade de políticas mais abrangentes que incluam diferentes categorias de trabalhadores independentes, reduzam a informalidade e ampliem a cobertura previdenciária (SARAIVA, 2020).

Portanto, a regulação do trabalho autônomo e do empreendedorismo individual no Brasil apresenta progressos importantes, mas ainda enfrenta desafios significativos para assegurar proteção social efetiva e inclusão econômica plena. O equilíbrio entre autonomia, flexibilidade e segurança jurídica e previdenciária é fundamental para o desenvolvimento sustentável desse segmento e para a promoção da cidadania social.

#### 4.1 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL

A proteção social e a inclusão econômica do trabalhador autônomo e do Microempreendedor Individual (MEI) têm sido objeto de intensos debates no âmbito jurídico e jurisprudencial brasileiro nos últimos anos. A expansão de formas flexíveis de trabalho, impulsionadas pela economia digital e pela chamada plataformização do trabalho, trouxe novos desafios para a interpretação das normas trabalhistas e previdenciárias (DELGADO, 2022).

Nesse contexto, o Poder Judiciário tem desempenhado papel fundamental na análise de situações em que a formalização como autônomo ou MEI pode ocultar relações de emprego, especialmente quando presentes os elementos caracterizadores do vínculo empregatício previstos na legislação trabalhista, como personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

A jurisprudência recente da Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido, em diversos casos, a possibilidade de configuração de vínculo de emprego mesmo quando o trabalhador atua formalmente como pessoa jurídica ou como MEI. Em decisões proferidas entre 2021 e 2024, o tribunal reafirmou que a simples formalização como microempreendedor individual não é suficiente para descaracterizar a relação de emprego, caso estejam presentes os requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa interpretação busca impedir práticas

conhecidas como “pejotização”, nas quais empresas utilizam contratos de prestação de serviços para evitar encargos trabalhistas e previdenciários.

A Jurisprudência brasileira vem no sentido de reconhecer os efeitos negativos da pejotização nos vínculos de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), traz o posicionamento de que seja “possível reconhecer a descaracterização do contrato de prestação de serviços, quando constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como ‘pejotização’” (Ag-AIRR101241-23.2016.5.01.0060, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 02/12/2022).

Da mesma forma, o presente Tribunal compreende que seja importante reconhecer a fraude e conseqüentemente afastar a prestação de serviços autônoma e reconhecido o vínculo de emprego. Nesse sentido, cita-se o presente julgado:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. **FRAUDE. "PEJOTIZAÇÃO"**. DIFERENÇAS DE PLR. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. No aspecto político, em relação ao vínculo de emprego, destaca-se que o Tribunal Regional consignou presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, porquanto demonstrado nos autos que havia pessoalidade na prestação de serviços; onerosidade; subordinação jurídica; e não eventualidade. **Afastou-se, portanto, a prestação de serviços de forma autônoma, porque constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como "pejotização". É possível reconhecer a ilegalidade de tal prática, quando objetiva fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da completa subordinação com o suposto contratante, incompatível com o próprio conceito de empresa, ao arrepio dos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho. [...]** Assim, reafirmou a presença dos elementos fático-jurídicos que tipificam a relação de emprego. Nesse contexto delineado, o TRT findou por imprimir efetividade à regra do artigo 9º, da CLT. Não se vislumbra ofensa direta e inequívoca aos arts. 3º e 818 da CLT e 373 do CPC, na forma imposta pela alínea "c" do art. 896/CLT. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. (Ag-AIRR-11645-58.2016.5.03.0129, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/12/2020). (grifo do autor).

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região, com sede em Recife – Pernambuco, em acórdão julgado em 30 de novembro de 2022, também decidiu que a contratação de prestação de serviço deu-se a título precário, pois incidiu no fenômeno da pejotização, e acrescentou que tal ato teve o intuito maior de burlar direitos trabalhistas, o que deve ser absolutamente rechaçado” (Processo: EDCiv - 0000014-

33.2019.5.06.0193, Relatora: Solange Moura de Andrade, Data de julgamento: 30/11/2022, Segunda Turma, Data da assinatura: 30/11/2022).

Em decisão recente no Estado do Tocantins, o TST do presente estado, assim decidiu:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. **PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST.** 2. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA COMPROVADA. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA. SÚMULA 463, I/ TST. [...]. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de "pejotização". Em qualquer desses casos - além de outros -, **estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias.** [...]. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, **visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de "pejotização").** Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença, que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST. Por tais razões, não há como enquadrar o vínculo existente entre o Reclamante e a Recorrente sob outra modalidade que não a do padrão empregatício. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (Ag-ED-RRAg-789-09.2018.5.12.0034, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/09/2023).

Conforme expresso no julgado acima, o relator, com fundamento no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do autor à reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista. Assim, o TRT manteve a sentença, que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada.

Dentro do tema em análise há uma situação que merece atenção. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324 e RE 958.252 (Tema 725 da Tabela de Repercussão Geral) firmou entendimento no sentido de que “é lícita a terceirização ou

qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

No entanto, entende-se que para a caracterização de fraude no Direito do Trabalho basta a presença material dos requisitos da relação de emprego, independentemente da roupagem jurídica conferida à prestação de serviços, sendo irrelevante eventual ciência ou consentimento do empregado com a contratação irregular.

Este entendimento, entretanto, é contrário à tese jurídica fixada pelo Supremo Tribunal Federal acerca da matéria. Nesse sentido, o entendimento fixado não impede que a Justiça do Trabalho, examinando concretamente a controvérsia, identifique o preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, de modo a concluir pela existência de vínculo de emprego, ainda que os serviços prestados pelo empregado tenham ocorrido sob a roupagem de contrato de prestação de serviços entre a empresa ré e a pessoa jurídica constituída pelo empregado prestador dos serviços, o que não decorre da mera contratação de pessoa jurídica formada por profissional liberal para o exercício de funções que se inserem na atividade finalística do empreendimento. (Ag-AIRR-1001395-97.2018.5.02.0066, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 25/09/2023).

O que se deve pontuar no vínculo empregatício para caracterizar ou não a pejetização é justamente os requisitos da relação de emprego. É com base nas provas dos autos e do preenchimento dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, é que se pode estabelecer o enquadramento da pejetização ao caso concreto.

No campo da economia de plataformas, decisões judiciais têm discutido a natureza jurídica da relação entre trabalhadores e empresas de aplicativos de transporte e entrega. Embora existam decisões divergentes entre diferentes tribunais regionais, parte da jurisprudência tem reconhecido que a ausência de autonomia real do trabalhador pode caracterizar subordinação estrutural ou algorítmica, reforçando a necessidade de ampliar mecanismos de proteção social para trabalhadores inseridos nesse modelo produtivo. Essa discussão tem incentivado o debate legislativo e acadêmico sobre novas formas de proteção social para trabalhadores autônomos e microempreendedores individuais.

A título de exemplo, a 3ª turma do TST, em sede de recurso de revista no processo nº TST-RR100353-02.2017.5.01.0066, sob a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado (2022), reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador por intermediação de aplicativo. O acórdão reconheceu o vínculo nos seguintes termos:

[...] **a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada**, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) **a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital** (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) **a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas** -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros.

Consta no referido acórdão, em continuidade que:

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) **por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.** (grifo do autor)

O acórdão aborda a questão referente aos horários de trabalho desses profissionais, afirmando que:

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e

mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – **são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.** Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); **não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital;** ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada [...]. (grifo do autor)

Dessa forma, verifica-se que a atuação dos tribunais tem sido essencial para delimitar os contornos jurídicos do trabalho autônomo e do MEI no Brasil, reforçando a necessidade de políticas públicas e instrumentos normativos que assegurem proteção social adequada sem inviabilizar iniciativas empreendedoras de pequeno porte.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da proteção social e da inclusão econômica do trabalhador autônomo e do Microempreendedor Individual (MEI) evidencia a complexidade das transformações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas. O crescimento do trabalho por conta própria, impulsionado por mudanças econômicas, tecnológicas e organizacionais, tem ampliado as possibilidades de inserção produtiva para milhões de trabalhadores. Nesse contexto, o MEI surge como um importante instrumento de formalização, permitindo o acesso a benefícios previdenciários, à emissão de notas fiscais e a um regime tributário simplificado, contribuindo para a redução da informalidade e para a ampliação da participação econômica de pequenos empreendedores.

Entretanto, apesar dos avanços proporcionados pela formalização simplificada, persistem desafios relacionados à garantia de direitos trabalhistas e à efetiva proteção social desses trabalhadores. Em diversas situações, a formalização como autônomo ou como MEI pode ser utilizada como estratégia para mascarar relações de emprego, fenômeno frequentemente associado à chamada “pejotização”. Nesse cenário, torna-se fundamental a atuação do Poder Judiciário na análise das condições reais da prestação de serviços, garantindo que a flexibilização das relações de trabalho não resulte na

supressão de direitos fundamentais assegurados pela legislação trabalhista.

A jurisprudência recente tem demonstrado a preocupação dos tribunais em equilibrar dois aspectos centrais: de um lado, a necessidade de reconhecer novas formas de organização do trabalho e de incentivar o empreendedorismo individual; de outro, a obrigação de preservar os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Assim, as decisões judiciais têm buscado avaliar cada caso concreto com base nos elementos caracterizadores da relação de emprego, evitando tanto a fraude trabalhista quanto a inviabilização de modelos legítimos de trabalho autônomo.

Dessa forma, conclui-se que a ampliação da proteção social para trabalhadores autônomos e microempreendedores individuais constitui um dos principais desafios das políticas públicas e da regulação do trabalho no Brasil contemporâneo. A construção de um sistema mais equilibrado exige a articulação entre legislação, jurisprudência e políticas de inclusão econômica, de modo a garantir que o avanço das novas formas de trabalho seja acompanhado pela efetiva proteção dos direitos sociais e pela promoção de condições dignas de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2023.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 26 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Presidência da República, Secretaria Geral, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?inci>

dente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725.  
Acesso em: 01 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista que reconhece vínculo empregatício entre motorista e Uber**. Relator: Maurício Godinho Delgado. 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327>. Acesso em: 31 mar. 2026.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): mercado de trabalho brasileiro - 1º trimestre de 2025**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/brasil-tem-32-milhoes-de-autonomos-informais-ou-trabalhadores-sem-carteira/>. Acesso em: 01 abr. 2026.

CENTRAIS SINDICAIS DO BRASIL. **Pauta da Classe Trabalhadora**. Brasília: Centrais Sindicais, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DORNELLES, Paulo Roberto. **A plataformização das relações de trabalho: como as tecnologias inovadoras das plataformas digitais impactaram na economia e desafiam as estruturas do direito do trabalho**. 1.ed. – São Paulo: Tirantlo Blanch, 2020.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI). **Questão social, violência e segurança pública: desafios e perspectivas**. v. 1, n.1, 2020.

GUERRA, Roberta Freitas. Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro. **Revista Direito e Práxis [online]**, v. 12, n. 2, p. 1141 - 1168, 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador autônomo de plataformas digitais: empregado ou autônomo? **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 189-198; 2021.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula. **Reformas trabalhistas e precarização do trabalho no Brasil**. Campinas: Unicamp, 2023.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **A Reconfiguração dos Modos de Trabalhar: Olhares Diversos**. 1º ed. LTr Editora, 2023.

PEIXOTO, Angélica. Trabalho Alienado ou Trabalho Autônomo? **Revista Marxismo E Autogestão**, 9(12), p. 1-15; 2023.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. **Trabalho intermitente: uma análise comparada**. Ano XXV, n. 52, p. 11 - 34, 2022.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3ª ed. São Paulo: Editora Método, 2020.

SILVA, Iriane Tassila Moreira. **O papel do direito trabalhista ante o numeroso crescimento da prestação de trabalho sob demanda.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Pitágoras. Bacabal, 2023.

TORRES, Vítor. **MEI: O que é, como funciona, como ser e quanto custa.** 2025. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/mei/>. Acesso em: 30 mar. 2026.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI.** São Paulo: LTR, 2019.