

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LARISSA ANDRADE DE VASCONCELOS

**RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: O MEI COMO ALTERNATIVA
AO MODELO TRADICIONAL DE CONTRATAÇÃO CLT**

CRICIÚMA

2025

LARISSA ANDRADE DE VASCONCELOS

**RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: O MEI COMO ALTERNATIVA
AO MODELO TRADICIONAL DE CONTRATAÇÃO CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Luan Philippi Machado

CRICIÚMA

2025

LARISSA ANDRADE DE VASCONCELOS

**RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: O MEI COMO ALTERNATIVA
AO MODELO TRADICIONAL DE CONTRATAÇÃO CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 26 de novembro de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Luan Philippi Machado – Professor Doutor – (UNESC) – Orientador

Leonel Luiz Pereira – Professor Mestre – (UNESC) – Examinador

Fernanda Pagnan Peruch – Professora Especialista – (UNESC) – Examinadora



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



“Porque Dele, e por meio Dele, e para Ele são todas as coisas. A Ele seja a glória para sempre. Amém! (Romanos 11:36)”

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois nada disso seria possível sem a sua graça e o seu cuidado constante. Foi Ele quem me deu força quando o cansaço falava mais alto, quem me guiou nas decisões e renovou minha fé em cada passo. Em todos os momentos, Ele me sustentou e me mostrou que cada esforço tem um propósito, e que tudo acontece no tempo certo.

A minha mãe, deixo um agradecimento cheio de amor e gratidão. Sua paciência, compreensão e incentivo foram fundamentais para que eu chegasse até este momento. Obrigada por acreditar em mim mesmo quando eu duvidava, por me ensinar o valor da dedicação e por estar sempre presente, em cada conquista e em cada desafio. Este trabalho também é seu, resultado do exemplo e do apoio que você sempre me deu.

A toda a minha família, que sempre torceu por mim e celebrou cada passo dessa caminhada, o meu muito obrigada. O carinho, as palavras de incentivo e a confiança de vocês foram fundamentais para que eu seguisse firme, mesmo nos dias mais difíceis. Cada gesto, conselho e demonstração de afeto fez diferença e me deu força para continuar.

Aos meus amigos, agradeço por estarem ao meu lado e por tornarem os dias mais leves. Entre risadas, conversas e desabafos, vocês me lembraram da importância de equilibrar a vida e de celebrar as pequenas vitórias. Agradeço também aos amigos da faculdade, que compartilharam comigo os desafios dessa trajetória acadêmica. Foram noites de estudo, trocas de ideias, momentos de dúvida e também de muita parceria. Mais do que colegas, encontrei pessoas que tornaram essa caminhada mais significativa e divertida.

Aos amigos do trabalho, que acompanharam de perto essa fase e demonstraram apoio e compreensão, deixo minha gratidão especial. Obrigada por entenderem os momentos de correria, pelas palavras de incentivo e pela amizade que ultrapassa o ambiente profissional.

Ao meu orientador, deixo um agradecimento especial por toda a orientação e apoio. Sua disponibilidade em ajudar, com paciência e atenção, foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho. Obrigada por compartilhar seu conhecimento, por esclarecer dúvidas e por acompanhar cada etapa com cuidado. Sua orientação fez diferença nesta jornada e contribuiu muito para meu aprendizado e para a conquista deste resultado.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade. Cada palavra de apoio, cada gesto de carinho e cada demonstração de confiança tiveram um papel importante nesta conquista.



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS



“Grandes realizações não são feitas por impulso, mas por uma soma de pequenas conquistas.”

Vincent Van Gogh

RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: O MEI COMO ALTERNATIVA AO MODELO TRADICIONAL DE CONTRATAÇÃO CLT

Larissa Andrade de Vasconcelos¹

Luan Philippi Machado²

RESUMO: O mercado de trabalho brasileiro tem passado por transformações significativas nas últimas décadas, impulsionadas por fatores econômicos, tecnológicos e legais. Nesse contexto, o Microempreendedor Individual (MEI) surgiu em 2008 como uma alternativa de formalização para profissionais que atuavam na informalidade, oferecendo um modelo simplificado de contribuição e acesso a benefícios previdenciários. Este estudo tem como objetivo geral analisar as vantagens e desafios do MEI em comparação ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob a perspectiva do profissional. A pesquisa é de natureza qualitativa e descritiva, com a coleta de dados realizada por meio de um questionário aplicado a vinte microempreendedores da cidade de Criciúma, em Santa Catarina. As respostas foram analisadas de forma interpretativa, buscando compreender percepções, motivações e dificuldades relacionadas à atuação como MEI. Os resultados mostraram que, embora os participantes reconheçam a importância da CLT e seus direitos trabalhistas, a maioria opta pelo MEI devido à flexibilidade e autonomia proporcionadas, mesmo diante da ausência de garantias formais. Observou-se que a satisfação dos microempreendedores está relacionada à liberdade e à gestão do próprio tempo, ainda que enfrentem desafios financeiros e falta de segurança em momentos de instabilidade. Conclui-se que o MEI representa uma alternativa viável e em constante expansão no Brasil, oferecendo autonomia e flexibilidade aos profissionais, embora ainda apresente limitações quanto à segurança e estabilidade financeira quando comparado à CLT.

PALAVRAS – CHAVE: Autonomia; Flexibilidade; Formalização; Microempreendedor Individual (MEI); Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

ÁREA TEMÁTICA: Tema 05 – Contabilidade Tributária.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro tem mudado muito nos últimos anos. As transformações econômicas, as novas tecnologias e as mudanças nas leis trabalhistas fizeram com que as formas de atuação profissional se tornassem mais diversas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, marcou um importante avanço na garantia dos direitos dos empregados, estabelecendo regras como o 13º salário, as férias, o FGTS e a jornada de trabalho de oito horas (Freitas et

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

² Doutor, UNESC, Criciúma, Santa Catarina, Brasil.

al., 2020; Garcia, 2025). No entanto, com o tempo, o mundo do trabalho passou a exigir mais flexibilidade, o que abriu espaço para outras formas de atuação.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a média anual da taxa de desocupação no Brasil em 2024 foi de 6,6%, o menor índice desde 2012, o que corresponde a cerca de 7,4 milhões de pessoas desocupadas naquele ano. Ainda segundo o IBGE, a taxa de informalidade ficou em 39,0% em 2024, representando profissionais sem registro em carteira e sem acesso aos direitos garantidos pela CLT. Diante desse cenário, muitos buscaram novas alternativas para garantir renda e formalizar suas atividades, e conforme mostram os dados do IBGE, uma das mais procuradas foi o registro como Microempreendedor Individual (MEI) (IBGE, 2024).

O MEI foi criado em 2008 com o objetivo de facilitar a formalização de pequenos negócios e de profissionais que atuavam na informalidade. Essa categoria permite que o profissional atue legalmente com um CNPJ, pagando uma contribuição mensal reduzida e tendo acesso a benefícios do INSS, como aposentadoria e auxílio-doença (Rocha *et al.*, 2024). Desde sua criação, o número de MEIs cresceu de forma expressiva. De acordo com a Receita Federal (Brasil, 2025), o país passou de 44 mil registros em 2009 para 16,3 milhões em 2024. Esse crescimento mostra que o MEI se tornou uma das principais portas de entrada para quem busca atuar por conta própria e sair da informalidade.

Mesmo com suas vantagens, o MEI ainda apresenta limitações. Diferente do profissional com carteira assinada, o microempreendedor não tem direito a benefícios como FGTS, 13º salário, férias remuneradas e seguro-desemprego (Belizario; Resende, 2024). Isso faz com que ele precise lidar com mais responsabilidades, cuidando da própria segurança financeira e previdenciária. Como destaca Welle (2022), embora o MEI traga mais liberdade, ele também expõe o profissional a situações de maior instabilidade e falta de proteção em momentos de dificuldade.

A legislação trabalhista também passou por mudanças importantes nas últimas décadas. A Constituição Federal de 1988 reforçou os direitos sociais e a proteção ao emprego. Já a Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, trouxe novas formas de contrato e mais liberdade nas negociações entre empregadores e profissionais (Martins, 2024; Garcia, 2025). Essas transformações mostram que o país vem tentando adaptar as leis às novas realidades das relações de prestação de serviços, buscando equilíbrio entre flexibilidade e segurança.

Diante desse cenário, surge a seguinte questão: a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelo MEI compensam a ausência dos direitos garantidos pela CLT? O objetivo geral deste trabalho é analisar as vantagens e os desafios do Microempreendedor Individual (MEI) em comparação com o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob a perspectiva do profissional. Para isso, foram definidos os seguintes objetivos específicos: compreender a evolução histórica da legislação trabalhista no Brasil; apresentar os direitos e deveres das modalidades MEI e CLT; e avaliar os conhecimentos e percepções dos profissionais que atuam como microempreendedores individuais no município de Criciúma.

A justificativa deste estudo está no fato de que o número de microempreendedores cresce a cada ano, o que reforça a importância de compreender como essa forma de atuação influencia a vida das pessoas. Socialmente, o tema é relevante porque reflete uma realidade vivida por milhões de brasileiros que buscam alternativas para formalizar seus serviços e garantir autonomia. No campo acadêmico, a pesquisa contribui para o debate sobre as

transformações do mercado e as novas formas de geração de renda. Na prática, pode auxiliar na identificação dos principais desafios enfrentados pelos microempreendedores e na reflexão sobre medidas que possam fortalecer essa categoria.

Por fim, este trabalho está estruturado em cinco partes. Após esta introdução, a segunda seção apresenta a fundamentação teórica, que aborda a evolução das leis trabalhistas e o papel da CLT e do MEI no cenário atual. A terceira seção descreve os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. A quarta seção traz a análise e interpretação dos resultados obtidos junto aos microempreendedores participantes. Por fim, a quinta seção apresenta as considerações finais, com as principais conclusões e sugestões para futuras pesquisas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A história das leis trabalhistas no Brasil começou a se desenvolver no século XIX. A Constituição de 1824 determinou a extinção das corporações de ofício, permitindo a liberdade no exercício das profissões. No entanto, a escravidão ainda era uma realidade, e somente com a Lei Áurea, em 1888, ocorreu a abolição formal da escravidão no país (Martins, 2024; Garcia, 2025).

Com o passar dos anos, as legislações foram sendo criadas de maneira dispersa. A influência das transformações na Europa e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 incentivaram a criação de normas trabalhistas no Brasil. A presença de imigrantes no país também fortaleceu movimentos operários em busca de melhores condições de trabalho (Martins, 2024; Garcia, 2025).

No governo de Getúlio Vargas, a política trabalhista passou a ser implementada de forma mais sistemática. Foram criadas leis sobre carteira profissional, duração da jornada de trabalho em diversos setores e regulamentação do trabalho feminino e infantil (Garcia, 2025). A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente dos direitos trabalhistas, garantindo jornada de oito horas, salário mínimo, férias remuneradas, repouso semanal e proteção ao trabalho das mulheres e menores (Martins, 2024).

A necessidade de sistematização das diversas leis levou à criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diferente de um código, que cria um direito novo, a CLT teve como objetivo reunir e consolidar as legislações trabalhistas já existentes, organizando-as de maneira mais eficiente (Martins, 2024; Garcia, 2025).

Garcia (2025) aponta que as legislações trabalhistas continuaram a evoluir ao longo dos anos. A Constituição de 1946, ao contrário da anterior, que era corporativista, restabeleceu o direito de greve e ampliou os direitos dos trabalhadores. Nas décadas seguintes, novas leis foram criadas para regulamentar aspectos como repouso semanal remunerado, o décimo terceiro salário e a situação de categorias específicas de trabalhadores, como vendedores e porteiros.

A Constituição de 1988 inseriu os direitos trabalhistas dentro do capítulo dos Direitos Sociais, tratando de temas como participação nos lucros das empresas, estabilidade no emprego e representação dos trabalhadores dentro das empresas (Garcia, 2025). Já em 2017, a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de

13 de julho de 2017, alterou mais de 100 artigos da CLT, trazendo mudanças significativas para o mercado de trabalho, como a regulamentação do trabalho intermitente e maior autonomia para a negociação entre empregado e empregador (Martins, 2024; Garcia, 2025).

De acordo com Belizário e Resende (2024), o trabalho autônomo passou a receber mais atenção. Embora não ofereça o mesmo nível de proteção dos empregos formais, sua regulamentação permite que mais profissionais atuem de maneira independente, sem vínculo empregatício. Essas mudanças mostram um movimento em direção a um modelo mais flexível de relações trabalhistas, acompanhando as transformações do mercado e da tecnologia (Barbosa; Araújo; Faria, 2024).

As transformações no mercado de trabalho nas últimas décadas resultaram em um crescimento significativo do trabalho informal. A flexibilização das leis trabalhistas e a modernização tecnológica levaram muitas pessoas a buscar alternativas ao emprego formal, como o Microempreendedor Individual (MEI) e outras formas de prestação de serviço (Belizario; Resende, 2024).

Segundo Barbosa, Araújo e Faria (2024), a introdução de modelos como o MEI permite que profissionais que atuam na informalidade regularizem suas atividades, garantindo acesso a direitos previdenciários e facilitando sua inserção no mercado. Da mesma forma, dentro do próprio regime da CLT, surgem novas modalidades, como o teletrabalho, adaptando-se às exigências de um mercado cada vez mais dinâmico.

2.2 O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E SUA RELEVÂNCIA NO MERCADO

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma figura jurídica criada no Brasil em 2008, com o objetivo de formalizar profissionais que atuam na informalidade e ampliar o acesso à proteção social. Rocha *et al.* (2024) explicam que essa política pública foi estruturada para acolher pequenos empreendedores e autônomos que, até então, estavam à margem da formalidade e sem acesso a benefícios previdenciários ou direitos trabalhistas básicos.

A criação do MEI buscou enfrentar a alta carga tributária e a complexidade burocrática que dificultavam a formalização de pequenos negócios. Ao propor uma alternativa simplificada, com alíquotas reduzidas e processos desburocratizados, o programa facilitou a entrada de milhões de brasileiros na economia formal por meio da obtenção de CNPJ, emissão de notas fiscais e contribuição previdenciária (Rocha *et al.*, 2024; Welle, 2022).

Entre as principais características do MEI, está o limite de faturamento anual de R\$ 81.000,00, vigente atualmente, valor que, à época de sua criação, era de R\$ 36.000,00 anuais e foi posteriormente reajustado para R\$ 60.000,00 em 2012 e para R\$ 81.000,00 em 2018. Também se destaca a possibilidade de contratação de um empregado e a contribuição mensal fixa, que inclui tributos como o INSS, o ICMS ou o ISS, conforme a natureza da atividade exercida. Essa simplicidade tributária é vista como um dos maiores atrativos do regime, assim como a facilidade de registro e o baixo custo de manutenção da formalização (Rocha *et al.*, 2024; Lei Complementar nº 139/2011; Lei Complementar nº 155/2016).

Por outro lado, o MEI apresenta algumas limitações importantes. Nem todas as atividades podem ser enquadradas nesse regime, e há restrições quanto à expansão do negócio, como o impedimento de contratar mais de um funcionário. Além disso, os benefícios previdenciários disponíveis ao MEI são limitados, e ele não possui

acesso a direitos típicos de trabalhadores com vínculo empregatício, como FGTS, seguro-desemprego ou férias remuneradas, o que pode representar um desafio para quem busca maior segurança e estabilidade (Rocha *et al.*, 2024; Welle, 2022).

Segundo a Receita Federal (Brasil, 2025), o número de microempreendedores individuais no Brasil vem crescendo desde sua criação. Em 2009, o país contava com 44.188 registros. Em 2014, esse número subiu para 4,6 milhões, em 2019 chegou a 9,4 milhões, e em 2024 alcançou 16,3 milhões de microempreendedores. Esse crescimento é reflexo tanto da atratividade da modalidade quanto de mudanças no mercado de trabalho (Welle, 2022).

Embora o MEI represente um avanço em termos de inclusão produtiva e acesso à previdência, ele também pode ser inserido em um cenário de precarização das relações laborais, sobretudo quando o MEI é utilizado como substituo de vínculos formais de emprego. Welle (2022) observa que parte significativa dos MEIs apresenta características de dependência econômica e subordinação, o que demonstra que nem todos atuam com a autonomia que o MEI pressupõe. Assim, compreender o MEI exige não apenas reconhecer seus benefícios, mas também refletir sobre seus limites e impactos nas garantias e na qualidade das ocupações oferecidas aos profissionais brasileiros.

2.3 A CONSOLIDAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR BRASILEIRO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representa um dos mais importantes marcos regulatórios das relações de trabalho no Brasil. Criada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT foi resultado de um processo de organização e unificação de diversas leis trabalhistas que surgiram a partir da década de 1930, em meio a um contexto de crescente industrialização e urbanização (Ritzel; Coelho, 2023). Seu objetivo principal não foi criar uma nova legislação, mas sim sistematizar normas já existentes, proporcionando maior segurança jurídica para os trabalhadores (Freitas *et al.*, 2020). A sua criação marcou uma grande conquista para a classe trabalhadora, pois estabeleceu bases mínimas de direitos que deveriam ser respeitados em qualquer relação de trabalho.

Conforme Freitas *et al.* (2020), a CLT é reconhecida como uma legislação histórica, pois promoveu avanços essenciais para garantir dignidade e condições justas de trabalho, refletindo as demandas dos movimentos operários que buscavam proteção contra as condições precárias de empregos existentes até então. A lei reforçou a necessidade de proteger o trabalhador em um ambiente econômico que, à época, favorecia os interesses empresariais e oferecia poucas garantias sociais à maioria dos trabalhadores.

O conceito de empregado foi devidamente definido na CLT, em seu artigo 3º, como “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). Essa definição é fundamental para identificar a quem se aplicam os direitos previstos na legislação consolidada.

Segundo Freitas *et al.* (2020), a CLT organizou um conjunto de normas que permitiram avanços significativos nas relações laborais. Essa legislação foi essencial para garantir condições mais justas de trabalho e equilibrar as relações entre empregados e empregadores. Também contribuiu para a valorização do trabalhador e para a consolidação de direitos que se tornaram base da proteção social no país. Entre os principais direitos estabelecidos, destacam-se:

Quadro 1 – Direitos trabalhistas garantidos pela CLT

13º salário	Corresponde a um salário adicional anual pago ao trabalhador no final do ano, contribuindo para o reforço de sua renda (Freitas <i>et al.</i> , 2020; CF, art. 7º, VIII; Lei nº 4.090/1962).
Adicional de periculosidade, insalubridade ou penosidade	Esses adicionais são pagos quando o trabalhador se expõe a condições de risco ou desgaste excessivo. A legislação trabalhista visa proteger o empregado, oferecendo compensação financeira para atividades perigosas, insalubres ou penosas (Amorim, 2023; CLT, arts. 189 a 192; 193 a 197; CF, art. 7º, XXIII).
Aposentadoria e pensões	Com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) em 1966 e sua posterior transformação no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em 1990, o sistema previdenciário unificou a cobertura para todos os trabalhadores, incluindo benefícios como auxílio-doença, auxílio-acidente e pensões para dependentes de trabalhadores falecidos (CUT, 2021; CF, art. 201; Lei nº 8.213/1991).
Aviso prévio	Em caso de demissão, o trabalhador deve ser informado com antecedência ou indenizado, garantindo tempo para organização de sua situação financeira (Freitas <i>et al.</i> , 2020; CLT, art. 487, § 1º; CF, art. 7º, XXI).
Descanso semanal remunerado	Todo empregado tem direito ao descanso de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, para evitar jornadas exaustivas que possam prejudicar sua saúde (Amorim, 2023; CLT, art. 67; CF, art. 7º, XV).
Estabilidade de trabalhadores	A CLT garante estabilidade no emprego para alguns trabalhadores, como gestantes, que possuem estabilidade de cinco meses após a licença maternidade, e trabalhadores acidentados, que não podem ser demitidos sem justa causa por 12 meses (CUT, 2021; ADCT, art. 10, II, “b”; Lei nº 8.213/1991, art. 118).
Férias anuais remuneradas	O trabalhador tem direito a 30 dias de férias remuneradas após 12 meses de trabalho, acrescidas de um terço do salário normal, como forma de garantir seu descanso (Amorim, 2020; CLT, arts. 129 e 130; CF, art. 7º, XVII).
Fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS)	O FGTS serve como uma reserva financeira para o trabalhador, sendo possível o saque em situações como demissão sem justa causa, aposentadoria, financiamento da casa própria ou em casos de doenças graves. O valor é depositado pelo empregador, com um depósito mensal de 8% sobre a remuneração (Amorim, 2023; CF, art. 7º, III; Lei nº 8.036/1990).
Jornada de trabalho e hora extra	A CLT fixa a duração máxima da jornada em 8 horas diárias e 44 horas semanais, assegurando o pagamento de horas extras em caso de excedente (Freitas <i>et al.</i> , 2020; CLT, arts. 58 e 59; CF, art. 7º, XVI).
Licença maternidade	Garante às mulheres o afastamento do trabalho por, no mínimo, 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, assegurando o direito ao cuidado com o recém-nascido (Freitas <i>et al.</i> , 2020; CLT, art. 392; CF, art. 7º, XVIII).
Licença paternidade	Garante ao pai o direito de se ausentar do trabalho por 5 dias consecutivos, permitindo que participe dos primeiros dias de vida do filho (Amorim, 2023; CF, art. 7º, XIX).
Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno	O trabalho noturno, realizado entre 22h e 5h, tem remuneração superior à do trabalho diurno, com um adicional mínimo de 20%. Além disso, a duração da hora trabalhada durante a noite é reduzida para 52 minutos e 30 segundos, (Amorim, 2023; CLT, art. 73; CF, art. 7º, IX).
Seguro-desemprego	Direito assegurado aos trabalhadores demitidos sem justa causa, consistindo em parcelas de assistência financeira por tempo limitado enquanto buscam uma nova colocação (CUT, 2021; CF, art. 7º, II; Lei nº 7.998/1990).

Fonte: Adaptado de Amorim (2023); CUT (2021); Freitas *et al.* (2020); CF, CLT, ADCT e leis ordinárias citadas.

Esses direitos foram conquistas históricas resultantes de intensas lutas sociais e políticas, fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada (CUT, 2021).

2.4 MEI e CLT: LIBERDADE PROFISSIONAL E PROTEÇÃO SOCIAL

O Microempreendedor Individual (MEI) e o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representam dois modelos distintos de atuação profissional no Brasil, com características próprias que influenciam as condições de trabalho e renda. Enquanto o MEI oferece maior autonomia e flexibilidade, a CLT assegura estabilidade e direitos trabalhistas consolidados. Como destacam Belizario e Resende (2024), o trabalho autônomo, cada vez mais comum no país, vem sendo impulsionado pela flexibilização das leis e pela transformação do mercado de trabalho, mas ainda carece de uma regulamentação que assegure proteção social semelhante à proporcionada pelo regime celetista. Nesse cenário, torna-se essencial analisar as vantagens e desvantagens que ambas as modalidades oferecem aos profissionais brasileiros.

Uma das principais vantagens do enquadramento como Microempreendedor Individual está na liberdade que o profissional possui para organizar sua rotina. Conforme destacam Carrion e Barbosa (2021), a flexibilidade de carga horária é um dos atrativos mais valorizados pelos microempreendedores, que não estão sujeitos a uma jornada de trabalho fixa. Essa liberdade também se manifesta na possibilidade de exercer múltiplas atividades e de tomar decisões autônomas sobre como, onde e com quem prestar seus serviços. Para os autores, a insubordinação e a rotatividade funcional ampliam as oportunidades de prestação de serviço, permitindo que o MEI atue de maneira mais adaptada às suas preferências e circunstâncias pessoais. De forma semelhante, Farias (2022) destaca que o MEI conta com uma contribuição previdenciária reduzida, o que facilita o acesso à formalização por parte de profissionais que atuam na informalidade, mantendo, ainda assim, proteção em casos de doença, invalidez ou morte. Essa simplificação tributária e administrativa favorece a entrada de milhões de brasileiros no mercado formal, ainda que em uma modalidade mais flexível e independente.

No entanto, quando se observa o regime CLT, evidenciam-se vantagens como a previsibilidade de renda e a ampla lista de direitos assegurados por lei. Segundo Amorim (2023), os trabalhadores regidos pela CLT têm garantidos direitos fundamentais como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, adicional noturno, licença maternidade e paternidade, além do descanso semanal remunerado. Esses direitos visam proteger o trabalhador contra vulnerabilidades econômicas e sociais, oferecendo uma estrutura de segurança jurídica e financeira que vai além da simples remuneração mensal. Complementando essa perspectiva, Belizario e Resende (2024) afirmam que o trabalhador celetista está amparado por uma legislação que assegura sua dignidade, mesmo em situações adversas como acidentes, doenças ou desemprego involuntário. Diferentemente do MEI, o vínculo empregatício formal garante acesso automático a benefícios previdenciários e trabalhistas, sem a necessidade de contribuição ou planejamento individual adicional.

No que se refere à organização financeira do profissional, a escolha entre as duas modalidades tem impacto direto no modo como ele deve planejar sua vida econômica, conforme analisado por Carrion e Barbosa (2021), a rentabilidade variável do MEI pode representar uma vantagem em momentos de alta demanda, permitindo ao profissional obter ganhos superiores aos de um trabalhador com salário fixo. No entanto, essa mesma variabilidade dificulta o planejamento financeiro de longo prazo, já que não há garantia de renda estável. A isso soma-se o fato de que, conforme Farias (2022), mesmo em períodos de baixa ou nenhuma renda, o MEI continua

obrigado a arcar com o pagamento dos encargos mensais fixos. Por outro lado, a CLT proporciona maior estabilidade, visto que os benefícios como FGTS e aposentadoria são automaticamente recolhidos pelo empregador, sem necessidade de gestão direta por parte do trabalhador. Para Amorim (2023), essa previsibilidade é essencial para o equilíbrio financeiro do indivíduo, sobretudo em um contexto de insegurança econômica e instabilidade no mercado de trabalho.

As transformações recentes nas relações de trabalho, como destacam Barbosa, Araújo e Faria (2024), mostram que o avanço tecnológico e a flexibilização das leis têm impulsionado novas formas de contratação e de organização do trabalho. Isso tem levado ao aumento do número de pessoas que atuam como Microempreendedores Individuais (MEI), o que por um lado representa uma oportunidade de inclusão produtiva, mas por outro pode ampliar desigualdades no acesso a direitos e na proteção social. Belizario e Resende (2024) alertam que o crescimento do trabalho por conta própria exige um debate aprofundado sobre a necessidade de garantir condições dignas para esses profissionais, equilibrando a liberdade de atuação com o acesso mínimo a benefícios sociais. Embora o MEI represente uma alternativa viável para muitos brasileiros, ele não deve ser visto como substituto integral ao regime CLT, mas como uma possibilidade dentro de um sistema mais amplo, que ainda apresenta limitações quanto à segurança e aos benefícios do trabalho celetista.

Diante disso, percebe-se que optar pelo MEI ou pela CLT envolve considerar cuidadosamente as prioridades e circunstâncias pessoais de cada pessoa. Enquanto o MEI oferece liberdade para organizar o próprio tempo, atuar em diferentes frentes e negociar diretamente com os clientes, ele também transfere para o profissional a responsabilidade integral por sua segurança econômica e previdenciária. Já o regime celetista, apesar de menos flexível, oferece uma rede de proteção mais sólida, com garantias históricas conquistadas por meio de lutas sindicais e movimentos sociais. Como reforçam Esse (2021) e Farias (2022), a formalização por meio do MEI tem aspectos positivos relevantes, mas deve ser acompanhada de planejamento rigoroso para que o trabalhador não fique desamparado em situações inesperadas. Portanto, mais do que uma simples escolha entre autonomia e estabilidade, essa decisão reflete os caminhos possíveis dentro de um mercado de trabalho em constante transformação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Esta pesquisa foi conduzida com abordagem qualitativa, pois busca compreender a percepção e a experiência de profissionais que atuam como Microempreendedor Individual (MEI). A abordagem qualitativa é adequada para interpretar significados, opiniões e experiências dos participantes em seu contexto social, valorizando a perspectiva dos sujeitos envolvidos e considerando o ambiente no qual estão inseridos (Günther, 2006).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é de natureza descritiva, pois apresenta as características da atuação como MEI, bem como as experiências e percepções dos participantes sobre essa forma de prestação de serviço. Segundo Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou

fenômenos, sem manipulá-los, permitindo maior compreensão da realidade investigada.

A estratégia metodológica adotada foi a pesquisa de levantamento, realizada por meio de questionário, que possibilitou coletar dados diretamente com os participantes sobre seus conhecimentos e opiniões (Marconi e Lakatos, 2010).

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados foi realizada com 20 microempreendedores individuais (MEIs) de Criciúma, Santa Catarina, sendo 10 mulheres e 10 homens. A seleção dos participantes ocorreu a partir de um relatório obtido na Receita Federal com as 10 atividades mais registradas por mulheres na cidade; em seguida, aplicou-se o questionário a uma mulher de cada atividade. O mesmo procedimento foi adotado para os homens, garantindo a diversidade de atividades entre os participantes. A aplicação do questionário ocorreu entre os dias 22 de setembro e 21 de outubro de 2025, período em que foram coletadas todas as respostas utilizadas na pesquisa.

A amostragem foi por conveniência, selecionando participantes disponíveis e dispostos a colaborar com a pesquisa. O instrumento de coleta consistiu em um questionário online aplicado via Google Forms, contendo perguntas abertas e fechadas, o que permitiu tanto a quantificação de informações quanto a compreensão qualitativa das percepções dos MEIs.

A análise dos dados seguiu um processo interpretativo, baseado na leitura, categorização e organização das informações obtidas. As respostas foram agrupadas em categorias temáticas, permitindo identificar padrões, significados e relações, considerando o contexto de atuação dos participantes (Günther, 2006).

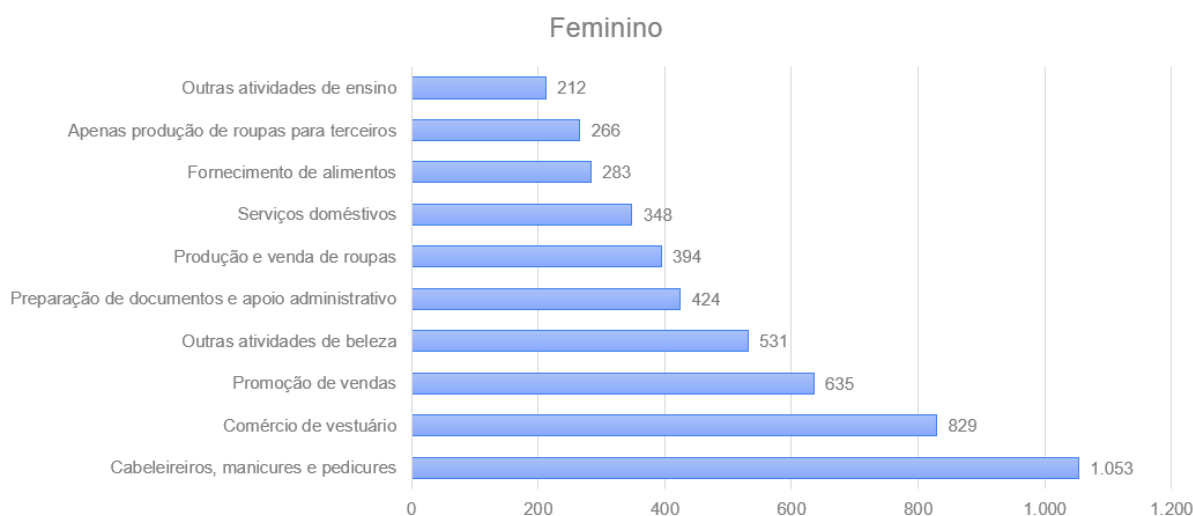
Esse procedimento metodológico possibilitou compreender de forma detalhada a realidade dos profissionais que atuam como MEI, contribuindo para a construção de conhecimento científico sólido e socialmente relevante.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

A pesquisa foi realizada com vinte microempreendedores individuais (MEIs) da cidade de Criciúma, Santa Catarina, sendo dez mulheres e dez homens. Essa divisão equilibrada permite observar de forma mais justa as percepções e experiências de cada grupo, considerando que homens e mulheres podem vivenciar realidades diferentes dentro do empreendedorismo. Os participantes atuam em diversas áreas, tanto no comércio quanto na prestação de serviços. Entre as atividades mais citadas estão cabeleireiros, manicures e pedicures, promoção de vendas e preparação de documentos e apoio administrativo, cada uma representando dois participantes da amostra. Também foram mencionadas atividades como comércio de vestuário, produção de roupas, serviços de entrega rápida, instalação e manutenção elétrica e apoio relacionado ao transporte, entre outras. Essa variedade mostra que o MEI está presente em diferentes setores, oferecendo oportunidade de formalização para quem busca autonomia e flexibilidade. Essa percepção está alinhada ao que destacam Rocha *et al.* (2024), ao afirmarem que o MEI foi criado justamente para acolher pequenos empreendedores que atuavam na informalidade, garantindo acesso à formalização.

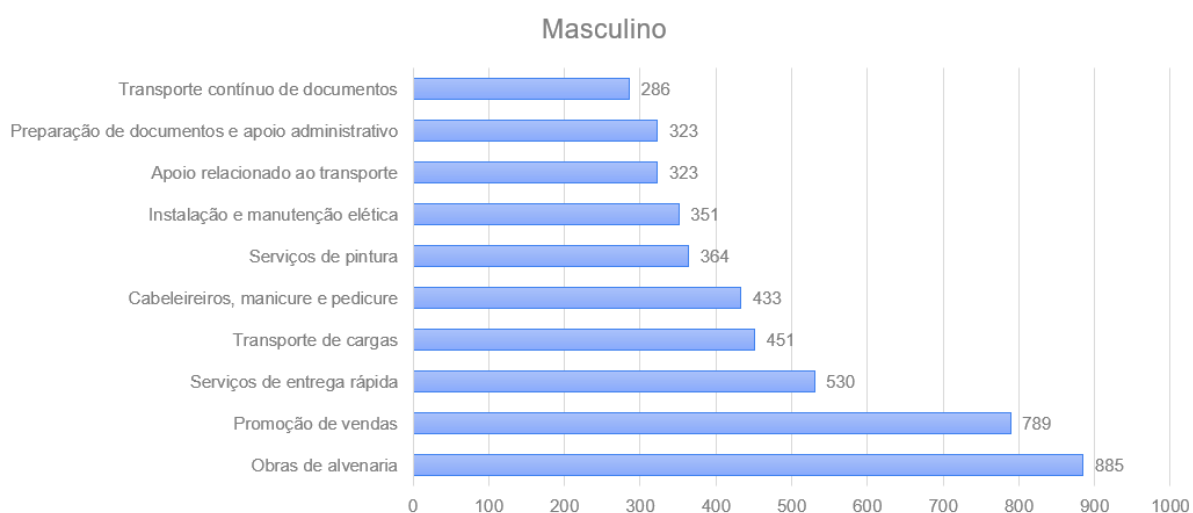
Figura 01 – MEIs em Criciúma, Santa Catarina, por atividade e sexo feminino



Fonte: Receita Federal (2025).

A análise das atividades exercidas pelas mulheres evidencia a diversidade de áreas em que o MEI atua, abrangendo desde o comércio até os serviços pessoais. Observa-se que muitas optam por segmentos que permitem maior autonomia e flexibilidade na rotina, o que reforça o papel do microempreendedorismo como alternativa para conciliar responsabilidades profissionais e pessoais. Conforme destacam Rocha *et al.* (2024), o MEI tem se mostrado uma via importante de formalização e independência para profissionais que antes atuavam na informalidade, promovendo inclusão produtiva e acesso à contribuição previdenciária.

Figura 02 – MEIs em Criciúma, Santa Catarina, por atividade e sexo masculino



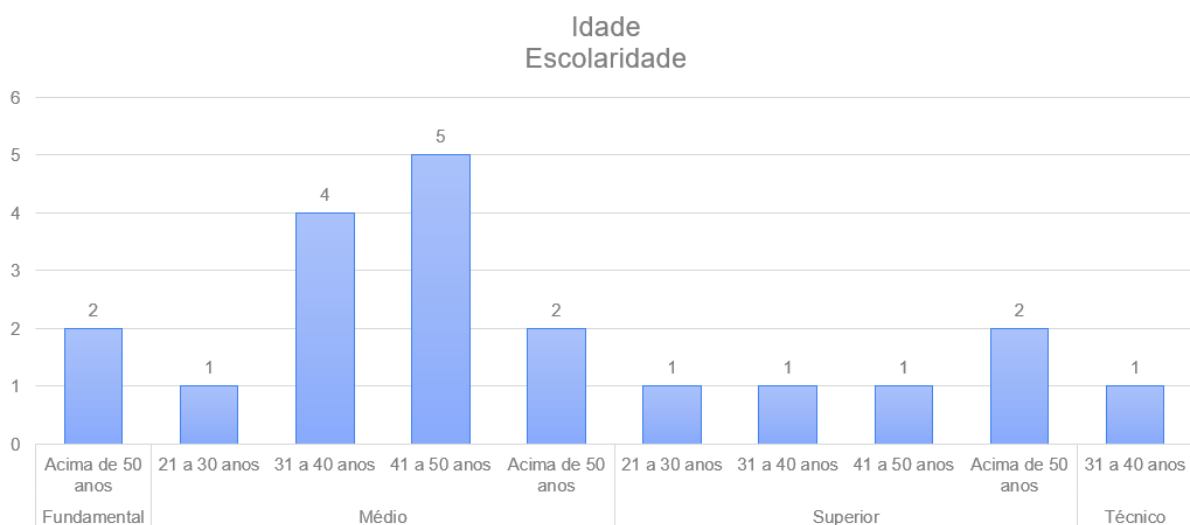
Fonte: Receita Federal (2025).

De modo semelhante, entre os homens há predominância de atividades voltadas à prestação de serviços e ao setor técnico, o que demonstra a ampla presença do Microempreendedor Individual em diferentes áreas do mercado. Essa escolha mostra que o MEI tem se consolidado como uma opção acessível e atrativa

para quem busca formalizar seu trabalho e alcançar maior independência na gestão da própria atividade. Segundo Welle (2022), o crescimento dessa modalidade está ligado à busca por liberdade e flexibilidade, ainda que envolva desafios relacionados à instabilidade de renda e à ausência de garantias formais.

A maior parte dos participantes atua como MEI há mais de cinco anos, representando 40% da amostra. Em seguida, 15% possuem entre 3 e 4 anos e outros 15% entre 4 e 5 anos. Os demais estão distribuídos entre menos de 1 ano e até 3 anos de atividade. Esses dados indicam que a maioria já possui experiência e estabilidade em seus negócios, o que contribui para uma percepção mais realista sobre as vantagens e desafios de atuar de forma autônoma. A faixa etária dos participantes é composta, em sua maioria, por pessoas entre 31 e 50 anos, sendo apenas dois respondentes entre 21 e 30 anos. O que sugere que o MEI é formado principalmente por adultos com trajetória profissional construída, que optaram pelo empreendedorismo como alternativa ao emprego formal. Quanto à escolaridade, a maioria declarou ter concluído o ensino médio, seguida por participantes com ensino superior, fundamental e curso técnico. Essa predominância mostra que o MEI é acessível a pessoas com diferentes níveis de escolaridade, possibilitando que profissionais com ou sem formação superior consigam formalizar suas atividades.

Figura 03 – Idade e escolaridade dos participantes da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Entre as mulheres entrevistadas, predominam aquelas com ensino médio completo, seguidas por um número menor com ensino superior e com ensino técnico. A maioria está na faixa etária entre 31 e 50 anos, com poucas participantes mais velhas. Esse perfil mostra que as mulheres tendem a buscar o MEI como uma alternativa de estabilidade profissional e autonomia após já possuírem certa experiência no mercado de trabalho. Observa-se também que a formalização surge como uma oportunidade de conciliar o trabalho com outras responsabilidades, como a maternidade e o cuidado com a família, o que reforça a importância da flexibilidade proporcionada por essa forma de atuação.

Entre os homens, também se destaca o ensino médio completo como nível de escolaridade predominante, seguida por superior ou fundamental. A faixa etária é semelhante, concentrando-se entre 31 e 50 anos, o que indica que, assim como elas,

a maioria dos homens já tem uma trajetória profissional consolidada. No entanto, entre os homens, a escolha pelo MEI parece estar mais associada à busca por melhores ganhos financeiros e independência profissional, refletindo uma motivação mais voltada ao crescimento econômico do que à conciliação entre trabalho e vida pessoal.

De modo geral, os dados mostram que, embora homens e mulheres compartilhem um perfil semelhante em idade e escolaridade, as motivações e o contexto de atuação apresentam características distintas. As mulheres tendem a valorizar mais a flexibilidade e a possibilidade de equilibrar diferentes papéis sociais, enquanto os homens demonstram foco maior na autonomia financeira e na ampliação da renda. Essa diferença reforça que o MEI se adapta a diferentes realidades e necessidades, funcionando tanto como um meio de independência econômica quanto de reorganização da vida profissional.

4.2 ANÁLISE SOBRE O CONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS (CLT)

As respostas demonstraram que os participantes possuem bom conhecimento sobre os principais direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Observou-se unanimidade nas respostas referentes ao 13º salário, férias remuneradas, depósito mensal do FGTS, adicional noturno, adicional de periculosidade ou insalubridade, estabilidade da gestante, estabilidade em caso de acidente de trabalho e licença-paternidade. Esse resultado mostra que os participantes têm consciência dos direitos fundamentais que compõem a base da proteção trabalhista no Brasil, o que pode estar relacionado ao fato de a maioria já ter trabalhado anteriormente com carteira assinada, conforme indicado em outras questões do questionário.

Ainda assim, foram observadas duas exceções pontuais. Em relação ao seguro-desemprego e à jornada limitada a 44 horas semanais, apenas uma participante em cada questão afirmou não ter conhecimento desses direitos. Ambas as respostas negativas vieram de mulheres entre 31 e 40 anos, com escolaridade de nível médio e técnico, e entre dois e quatro anos de atuação como MEI. Esse resultado pode indicar que, apesar do conhecimento geral sobre os direitos trabalhistas ser amplo, alguns aspectos mais específicos ou menos vivenciados na prática tendem a passar despercebidos. É possível que a rotina do microempreendedor, marcada por flexibilidade e ausência de controle formal de jornada, contribua para que certos direitos da CLT, como a limitação de horas e o acesso ao seguro-desemprego, não sejam lembrados ou considerados relevantes no contexto atual desses profissionais. Assim, ainda que as participantes conheçam os principais direitos, observa-se que a experiência fora do vínculo empregatício faz com que determinadas garantias percam visibilidade ou significado no dia a dia.

Quando questionados sobre a importância dos direitos trabalhistas, praticamente todos os participantes se mostraram favoráveis, variando entre as opções “concordo” e “concordo totalmente”, com apenas dois casos neutros. Esse resultado demonstra que, mesmo entre aqueles que optaram por atuar como MEI em busca de maior autonomia e flexibilidade, há reconhecimento do papel essencial da CLT na proteção do trabalhador. As respostas sugerem que os entrevistados compreendem que tais direitos representam segurança e estabilidade, especialmente diante de situações imprevistas, como doenças, desemprego ou maternidade. Essa percepção reforça a ideia de que a valorização dos direitos não se perde com a escolha pelo trabalho autônomo; pelo contrário, ela se mantém como referência de

proteção social e equilíbrio nas relações de trabalho, mesmo entre aqueles que preferem atuar por conta própria.

Na pergunta aberta sobre os direitos trabalhistas considerados mais importantes, destacaram-se com maior frequência o 13º salário (95%), as férias remuneradas (90%), o seguro-desemprego (80%) e a licença-maternidade (60%). Também foram mencionados, em menor proporção, a estabilidade da gestante, os adicionais de periculosidade e insalubridade, o FGTS, a jornada de 44 horas semanais e a licença-paternidade. Esses resultados mostram que os participantes atribuem maior valor aos direitos que garantem segurança financeira e proteção em momentos de vulnerabilidade. Essa valorização revela uma preocupação prática com a estabilidade e o amparo social, aspectos que o trabalho autônomo nem sempre consegue assegurar de forma contínua. Assim, percebe-se que, mesmo optando pela autonomia do MEI, os participantes reconhecem a importância dos mecanismos de proteção presentes na CLT, associando-os à tranquilidade e previsibilidade nas relações de trabalho.

Figura 04 – Direitos trabalhistas positivos para o trabalhador



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao comparar as respostas entre homens e mulheres, observa-se que ambos os grupos mantêm uma visão amplamente positiva em relação aos direitos trabalhistas, reconhecendo sua importância para a segurança e estabilidade do trabalhador. No entanto, entre as mulheres, essa valorização aparece de forma um pouco mais expressiva, especialmente nas respostas “concordo totalmente”, o que pode estar relacionado à maior preocupação com garantias ligadas à maternidade, à estabilidade e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Já entre os homens, as respostas também foram predominantemente positivas, mas com leve tendência à neutralidade em alguns casos, possivelmente associada à busca por maior autonomia e flexibilidade na forma de trabalho. Assim, nota-se que, embora o entendimento sobre a relevância dos direitos trabalhistas seja semelhante entre os gêneros, as razões que

sustentam essa percepção variam conforme as experiências e prioridades de cada grupo, refletindo diferentes formas de compreender a proteção oferecida pela CLT.

4.3 ANÁLISE SOBRE ATUAÇÃO E SATISFAÇÃO COMO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI)

Após compreender o nível de conhecimento e valorização dos direitos trabalhistas previstos na CLT, torna-se importante observar como os participantes percebem a atuação como microempreendedores individuais e de que forma se relacionam com as vantagens e limitações dessa modalidade. De modo geral, as respostas indicam que os participantes possuem clareza sobre o que o MEI oferece e o que ele não garante, demonstrando um entendimento sólido sobre as condições dessa formalização.

Todos os vinte participantes sabiam que o MEI não dá direito a 13º salário, férias remuneradas, FGTS, seguro-desemprego, adicional noturno, adicionais de insalubridade e periculosidade, nem licença-paternidade. Esse resultado revela uma conscientização sobre as limitações do modelo, o que reforça que a escolha por atuar como MEI não decorre do desconhecimento, mas de uma decisão consciente em busca de autonomia e melhores condições de renda. Tal percepção está de acordo com o que destacam Carrion e Barbosa (2021), ao afirmarem que a flexibilidade e a liberdade de organização do tempo são fatores que tornam o MEI atraente, mesmo diante da ausência de direitos trabalhistas tradicionais.

Por outro lado, as questões sobre benefícios previdenciários — como salário-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria por idade e acesso a esses benefícios mediante o pagamento do DAS — apresentaram pequenas variações. A maioria respondeu “sim”, mas houve alguns casos de desconhecimento, especialmente sobre o salário-maternidade, citado por três participantes. Essa diferença de respostas mostra que, embora os microempreendedores compreendam bem os direitos trabalhistas que não possuem, ainda há certa incerteza quanto aos benefícios vinculados à contribuição previdenciária, o que sugere uma distância entre a formalização e o efetivo entendimento das obrigações previdenciárias. Em muitos casos, o foco cotidiano na atividade e na geração de renda faz com que aspectos burocráticos, como o funcionamento do INSS e seus critérios de acesso, acabem sendo deixados em segundo plano, ou que muitos só tomem conhecimento desses benefícios quando enfrentam situações que exigem o uso efetivo deles.

Em relação à satisfação em atuar como MEI, a maior parte dos participantes afirmou estar satisfeita ou neutra, enquanto poucos se mostraram totalmente satisfeitos ou insatisfeitos. As respostas indicam que essa satisfação está fortemente relacionada à liberdade para definir os próprios horários, à autonomia nas decisões profissionais e ao maior controle sobre os rendimentos, fatores que aparecem com frequência nas respostas abertas. Percebe-se que, para muitos, atuar como MEI representa uma forma de alcançar independência e estabilidade de acordo com o próprio esforço. No entanto, alguns participantes demonstraram uma visão mais equilibrada, reconhecendo que, embora o modelo proporcione flexibilidade e oportunidade de crescimento, ele também impõe desafios, como a instabilidade financeira e a ausência de garantias em momentos de dificuldade.

Ao serem questionados sobre o principal motivo que os levou a optar pelo MEI, as respostas mais recorrentes apontaram para a busca por independência financeira, a flexibilidade de horários e a possibilidade de alcançar rendimentos

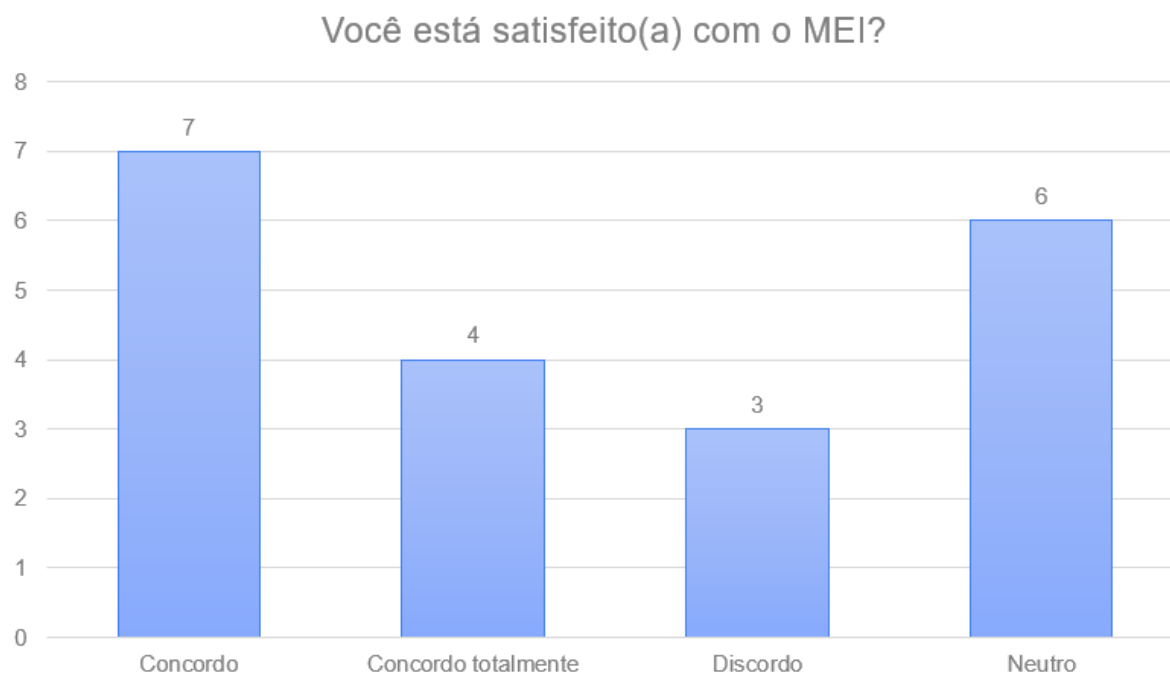
superiores aos de um emprego formal. Também foram mencionadas a tributação simplificada e direitos previdenciários, demonstrando que a escolha pelo MEI combina fatores econômicos e práticos. Entre as mulheres, destacaram-se motivações ligadas à maternidade e à conciliação entre vida profissional e pessoal, como no caso de uma participante que decidiu abrir o próprio negócio após o nascimento das filhas e não retornou mais ao trabalho formal. Já entre os homens, prevaleceram justificativas voltadas à melhor remuneração e à autonomia profissional, o que reflete diferentes perspectivas e prioridades, mas igualmente sustentadas pelo desejo de liberdade e estabilidade financeira.

As respostas sobre as vantagens de ser MEI reforçam essa percepção. Os participantes destacaram com frequência a autonomia para definir os próprios horários, a liberdade financeira e a possibilidade de aumentar os rendimentos conforme o esforço individual. Também ressaltaram o fato de atuar de forma legalizada, emitir notas fiscais e ter acesso a crédito e benefícios previdenciários, o que evidencia o reconhecimento do valor da formalização. Por outro lado, ao serem questionados sobre as desvantagens, a maioria mencionou a falta de segurança financeira e a ausência de direitos como férias, 13º salário e FGTS, além da instabilidade em períodos de menor demanda. Esses resultados revelam que, embora atuar como MEI proporcione liberdade e oportunidades de crescimento, a incerteza de renda e a falta de proteção social ainda se apresentam como os principais desafios enfrentados por esses profissionais.

A última questão desta seção — que aborda se a flexibilidade e a autonomia do MEI compensam a ausência dos direitos garantidos pela CLT — representa o ponto central da análise. A maioria dos participantes respondeu de forma positiva, afirmando que a liberdade e a autonomia compensam a falta de benefícios trabalhistas, especialmente por possibilitarem maior renda e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Participantes destacaram que, atuando como MEI, conseguem organizar suas finanças de forma a suprir o que antes recebiam como direitos trabalhistas, administrando melhor o próprio negócio. Por outro lado, uma parte dos participantes apresentou uma visão intermediária, reconhecendo que a flexibilidade é uma vantagem importante, mas que a ausência de garantias pode se tornar um problema em situações imprevistas, como períodos de doença ou de baixa demanda por serviços. Também houve quem considerasse que a liberdade não compensa totalmente a insegurança, destacando a falta de estabilidade e de amparo em momentos de vulnerabilidade.

De modo geral, as respostas mostram que o MEI é percebido como uma forma de atuação que proporciona autonomia, flexibilidade e possibilidade de crescimento, mas que ainda não substitui as garantias oferecidas pela CLT. Os participantes demonstram ter consciência dos riscos e limitações envolvidos, porém mantêm a preferência por um modelo que lhes assegura maior liberdade de atuação e controle sobre os próprios rendimentos, mesmo diante da instabilidade e da ausência de benefícios formais. Essa percepção revela uma mudança na maneira como o trabalho é entendido, na qual a busca por autonomia e independência tem ganhado espaço em relação à segurança tradicional dos vínculos formais. Assim, o MEI aparece como uma escolha consciente, que reflete novas formas de inserção profissional e uma resposta às transformações que o mercado de trabalho tem apresentado nos últimos anos.

Figura 05 – Satisfação com o MEI



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao comparar o nível de satisfação entre homens e mulheres, observa-se que ambos os grupos demonstram avaliação positiva em relação à atuação como MEI, mas com diferenças sutis nas razões que sustentam essa percepção. Entre as mulheres, a satisfação está mais associada à flexibilidade de horários e à possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar, fatores que aparecem com frequência nas respostas abertas. Já entre os homens, a satisfação se relaciona principalmente à autonomia profissional e à perspectiva de melhores ganhos financeiros. Embora as motivações variem, a maioria dos participantes de ambos os grupos considera que atuar como MEI trouxe maior independência e qualidade de vida, evidenciando que o modelo atende a diferentes necessidades e expectativas. Assim, percebe-se que, independentemente do gênero, o MEI é visto como uma forma de trabalho que oferece liberdade e oportunidade de crescimento, ainda que demande responsabilidade e organização para lidar com os desafios da instabilidade e da ausência de garantias formais.

4.4 ANÁLISE ENTRE O TRABALHO FORMAL E O MEI

De forma geral, os resultados mostram que os participantes possuem uma visão clara e consciente sobre as duas formas de atuação: o trabalho formal regido pela CLT e a atuação como MEI. A maioria já teve experiências anteriores com carteira assinada, o que possibilita comparações mais realistas e opiniões fundamentadas em vivências concretas. As respostas indicam que o MEI é visto como uma oportunidade de autonomia, flexibilidade e crescimento financeiro, enquanto a CLT é reconhecida pela segurança e estabilidade que proporciona.

Ao analisar as respostas abertas, observa-se que homens e mulheres apresentam percepções semelhantes em alguns aspectos, mas também diferenças significativas na forma de compreender o trabalho e suas prioridades. As mulheres

tendem a destacar a importância da segurança e da estabilidade que o vínculo formal proporciona, reconhecendo o valor dos direitos garantidos pela CLT, especialmente em momentos de vulnerabilidade. No entanto, muitas relatam que o trabalho com carteira assinada dificultava a conciliação entre as responsabilidades profissionais e pessoais. Nesse sentido, o MEI é visto por elas como uma alternativa que permite maior equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar, ainda que demande mais esforço para manter a estabilidade financeira.

Entre os homens, por outro lado, as respostas evidenciam uma valorização mais acentuada da liberdade e da autonomia. Para eles, o trabalho formal é frequentemente associado a limitações hierárquicas e pouca flexibilidade, enquanto o MEI representa a possibilidade de crescimento proporcional ao próprio desempenho. Muitos destacaram que preferem lidar com os riscos da instabilidade a abrir mão do controle sobre o próprio tempo e renda. Essa perspectiva reforça uma postura mais voltada à independência e à autossuficiência profissional.

Essas diferenças mostram que, embora ambos os grupos reconheçam as vantagens e limitações das duas formas de atuação, as motivações e percepções sobre o trabalho autônomo refletem experiências sociais e pessoais distintas. As mulheres veem no MEI uma oportunidade de reorganizar a rotina e conquistar equilíbrio entre papéis sociais, enquanto os homens o associam mais à autonomia financeira e à liberdade de decisão. Essa diversidade de percepções reforça o papel do MEI como uma alternativa flexível, capaz de atender a diferentes expectativas dentro de um mesmo contexto econômico e social.

Assim, o MEI se apresenta, para grande parte dos participantes, como uma alternativa de inserção no mercado que valoriza a liberdade e a autonomia, ainda que implique abrir mão da proteção e da estabilidade oferecidas pela CLT. Esse equilíbrio entre liberdade e segurança reflete o que Belizario e Resende (2024) observam: enquanto o trabalho autônomo oferece flexibilidade e independência, ele ainda carece de garantias sociais equivalentes às do regime celetista. As respostas revelam que o desejo de independência e de controle sobre a própria rotina tem se tornado um fator determinante nas escolhas profissionais, especialmente em um cenário de transformações econômicas e sociais. Mais do que uma opção por necessidade, o MEI surge como uma escolha de estilo de vida, voltada à busca por equilíbrio entre trabalho, renda e realização pessoal, mesmo diante dos desafios e inseguranças que essa forma de atuação apresenta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo sobre as relações de trabalho contemporâneas permitiu compreender as transformações que o mercado brasileiro vem passando e como o Microempreendedor Individual (MEI) tem se consolidado como uma alternativa ao modelo tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O tema mostrou-se relevante por abordar uma realidade cada vez mais presente, em que muitos profissionais buscam maior autonomia e flexibilidade, mesmo diante da ausência de garantias trabalhistas formais.

O MEI surgiu como uma forma simplificada de formalização, oferecendo facilidade no registro, tributação reduzida e acesso a benefícios previdenciários básicos. Já o regime da CLT permanece como a base da proteção social, garantindo estabilidade, segurança e direitos conquistados ao longo da história. Dessa forma, o

trabalho permitiu refletir sobre as diferenças entre esses dois modelos e como cada um influencia a vida dos trabalhadores brasileiros.

Ao longo do estudo, foi possível observar a evolução das leis trabalhistas e o impacto que elas tiveram na construção dos direitos dos trabalhadores. A análise histórica evidenciou que a CLT foi essencial para consolidar garantias fundamentais, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego. Essa trajetória mostrou que, embora o mercado de trabalho esteja em constante mudança, a proteção ao trabalhador continua sendo um pilar indispensável.

Também se destacou a relevância do MEI no cenário atual. Esse modelo representa um avanço ao permitir que milhares de pessoas que atuavam na informalidade tenham acesso à formalização e à contribuição previdenciária. A pesquisa mostrou que o MEI é visto como um instrumento de inclusão produtiva, principalmente entre aqueles que buscam independência e liberdade na forma de trabalhar. No entanto, os resultados evidenciaram que ainda existem limitações importantes, especialmente no que diz respeito à ausência de benefícios e garantias presentes na CLT.

A análise dos questionários revelou que os microempreendedores possuem conhecimento sobre os direitos trabalhistas e valorizam a segurança que eles oferecem, mas optam pelo MEI devido à flexibilidade, à autonomia e à possibilidade de crescimento. Observou-se também que o modelo é escolhido de forma consciente, com plena noção das vantagens e desvantagens. Essa percepção reforça que o MEI se consolidou não apenas como uma alternativa econômica, mas como um novo modo de relação com o trabalho, no qual a liberdade individual passa a ser prioridade.

A partir dos resultados, ficou evidente que homens e mulheres compartilham percepções semelhantes sobre o MEI, embora apresentem motivações distintas. As mulheres tendem a valorizar a flexibilidade de horários e a conciliação com a vida familiar, enquanto os homens destacam a autonomia financeira e o controle sobre a própria renda. Essa diferença mostra que o MEI se adapta a realidades diversas e atende a diferentes objetivos, confirmando seu papel como uma alternativa flexível às formas tradicionais de emprego.

Os resultados apontaram, ainda, que a satisfação dos microempreendedores está diretamente ligada à liberdade de decisão e à sensação de autossuficiência. Mesmo reconhecendo a ausência de garantias formais, a maioria demonstra contentamento com o modelo adotado, o que mostra que o MEI atende a expectativas ligadas à autonomia e ao reconhecimento do próprio esforço. Essa conclusão reforça a importância de políticas que fortaleçam essa modalidade e promovam maior segurança e sustentabilidade para quem opta por ela.

De forma geral, os dados permitem afirmar que o MEI representa uma alternativa viável e positiva, mas que ainda não substitui completamente o regime da CLT. Ele oferece liberdade e oportunidade de crescimento, mas transfere para o profissional a responsabilidade pela própria segurança econômica. Por isso, é essencial que os microempreendedores tenham planejamento financeiro e conhecimento sobre seus direitos e deveres, de forma a garantir estabilidade e proteção a longo prazo.

Os resultados da pesquisa também mostraram que o crescimento do MEI reflete não apenas o aumento do espírito empreendedor, mas também a necessidade de buscar novas formas de sustento diante das dificuldades do mercado formal. Muitos trabalhadores encontraram nessa modalidade uma maneira de recomeçar e

conquistar melhor qualidade de vida, o que reforça a importância de políticas públicas voltadas ao fortalecimento do MEI e à ampliação da sua proteção social.

A análise geral demonstra que tanto o trabalho autônomo quanto o emprego formal possuem papéis importantes dentro do mercado atual. O MEI surge como uma resposta às transformações econômicas e sociais, oferecendo aos profissionais a oportunidade de exercer suas atividades com mais liberdade, enquanto a CLT continua sendo essencial para garantir estabilidade e segurança. Essas duas formas de atuação refletem caminhos distintos, que atendem a diferentes necessidades e realidades dos profissionais.

Como limitação, destaca-se que o estudo foi realizado com um número reduzido de participantes e restrito à cidade de Criciúma, o que não permite generalizar os resultados para outras regiões. Ainda assim, as informações obtidas contribuíram para uma visão clara sobre o tema e abriram espaço para novas reflexões

Para pesquisas futuras, sugere-se ampliar o número de participantes e comparar diferentes setores e cidades, de modo a compreender melhor o impacto do MEI nas diversas realidades brasileiras. Também seria relevante investigar como políticas de capacitação e apoio financeiro podem contribuir para o fortalecimento do microempreendedor, promovendo maior segurança e estabilidade.

Conclui-se, portanto, que o MEI representa uma importante inovação nas relações de trabalho, permitindo liberdade e inclusão, mas que ainda requer aprimoramentos para garantir maior proteção e equilíbrio nas condições de trabalho dos profissionais que optam por esse modelo.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Jussara. **Direitos Garantidos a todos os Trabalhadores**. Jusbrasil, set. de 2023. Disponível em: <https://www.iusbrasil.com.br/artigos/direitos-garantidos-a-todos-os-trabalhadores/1956787607>. Acesso em: 26 abr. 2025.
- BARBOSA, Ronaldo dos Reis; ARAÚJO, José Carlos Souza; FARIA, Fábila. O Trabalho e as Diferentes Interfaces. **Revista Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 21, n. 10, p. 7 – 11, nov. 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/9171/5374>. Acesso em 21 mar. 2025.
- BELIZARIO, Luciana da Silva; RESENDE, Adriano de Oliveira. Trabalho Autônomo e Direitos Trabalhistas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE**, São Paulo, v. 10, n. 10, p. 5, out. 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/16442/9055>. Acesso em 23 mar. 2025.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 out. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 out. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 out. 2025.
- BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 26 de abr. de 2025.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 139, de 10 de novembro de 2011**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp139.htm. Acesso em 9 out. 2025.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 155, de 27 de outubro de 2016**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp155.htm. Acesso em 9 out. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Dispõe sobre o pagamento de gratificação de Natal aos trabalhadores. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 maio 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036.htm. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a legislação trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 nov. 2025.

BRASIL. **Receita Federal.** Inscrição e situação do Microempreendedor Individual (MEI). Disponível em: <http://www22.receita.fazenda.gov.br/inscricao/mei/private/pages/default.jsf>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CARRION, Julia de Oliveira; BARBOSA, José Eduardo do Couto. Planejamento como Instrumento de Gestão para o Microempreendedor Individual. **Revista de Auditoria Governança e Contabilidade**. v. 9, n. 42, nov. 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/raqc/article/view/2652>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CUT. **Confira 10 Direitos Fundamentais dos Trabalhadores Garantidos na CLT.** abr. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/confira-10-direitos-fundamentais-dos-trabalhadores-garantidos-na-clt-c451>. Acesso em: 26 abr. 2025.

ESSE, Luis Gustavo. Aspectos Gerais Sobre as Relações Trabalhistas e o Microempreendedor Individual como Prestador de Serviços a outra Pessoa Jurídica. **Colloquium Socialis**, v. 5, n. 3, jul/set. 2021. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/cs/article/view/4215>. Acesso em: 28 abr. 2025.

FARIAS, Debhora Souza de. As Vantagens e Desvantagens do MEI – Microempreendedor Individual. **Revista Processus Multidisciplinar**, vol. 3, n. 6, jul/dez. 2022. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/761>. Acesso em: 28 abr. 2025.

FREITAS, Bruna Lorrana Teixeira; DOURADO, Diego Santana; BOAVENTURA, Gabriella Freitas; ALMEIDA, Kattarina Ribeiro Borges. A História do Trabalho e a Criação da CLT. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**. v. 1, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/38>. Acesso em: 26 abr. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025**. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.5. ISBN 9788553626823. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa Qualitativa Versus Pesquisa Quantitativa: Esta É a Questão? **Revista SciELO Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 22 n. 2, pp. 201-210. Mai-Ago 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>. Acesso em: 24 abr. 2025.

IBGE. *PNAD Contínua: em 2024, taxa anual de desocupação foi de 6,6% enquanto taxa de subutilização foi de 16,2%*. Agência de Notícias IBGE, Brasília, 31 jan. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42530-pnad-continua-em-2024-taxa-anual-de-desocupacao-foi-de-6-6-enquanto-taxa-de-subutilizacao-foi-de-16-2>. Acesso em: 6 nov. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Editora Atlas S.A., São Paulo, 2003.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho - 41ª Edição 2025**. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.3. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 19 mar. 2025.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; COELHO, Paulo Vinícius Nascimento. História do Direito do Trabalho no Brasil e a Formação da CLT: Perspectivas para o Espaço Laboral Contemporâneo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, vol. 89, nº 4, p. 21-38, out./dez. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/230135>. Acesso em: 26 abr. 2025.

ROCHA, Jhulyana Silva da; SIVA, Kesia Ferreira de Lima; SILVA, Suéllen Danúbia da; OLIVEIRA, Elimeire Alves de; MENDES, Ijosiel. A Importância das Informações Gerenciais e Contábeis para os Microempreendedores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE**, São Paulo, v. 10, n. 07, jul. 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14870>. Acesso em 16 abr. 2025.

WELLE, Arthur. **Trajatórias do autoemprego: transições para o Microempreendedor Individual e suas consequências**. 2022. Tese (Doutorado) - Curso de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/1242834>. Acesso em: 16 abr. 2025.



APÊNDICE

1. Sexo
2. Atividade principal (CNAE/descrição)
3. Tempo como MEI
4. Idade
5. Escolaridade
6. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a 13º salário pago anualmente?
7. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a 30 dias de férias remuneradas?
8. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito ao depósito mensal do FGTS?
9. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito ao seguro desemprego em caso de demissão sem justa causa?
10. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a adicional noturno?
11. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a adicional de periculosidade/insalubridade?
12. Você sabia que o trabalhador CLT tem uma jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais?
13. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a estabilidade temporária no caso de gestante?
14. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a estabilidade temporária no caso de acidente de trabalho?
15. Você sabia que o trabalhador CLT tem direito a licença paternidade?
16. No geral, você considera os direitos trabalhistas positivos para o trabalhador?
17. Na sua opinião, quais são os três direitos trabalhistas mais importantes?
18. Você sabia que o MEI não tem direito a 13º salário?
19. Você sabia que o MEI não tem direito a férias remuneradas?
20. Você sabia que o MEI não tem direito ao depósito do FGTS?

21. Você sabia que o MEI não tem direito ao seguro desemprego?
22. Você sabia que o MEI não tem direito a adicional noturno?
23. Você sabia que o MEI não tem direito a adicional de periculosidade/insalubridade?
24. Você sabia que o MEI não possui limitação de jornada na prestação do serviço?
25. Você sabia que o MEI não tem estabilidade temporária no caso de gestante?
26. Você sabia que o MEI não tem estabilidade temporária no caso de acidente de trabalho?
27. Você sabia que o MEI não tem direito a salário paternidade?
28. Você sabia que o MEI tem direito a salário maternidade?
29. Você sabia que o MEI tem direito a auxílio doença?
30. Você sabia que o MEI tem direito a aposentadoria por idade?
31. Você sabia que o MEI tem direito a esses benefícios previdenciários desde que esteja com o DAS em dia?
32. Você está satisfeito(a) com o regime MEI?
33. Sendo MEI, qual foi o principal motivo que levou você a escolher esse regime?
34. Na sua opinião, qual é a maior vantagem de ser MEI?
35. Na sua opinião, qual é a maior desvantagem de ser MEI?
36. Na sua opinião, a flexibilidade e autonomia de ser MEI compensam a ausência de direitos trabalhistas garantidos pela CLT? Explique.
37. Já trabalhou com carteira assinada (CLT) alguma vez?
38. Comparando CLT e MEI, sua renda mensal média é:
39. Sua segurança financeira é maior no:
40. O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é melhor no:
41. Você acredita que sua qualidade de vida melhorou ao migrar para o MEI?

42. Se tivesse uma oportunidade CLT hoje, você aceitaria voltar?
43. O que você ganhou ao sair do CLT e ir para o MEI?
44. O que você perdeu ao deixar a CLT?
45. Se tivesse que aconselhar uma pessoa a escolher entre CLT e MEI, o que diria?