

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
Departamento de Direito

Ana Flávia de Souza Rioga

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INFORMAL:  
MEI como solução jurídica para garantia de direitos desses trabalhadores**

Ouro Preto  
2022

Ana Flávia de Souza Rioga

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INFORMAL:  
MEI como solução jurídica para garantia de direitos desses trabalhadores**

Ouro Preto  
2022



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO



**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**Ana Flávia de Souza Rioga**

**A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INFORMAL: MEI como solução jurídica para garantia de direitos desses trabalhadores**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 23 de junho de 2022

**Membros da banca**

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador - Universidade Federal de Ouro Preto  
Profa. Ms. Rafaela Fernandes Leite - Universidade Federal de Ouro Preto  
Lucas Figueiredo de Oliveira - PPGD/Universidade Federal de Ouro Preto

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 23/06/2022



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 23/06/2022, às 20:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0350700** e o código CRC **EF178F8A**.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Solidariedade passiva entre os componentes do grupo econômico **Erro! Indicador não definido.**

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1– Distribuição das micro e pequenas empresas por segmento .....	12
Gráfico 2 – Distribuição das áreas dos microempreendedores individuais.....	13

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Comparação das previsões entre as abordagens .....	31
---	----

## RESUMO

O presente trabalho teve como tema a vulnerabilidade do trabalhador informal, considerando o Microempreendedor Individual como solução jurídica para garantia de direitos desses trabalhadores. O objetivo geral do trabalho foi verificar se os microempreendedores individuais podem ser considerados vulneráveis quando se relacionam direta e bilateralmente com um contratante capitalista hipersuficiente. A metodologia empregada foi a revisão bibliográfica, realizada em livros, artigos científicos, na jurisprudência e nos textos legais. Observou-se que a criação do MEI no ordenamento jurídico fez com que muitos trabalhadores saíssem da condição de informalidade, passando a contribuir com a previdência e, por conseguinte, a terem a garantia de acesso aos direitos previdenciários. Todavia, analisando o conjunto da legislação trabalhista no Brasil, a ausência de direitos trabalhistas quando se trata do MEI, diante da teoria da vulnerabilidade, traz prejuízos à parte mais frágil da relação de trabalho, que se configura por meio da observação dos requisitos para sua caracterização, principalmente a subordinação em relação à grandes empresas hipersuficientes. O entendimento dos tribunais a respeito da possibilidade ou não de configuração de vínculo empregatício de microempreendedores vulneráveis indica a possibilidade de caracterização de relação de emprego entre o MEI e a empresa contratante, considerando a pejetização caracterizada no caso concreto. Verificando a subordinação e a habitualidade, bem como a importância dessas identificações para a configuração da relação empregatícia, o MEI que é contratado para a prestação de serviços em uma empresa hipersuficiente apresenta os requisitos para essa caracterização, sendo esse trabalhador diretamente subordinado à organização, atendendo aos horários e nas funções predeterminadas, em estrita atenção aos regulamentos e também se submetendo aos riscos inerentes à atividade empresarial. Constatou-se que, se caracterizada a vulnerabilidade do Microempreendedor Individual em sua relação permanente com o capital, deve ocorrer a proteção estatal na esfera do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Microempreendedor Individual. Vulnerabilidade. Vínculo Empregatício.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	8
2 O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL .....	10
<b>2.1 A configuração jurídica do Microempreendedor Individual (MEI).....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Benefícios Previdenciários .....</b>	<b>16</b>
3 TRABALHADOR INFORMAL, MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E EMPREGADOS CELETISTAS: CONCEITOS E DISTINÇÕES .....	18
4 AUSÊNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA O MEI E A TEORIA DA VULNERABILIDADE .....	23
<b>4.1 A teoria trabalhista de vulnerabilidades.....</b>	<b>23</b>
<b>4.2 Possibilidade teórica de extensão de direitos trabalhistas aos Microempreendedores Individuais .....</b>	<b>25</b>
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS .....	39



## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de empreendedorismo mostra-se abrangente e passível de discussão sob diferentes prismas, como o sociológico, o econômico e o jurídico, considerando que a partir da atividade empreendedora surgem implicações diversas. Nesse contexto, verifica-se no Brasil a figura do Microempreendedor Individual, com suas peculiaridades representadas principalmente pelo porte das iniciativas empreendedoras, mas também pela condição especificamente relacionada à sua dimensão social e à proteção jurídica dada através de legislação específica regulamentadora.

Observa-se, no entanto, que mesmo diante da importância da criação da figura do Microempreendedor Individual, abrindo a possibilidade de formalização e de se proporcionar a esse sujeito a garantia de direitos, ainda é possível constatar que as condições de vida de trabalho de boa parte desses empreendedores pouco se distinguem dos demais trabalhadores, se tornando um limbo entre os trabalhadores celetistas e os informais.

Mesmo que existam diferenças importantes quando se tratam dos elementos que caracterizam os vínculos trabalhistas, direitos e obrigações de cada categoria de trabalhador, verifica-se que o Microempreendedor Individual, em diversas circunstâncias, vê-se fragilizado e vulnerável às imposições oriundas do capitalismo e da relação com empresas de potencial econômico muito superior ao apresentado por estes microempreendedores.

Assim, observa-se a possibilidade de que a figura do Microempreendedor Individual, que tem como ferramenta de garantia apenas os benefícios previdenciários, deve também ser ensejadora da proteção estatal trabalhista, de acordo com o art. 7º da Constituição da República e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante dessa consideração, pergunta-se: Se caracterizada a vulnerabilidade do Microempreendedor Individual em sua relação permanente com o capital, deve ocorrer a proteção estatal na esfera do Direito do Trabalho?

O objetivo geral do trabalho foi verificar se os microempreendedores individuais podem ser considerados vulneráveis quando se relacionam direta e bilateralmente com um contratante capitalista hipersuficiente, a fim de justificar a ampliação da proteção normativa do Direito do Trabalho para esses sujeitos.

Os objetivos específicos foram compreender a configuração jurídica do microempreendedor individual, estabelecer distinções jurídicas entre microempreendedor individual e trabalhador informal, identificar situações de vulnerabilidade trabalhista do

microempreendedor individual e analisar os efeitos do reconhecimento da vulnerabilidade laboral.

A pesquisa é desenvolvida sob aspecto metodológico jurídico-sociológico, tendo em vista que visa compatibilizar a norma jurídica com o contexto social do brasileiro, especificamente no tocante à proteção do microempreendedor individual mediante análise da sua vulnerabilidade.

## **2 O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL**

Com o aumento do número de trabalhadores informais e com o escopo estimulante do empreendedorismo no país, surgiu no ano de 2004 a propositura de se criar a figura do Microempreendedor Individual como proposta de benefício aos trabalhadores brasileiros decorrente da legalização das atividades laborativas dos que atuavam na informalidade.

Diante do envio da proposta ao Congresso Nacional, onde já estava tramitando o projeto da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas nº. 123, de 14 de dezembro de 2006, incluiu-se através do art. 68 o conceito de Empresário Individual. Entretanto, foi somente por meio da publicação da Lei Complementar – LC nº. 128, de 19 de dezembro de 2008, que modificou a Lei Complementar n.º 123/06, que se instituiu e regulamentou definitivamente a figura do Microempreendedor Individual no Brasil.

### **2.1 A configuração jurídica do Microempreendedor Individual (MEI)**

O Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, determinado pela Lei Complementar nº 123, de dezembro de 2006, bem como a Lei do Microempreendedor Individual, Lei nº 128, de dezembro de 2008, são consideradas como referências no campo das políticas públicas voltadas ao fomento à abertura de empreendimentos de pequeno porte no Brasil e à formalização da atividade laboral desses trabalhadores (CAMPANHA et al., 2017).

Ao que tudo indica, a instituição do Microempreendedor Individual foi uma estratégia do Governo para geração de trabalho, distribuição de renda, inclusão social, redução da informalidade e fortalecimento da economia. A vigência da norma passou a permitir então a formalização das pessoas que possuíssem um empreendimento no qual trabalham por conta própria, já que a lei incentiva a legitimação através de incentivos fiscais e tributários, além de benefícios sociais que os optantes passam a possuir após essa alteração legislativa.

O Art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil – define que é empresário “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, 2002). Nesse contexto, importa compreender que a atividade empresária pode ocorrer de diferentes formas, em empreendimentos de diversificados portes e compreende diversas atividades-fim.

O conceito de empresário deve ser considerado, *a priori*, de modo isolado da ideia de formalização da Pessoa Jurídica. Considera-se como empresária a pessoa que exerce atividade

econômica voltada à produção ou circulação de serviços ou bens, estando ou não inscrito no registro de empresas. O que se verifica, no entanto, é que o empresário que se encontra na informalidade não se enquadra nas possíveis vantagens inerentes ao Direito Comercial (COELHO, 2016). Assim, verifica-se que a caracterização da condição de empresário não depende de registro formal na Junta Comercial e que o exercício individual da atividade econômica não caracteriza a condição de empresário. Conforme Butignon (2021), um profissional autônomo (pessoa física) passa a ter personalidade jurídica após seu cadastramento na modalidade MEI.

Abordando a personalidade jurídica do MEI, destaca-se o tratamento jurídico diferenciado no sentido de favorecer as atividades de microempreendedorismo. Esse empresário, na condição de MEI, possui a inscrição no CNPJ somente para fins tributários. Diante dessa condição, o mesmo tem natureza jurídica de pessoa natural que exerce atividade profissional em seu próprio nome, o que é diferente das empresas, que têm sua atuação com personalidade jurídica própria. Assim, o MEI é uma qualidade de Empresário Individual, fazendo com que sua natureza jurídica seja de pessoa natural (BARROS, 2016).

Todavia, considerando a necessidade de que tanto aos empreendedores quanto aos trabalhadores sejam proporcionados os benefícios e garantias inerentes às suas respectivas atividades, e observando que sem a formalização tal condição praticamente inexistente, importa considerar a necessidade de regularização da situação empresarial. Diante dessa realidade, mostra-se pertinente a indicação da forma como são classificadas as atividades empresariais quanto ao porte dos negócios.

A principal variável para classificação indicada pela legislação pertinente ao tema é a receita bruta anual, pois a definição de microempreendedor individual tem como limite de receita bruta anual o valor de R\$ 81.000,00 (SEBRAE, 2019).

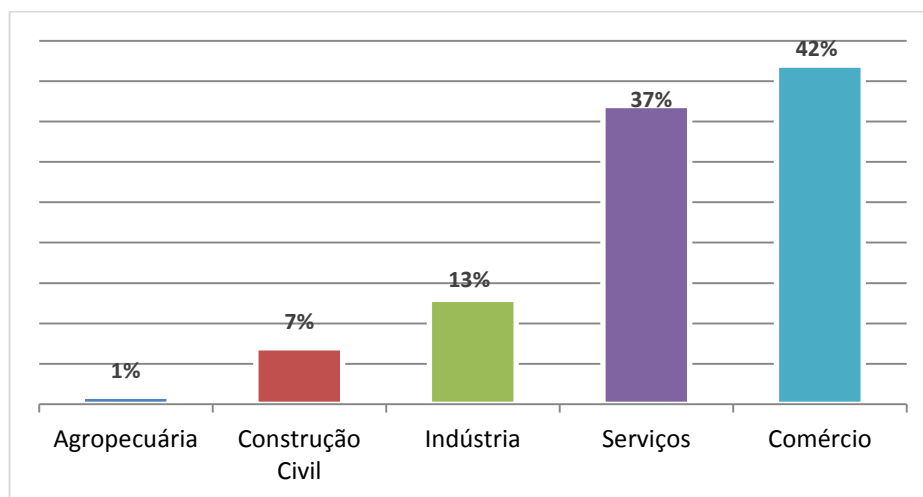
Há então a definição simples e básica de Microempreendedor Individual (MEI): é a pessoa autônoma, que trabalha por conta própria, e que se formaliza como empresário, de acordo com a legislação vigente. Conforme o I Seminário do Simples Nacional no Estado da Bahia (2009), promovido pela Secretaria da Fazenda do Estado da Bahia, o MEI não é categorizado como porte, pois considera-se o porte do MEI como microempresa, e a natureza jurídica é tipificado como Empresário Individual.

## 2.2 O MEI e seu contexto econômico e social

Atualmente o Microempreendedor Individual pode atuar em uma das mais de 400 atividades permitidas para o segmento cadastrados no SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Para o mesmo cadastro, são permitidas uma atividade principal e, caso apenas uma não descreva exatamente a ocupação do empreendedor, é permitido a inclusão de até outras 15 atividades secundárias. Sendo assim, nem todas as atividades podem ser enquadradas nesse regime.

A distribuição das micro e pequenas empresas por segmento pode ser observada no Gráfico 1:

**Gráfico 1 – Distribuição das micro e pequenas empresas por segmento**



Fonte: Sebrae (2017)

Por mais que haja na limitação legislativa as atividades cadastradas, verifica-se que a distribuição dos negócios dos microempreendedores individuais, por setor, mostra-se extremamente heterogênea, como pode ser observado no Gráfico 2:

**Gráfico 2 – Distribuição das áreas dos microempreendedores individuais**



Fonte: Adaptado Sebrae (2018)

Importante observar que no contexto do microempreendedorismo individual, no contexto geral as principais atividades estão o varejo de artigos de vestuário (10,40%), os cabeleireiros (7,60%), as obras de alvenaria (4,10%) e as lanchonetes e similares (2,80%) (SEBRAE, 2018b).

Entre os estabelecimentos comerciais, pode-se observar que predominam os minimercados, o comércio de peças automotivas, de cosméticos, de perfumaria e de higiene pessoal. No segmento da indústria, os negócios são principalmente voltados ao vestuário, alimentos e móveis. No setor da construção civil, as empresas são principalmente voltadas à construção de edifícios, à pintura, à instalação e manutenção de ar condicionado e às obras de acabamento (SEBRAE, 2018b).

Esses dados demonstram que as pequenas empresas estão ganhando cada vez mais espaço no mercado, com participações em todos os segmentos da economia e contribuindo com a geração de trabalho e renda.

Diante dessas análises, pode-se dimensionar a importância social e econômica das micro e pequenas empresas no país, que estão aquecendo a economia brasileira.

Mais de 98% das empresas brasileiras podem ser classificadas como micro ou pequenas empresas, sendo responsáveis por mais da metade das remunerações de trabalhadores no mercado de trabalho formal (COSTA; LEANDRO, 2016). Segundo dados oficiais do Governo, de 19,9 milhões de empresas ativas atualmente, 11,3 milhões de são MEIs. Hoje, o setor responde por 56,7% do total de negócios em funcionamento no país. Para Carlos Melles, presidente do SEBRAE, “o aumento no número de MEI mostra o quanto essa figura jurídica tem se tornado peça fundamental para a economia brasileira”. Só no ano de 2020, mesmo com a Pandemia, o Mapa de Empresas divulgado pelo Ministério da Economia informa que os microempreendedores representaram 79,3% das empresas abertas no referido ano (COSTA; LEANDRO, 2016).

Conforme Oliveira, Nakazone e Coelho (2016), os dados da Receita Federal indicaram que ocorreu um crescimento quantitativo de microempreendedores individuais da ordem de 1.646% em 2010.

Uma das características marcante do microempreendedorismo individual é o fato de que boa parte das micro e pequenas empresas tem sua origem a partir da expansão do negócio informal diante do aumento do faturamento gradativamente obtido. Os trabalhadores que não seguiam a formalidade delimitada na Consolidação das Leis do Trabalho, através da relação de emprego tradicional, encontraram no trabalho informal uma solução para o desemprego, constituindo uma alternativa para a obtenção de renda mensal. Para sobreviver, os trabalhadores começaram a empreender por conta própria, com um tratamento tributário diferente das demais figuras jurídicas, de baixo custo e oferecendo o mínimo de burocracia possível.

Todavia, no movimento inverso, percebe-se que o microempresário se torna microempreendedor, com maior frequência. Conforme o Sebrae (2016), muitos proprietários de microempresas que não possuem mais de um empregado migram para o microempreendedorismo individual para reduzir a carga tributária, além da necessidade de observar que a complexidade das obrigações acessórias necessárias para a manutenção dos negócios é menor para o MEI.

Para Pimentel (2013), as microempresas estão gerando emprego, estão fortalecendo o mercado nacional e são responsáveis pelo aumento de arrecadação de impostos. Sendo assim, o empreendedorismo ganhou popularidade no mercado brasileiro.

### 2.3 Os requisitos para se tornar MEI

Segundo a normativa em vigor, no Capítulo II da Lei que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (LC Nº123/2006), que trata da definição de microempresa, é possível notar alguns requisitos básicos exigidos pelo legislador. Acerca dos requisitos para se tornar MEI, além da receita bruta anual máxima de R\$ 81.000,00, já aqui citada, o empreendedor não pode ter participação em outra empresa, como sócio ou como titular.

O MEI é isento de tributos federais, mas há como obrigação o pagamento de um tributo cobrado mensalmente e recolhido em guia única com um valor fixo reduzido, que é destinado à Previdência Social e garante ao empreendedor o acesso aos benefícios do Instituto Nacional de Seguridade Social. Esse Documento de Arrecadação do Simples Nacional Microempreendedor Individual (DASMEI) varia de valor a cada ano a depender do salário mínimo vigente, e depende também do tipo de atividade exercida pela empresa, seja comercial (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços - ICMS) ou na área de prestação de serviços (Imposto Sobre Serviços - ISS).

A formalização do MEI é representada pela inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).

É importante que o Microempreendedor realize a pesquisa acerca das exigências inerentes à atividade junto ao Município onde estará estabelecida a empresa, pois todos tem uma legislação de uso e de ocupação do solo. Nas diretrizes de uso e ocupação do solo, cada município elabora a permissão das diversas atividades, de comércio, indústria e serviços, que sejam autorizadas em determinados locais dentro do município onde o empreendedor almeja se instalar. Importa também verificar as exigências relacionadas a outros órgãos, como a vigilância sanitária e o corpo de bombeiros (BUTIGNON, 2021). Por exemplo, pode-se considerar que em geral no centro das cidades não são permitidas atividades industriais, geralmente essas atividades são autorizadas em locais um pouco mais distantes dos centros urbanos, devido aos impactos que esse tipo de atividade traz ao meio ambiente, como a geração de resíduos sólidos, poluição e barulho (BUTIGNON, 2021).

Para se formalizar como MEI, um dos requisitos é que a atividade que o profissional irá exercer deverá constar na lista das atividades permitidas, no Anexo XI da Resolução CGS n. 140, de 22 de maio de 2018, já que não são todas as atividades que podem aderir ao regime MEI. No site do Governo Federal podem-se consultar todas as atividades permitidas. Faz-se necessário também que tal consulta seja realizada anualmente, já que essa é a periodicidade



com que o governo faz revisões das atividades permitidas, podendo excluir atividades já permitidas. Assim, é importante o empreendedor realizar essa consulta mesmo já estando formalizado (BUTIGNON, 2021).

Caso a atividade de um ano-calendário para outro seja excluída, ou seja, era permitida e agora não será mais, deve-se procurar um contador para fazer a opção para a outra modalidade de cálculo do Simples Nacional, onde será tributado na categoria de tributação como ME ou de EPP.

A abertura do MEI é realizada diretamente no portal oficial do governo e pode ser feita pelo próprio profissional, pela internet, seguindo um passo a passo no site do portal do empreendedor (BUTIGNON, 2021). Como forma de desburocratização, esse processo de formalização do MEI é bastante simples e ao final do cadastro é apresentado imediatamente o Certificado de Condição de Microempreendedor Individual, que contém o CNPJ da empresa.

Com a inscrição no CNPJ, é possibilitado ao MEI a emissão de Nota Fiscal de seu produto ou serviço. Com isso, o microempresário ganha maior poder de negociação e barganha com pessoas jurídicas que só compram com a Nota Fiscal e poderá também comprovar a origem de sua renda e assim ter a possibilidade de adquirir bens, alugar imóveis e fazer empréstimos bancários. O MEI somente é obrigado a esta emissão de NF quando as operações envolverem pessoas jurídicas. Quanto se trata do comércio eletrônico é necessária a observação a respeito da obrigatoriedade de emissão conforme o canal de vendas utilizado.

## **2.4 Benefícios Previdenciários**

A Lei Complementar n° 128/2008 garante múltiplos benefícios para incentivar os trabalhadores informais a legalizarem seus negócios. Com a formalização, o trabalhador que não possuía nenhuma garantia de renda em caso de acidente ou problema de saúde, passa a ter direitos previdenciários como benefícios por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), salário maternidade, aposentadoria por incapacidade permanente (antiga aposentadoria por invalidez), aposentadoria por idade e aposentadoria por tempo de contribuição.

Além disso, os seus dependentes possuem direito aos benefícios de pensão por morte e auxílio reclusão, garantindo amparo às famílias. Como já dito, para ter direito à essas garantias previdenciárias o MEI terá de contribuir mensalmente para a Previdência Social através do pagamento mensal do carnê DAS.

Verifica-se a diferença das alíquotas de contribuição entre os MEI e os demais empresários, já que a contribuição previdenciária do MEI é de 5% do salário mínimo e dos empresários pode chegar a 11%.

Segundo o SEBRAE (2018), com a legalização, o empreendedor passa a ter direitos trabalhistas reconhecidos como qualquer trabalhador celetista.

### **3 TRABALHADOR INFORMAL, MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL E EMPREGADOS CELETISTAS: CONCEITOS E DISTINÇÕES**

Conceituando-se as diferentes formas de exploração e exercício das atividades econômicas, pode-se definir os trabalhadores informais, conforme Julião (2011), que são aqueles que não apresentam registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social. O autor afirma que a atividade informal se conecta às etapas de trocas de bens e serviços e produtividade, confrontando com as leis comerciais, trabalhistas e fiscais.

Os trabalhadores que não seguem a formalidade delimitada na CLT, através da relação de emprego, encontram no trabalho informal uma solução para o desemprego, constituindo uma alternativa para a obtenção de renda fixa todo mês. Por ser uma atividade de pouca produção, não muito rentável e bastante instável, a informalidade é uma modalidade de trabalho marginalizado pela sociedade. De acordo com Schneider e Enste (2000), alguns outros fatores que colaboram para o crescimento da economia informal são as altas cargas tributárias, complexa burocracia para formalização, alta da inflação e emprego cada vez mais escasso.

A informalização da economia gera uma baixa da receita tributária e o recolhimento de tributos é a principal fonte de arrecadação do Governo. Foi nesse cenário que Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008 inovou com a figura do MEI, proporcionando o acesso a formalização de profissionais autônomos e empreendedores que desempenham atividades por conta própria, com um tratamento tributário diferente das demais figuras jurídicas, de baixo custo e oferecendo o mínimo de burocracia possível. Estrategicamente, a legislação brasileira passou a fomentar a regulamentação desses trabalhadores empreendedores, através da retirada de brasileiros da informalidade e, conseqüentemente, gerando o aumento na arrecadação de impostos.

Desse modo, o Microempreendedor Individual exerce uma atividade de modo formal, em atenção aos dispositivos legais que regulamentam essa caracterização jurídica com inscrição de CNPJ. Além disso, o Microempreendedor Individual pode ter até um empregado registrado e o enquadramento no regime tributário Simples Nacional.

Ao MEI é permitida a contratação de um funcionário, que terá como remuneração um salário mínimo ou o piso salarial da categoria. O governo disponibiliza ao MEI um acesso simplificado ao sistema do eSocial. [...] as fases de cadastramento de funcionários e de envio de eventos não periódicos já são obrigadas a serem elaboradas pelo aplicativo do eSocial disponibilizado pelo fisco. [...] a partir de 10

de maio de 2021, o MEI passou a estar obrigado ao envio da folha de pagamento pelo eSocial (BUTIGNON, 2021, p. 26).

Tanto o trabalhador informal quanto o Microempendedor Individual apresentam diferenças significativas com relação aos empregados celetistas. Conforme Nascimento et al. (2019), a atuação na informalidade indica que os empreendedores se encontram desprovidos da proteção ofertada aos trabalhadores formalizados, cujo vínculo é representado por um contrato.

Segundo Martins (2020), o contrato de trabalho é o gênero do qual faz parte o contrato de emprego, isso porque o contrato de trabalho é mais amplo, e pode compreender qualquer forma de trabalho, seja o autônomo, o avulso ou o eventual, por exemplo. A relação clássica de emprego prevê duas partes, empregado e empregador, com características de não-eventualidade, de pessoalidade quanto às atividades e de onerosidade. (DELGADO, 2014).

Nesse contexto, segundo Martins (2020), para que se caracterize o contrato de trabalho regido pela CLT devem estar presentes alguns requisitos, tais como a continuidade, ou seja, o trabalho deve ser prestado de forma contínua, e não eventual, de maneira que não se exaure mediante uma única prestação; a subordinação, o que significa que deve haver uma dependência do trabalhador em relação ao empregador, sendo este quem dirige as atividades e também o que suporta os riscos a ela inerentes; a onerosidade, de maneira que o contrato do trabalho advém ganhos para o empregado, recebendo este salário em virtude dos serviços que prestou; a pessoalidade, que se caracteriza quando o empregado não pode se fazer substituir por outrem, mas o realiza pessoalmente; e, finalmente, a alteridade, que indica a interdependência com relação ao empregador.

Para Martins (2020), ainda, o contrato de trabalho tem como importantes características a bilateralidade, ou seja, existem dois polos, o do empregador e o do empregado, sem a participação de terceiros; a consensualidade, de forma que para se caracterizar basta o consenso entre as duas partes, sem a necessidade de estar escrito (formalidade); o fato de ser sinalagmático, pois ambas as partes se comprometem às prestações recíprocas, de trabalho, por parte do empregado e de salário por parte do empregador; e o trato sucessivo, que é o fato de o contrato de trabalho vincular essas partes sucessivamente no tempo, cada qual cumprindo a sua responsabilidade.

Esses pressupostos caracterizam a relação empregatícia e justificam a incidência das normas de proteção trabalhistas, que partem da premissa de que o empregado é hipossuficiente em relação ao empregador.

Compreendido o significado do contrato de trabalho, entende-se que essa relação recebe proteção no âmbito da CLT porque o trabalho é essencial para a manutenção da sociedade em que se vive, uma vez que dele advém a renda, o dinheiro com o qual as pessoas conseguem pagar suas contas e cuidar da própria família. Sem o trabalho, normalmente, não há salários e sem isso também faltará às pessoas o mínimo existencial, ferindo assim a própria dignidade humana (DELGADO, 2014).

Para o entendimento dos pressupostos da relação de emprego, faz-se necessária a análise de dois dispositivos legais que se completam. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, delimita as figuras dos empregadores e dos empregados, bem como caracterizam a relação de emprego. Com esses trabalhadores protegidos por essa legislação, tem-se a categoria de empregados celetistas. A descrição de empregado é bem clara e objetiva na própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, da seguinte forma: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

O legislador cuidou de tutelar os direitos do trabalhador, protegendo bens personalíssimos que não podem ser gozados por pessoas jurídicas. Outrossim, Martins (2020) preconiza que não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.

Nesse sentido, observa-se que o contrato de trabalho atua no sentido de resguardar os direitos das partes, focado na proteção do trabalhador, sendo compreendido como o instrumento em que encontram-se elencadas as cláusulas que irão nortear as relações entre empresa e empregado. O contrato de trabalho pode ser determinado ou indeterminado. Oliveira (2009) afirma que o contrato de trabalho individual por prazo indeterminado é o instrumento que tem a vigência sem o término prefixado. Esta é a modalidade mais frequente de contrato e a relação de emprego se consolida quando de presta um serviço não eventual, mediante remuneração e sob subordinação. Conforme os artigos 443 e 444 da CLT, o contrato individual de trabalho por prazo indeterminado pode ser acordado tácita ou expressamente, desde que corresponda a uma relação de emprego.

O contrato firmado de forma tácita se caracteriza pela não formalização, não existindo entendimento taxativo ou direto. Mesmo não havendo formalização, o empregador não se opõe à prestação de serviços realizada pelo empregado, utilizando-se de seu serviço e realizando o pagamento de salário. Tais elementos tipificam a relação de emprego, indicando

o vínculo empregatício, trazendo a presunção da existência de ajuste entre empregado e empregador (OLIVEIRA, 2009).

No acordo expresso ocorre o tratamento da relação de emprego de modo objetivo e claro, podendo ou não ser escrito. De acordo com os artigos 443 e 444 da CLT, o contrato por escrito é formalizado obrigatoriamente por meio da Carteira de Trabalho, sendo possível a redação de um contrato com cláusulas específicas, desde que sejam consonantes com a Consolidação das Leis do Trabalho (OLIVEIRA, 2009).

Outra modalidade de contrato, que passou a ser utilizada a partir da Reforma Trabalhista de 2017, foi o contrato intermitente. O caput art. 443 da CLT foi modificado pela Lei n. 13.467/2017, que passou a fazer referência à contratação para a prestação de trabalho intermitente. Esse preceito mostra-se como objeto de críticas por parte dos doutrinadores, considerando que a existe uma dúvida quanto à admissão da licitude da conduta patronal de contratar um empregado para pagar-lhe somente quando se mostrarem necessários os seus serviços, apenas as horas laboradas e sem que se estipule uma jornada fixa mínima de trabalho ou uma carga semanal fixa mínima a ser cumprida (MARTINEZ, 2020).

Esse contrato é identificado pela eliminação da ideia do tempo à disposição do empregador, motivo pelo qual, em outros países, como na Inglaterra, ele pode ser identificado como contrato sem horas preestabelecidas, ou na Itália como trabalho mediante chamadas. Segundo o § 3º do art. 443 da CLT, considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto unicamente para os aeronautas, por estarem eles regidos por legislação própria (MARTINEZ, 2020).

Ressalta-se, nesse contexto, a problemática positivista de que tudo que se define em lei, se limita. Ao contrário da formalidade de se ter um padrão de relacionamento de subordinação entre esses dois sujeitos, que atendia a demanda e as necessidades da época, há atualmente no mercado inúmeros trabalhadores informais que não são protegidos pela CLT.

Soma-se a esse quantitativo, sob o prisma da inexistência de vínculo empregatício, o contingente de empreendedores de modo geral, formais e informais. Perry et al. (2007) afirma que a compreensão a respeito da atividade empreendedora pode ser favorecida pelo entendimento de que a mesma, entre outras definições e conceitos, pode representar a superação de um processo de informalidade.

A informalidade se justifica nem tanto pelo valor auferido com os negócios isentos de tributação ou de custos diretos, mas pelo que deixam de obter de retorno com tais

contribuições. Demonstra que o descrédito do setor público contribui para este fator (PERRY et al., 2007). Visto inicialmente como um fenômeno que é vinculado à criação de novas empresas, a sobrevivência dos pequenos empreendimentos é essencial para a economia brasileira, considerando seu papel de ocupação de espaços em áreas produtivas onde as grandes organizações somente penetram de modo incompleto ou esporádico. Verifica-se também o fato de que estas empresas atuam numa condição complementar à atividade das grandes organizações.

Verifica-se, no entanto, que apesar da variedade dos empreendimentos que compõem o cenário dos pequenos negócios, do volume de recursos originados destas organizações e de sua importância social e econômica geral, a taxa de baixa nesses novos CNPJs vinculados ao microempreendedor individual é considerada elevada. Pesquisas demonstram que no ano de 2010, 58% das empresas de pequeno porte encerraram as suas atividades antes de completarem cinco anos (PORTAL BRASIL, 2012).

Conforme Perufo e Godoy (2019), as motivações para encerramento das atividades das empresas são diversas, como inadimplência e falta de clientes, falta de capital e problemas de planejamento, bem como problemas particulares, falta de lucro, concorrência e outros.

A necessidade, a oportunidade ou a crise podem motivar a ação empreendedora. O empreendedorismo motivado pela necessidade surge principalmente da situação de desemprego e se confirma quando, ao conseguir uma recolocação, o então empresário volta à condição de empregado. O empreendedorismo por oportunidade representa uma resposta a uma oportunidade concreta e estável de negócio. Já o empreendedorismo motivado pela crise resulta na redução de preços de alguns ativos, tornando alguns segmentos subvalorizados enquanto investimento, mas passíveis de desenvolvimento diante de investimentos financeiros e de um trabalho mais competente (CORTÉS, 2013). Diante dessas considerações, pode-se constatar que o empreendedorismo nem sempre significa a superação da condição de empregado. Inclusive, a decisão por formalizar-se como MEI pode definir um retrocesso econômico para o empreendedor que, por exemplo, em tempo de crise assume um negócio menos rentável que seu emprego anterior.

Observa-se a necessidade de uma discussão abrangente a respeito da caracterização da relação de emprego, considerando a relevância de uma abordagem que considere os elementos que relacionam tal vínculo com as iniquidades resultantes das desigualdades sociais e com elementos inerentes à dignidade humana.

## **4 AUSÊNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA O MEI E A TEORIA DA VULNERABILIDADE**

A formalização do MEI possibilita aos trabalhadores por conta própria que, através do recolhimento de tributos de forma mais viável, possam usufruir de benefícios que anteriormente estavam disponíveis apenas aos trabalhadores celetistas. Ainda que o MEI possua os direitos previdenciários, diante de suas contribuições regulares, o mesmo não pode ser afirmado quanto aos direitos trabalhistas. Esse tema será visto adiante.

### **4.1 A teoria trabalhista de vulnerabilidades**

O empregador é quem dispõe dos meios de produção, especialmente do capital, enquanto o trabalhador possui apenas sua força de trabalho, que vende em troca de salários, os quais troca por bens e serviços que garantam a sua sobrevivência (MARTINS, 2020).

Por isso, se pode afirmar que o empregado é a parte hipossuficiente na relação de trabalho, ou seja, a parte mais vulnerável e que precisa ser protegida, para que se tenha a verdadeira igualdade de condições entre ele e o patrão. Por esta razão, também o Direito do Trabalho é protetivo ao trabalhador, porque é ele que está em piores condições, em relação ao empregador (MARTINS, 2020).

Assim, quando se examina a dimensão “mercado de trabalho”, isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, revelados pela terceirização de forma exemplar, cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 25 apud ALVES, 2019, p. 116).

A vulnerabilidade e a capacidade de enfrentamento ao que é vulnerável estão relacionadas entre si, sendo que a capacidade está relacionada, quase sempre, à superação que leva o indivíduo à recuperação, potencializando ou reduzindo a sua fragilidade (TEDESCO; LIBERMAN, 2008).

O conceito de vulnerabilidade pode ser dividido em três dimensões, que é a dimensão individual, a social e a institucional. O componente individual diz respeito aos comportamentos e práticas adotados pelo indivíduo, o social se relaciona à estrutura e o institucional se associa à capacidade de as instituições públicas responderem às necessidades dos indivíduos (SANT’ANNA, AERTS, LOPES, 2005).



Conforme Telles, Suguihiro e Barros (2011), a vulnerabilidade social representa diversos componentes interdependentes, onde se inclui a economia, os aspectos culturais e a conjuntura tanto social quanto política, que resultam em obstáculos ou impedimentos do acesso dos sujeitos aos bens produzidos na vida social.

Aspectos como a deslocalização do trabalho, a individualização, a flexibilização do tempo e fragilização das relações contratuais, entre outros, passaram a caracterizar as relações de trabalho no Brasil. Vocábulos até então desconhecidos do grande público, como, pejotização passaram a ser utilizados com frequência nos debates relacionados à atividade laboral (MORAES, 2020). Esses retrocessos no que diz respeito à proteção laboral, que podem atuar como óbices ao reconhecimento do vínculo entre o MEI e a empresa hipersuficiente, se agravam em cenários de crise, como a pandemia do novo coronavírus.

Segundo Engelke (2019), o controle futuro da pandemia pode ensejar a manutenção dos preceitos elaborados em caráter emergencial, diante da adaptação de empresas e empregados às novas condições de trabalho.

No entanto, diante da possibilidade de surgimento de um novo Direito do Trabalho, importa evitarem-se as influências de um ultraliberalismo, sendo necessário que as relações de trabalho se sustentem a partir de três condições que são, conforme Engelke (2019, p. 142), a “regulação estrita do tempo de trabalho, garantia da renda mínima universal e defesa do meio ambiente do trabalho”. Essa proteção, diante de uma realidade de vulnerabilidade enfrentada pelo MEI em diversas situações, não pode ser restrita aos trabalhadores celetistas ou informais.

A retração na economia trouxe o fechamento de empresas, o desemprego e a fome. Mesmo diante das políticas adotadas no sentido de prover uma renda mínima a alguns estratos menos favorecidos da sociedade, o que se observa é que o quadro é preocupante e requer a tomada de medidas efetivas. O cenário da pandemia traz um destaque para as desigualdades sociais e os obstáculos à mudança desse quadro (FRUTUOSO; VIANA, 2021).

Mostra-se pertinente observar, inclusive, a fragilidade das políticas de proteção social no Brasil, citada por Ribeiro-Silva et al. (2020), que afirmam que desde 2016 vem sendo demonstrado um retrocesso nesse contexto e que desde 2019 a deterioração vem sendo mais evidente.

Destaca-se que o conceito de que a vulnerabilidade abrange várias desigualdades é aplicável ao direito do trabalho, sendo necessária a realização das adaptações devidas. O direito do trabalho indica um padrão de proteção aos empregados de modo geral, ainda que

existam proteções específicas definidas conforme o nível maior ou menor de vulnerabilidade (DORNELES, 2013).

Diante dessa realidade, surge como demanda a análise e a identificação dos pressupostos teóricos que possam indicar a possibilidade de extensão dos direitos trabalhistas aos Microempreendedores Individuais.

#### **4.2 Possibilidade teórica de extensão de direitos trabalhistas aos Microempreendedores Individuais**

A possibilidade de que ocorra a extensão dos direitos trabalhistas aos microempreendedores individuais é praticamente inexplorada pela literatura. Todavia, além de tratar-se de uma análise necessária, constitui-se também como uma questão que pode ser pesquisada a partir da consideração dos direitos e responsabilidades desses microempreendedores, o que pode determinar se estas características se aproximam da figura do empresário ou do empregado. Segundo Barros (2016, p. 253) “havendo uma execução de dívida contra a loja ou contra o empreendedor, estará diretamente comprometido o patrimônio de ambos”. Esta afirmação leva ao entendimento de que a responsabilidade civil objetiva do MEI recai sobre a pessoa do empreendedor.

[...] embora tenha CNPJ, o MEI não é considerado pessoa jurídica de direito privado, haja vista não restar arrolado no Art. 44 do Código Civil, nem contar com a aquisição de personalidade jurídica conforme a estruturação em sociedade e registro de atos constitutivos disciplinados no Art. 985 do mesmo Código. Dessa análise, [...] o MEI tem natureza jurídica de pessoa natural (BARROS, 2016, p. 255).

Observa-se que o § 1º, do art. 18-B, da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas, a empresa que contrata os serviços executados pelo MEI possui a obrigatoriedade da contribuição previdenciária patronal de 20%, em relação a esta contratação e exclusivamente em relação ao MEI que for contratado para prestar serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos (GARCIA, 2019). O entendimento acerca da possibilidade da extensão dos direitos dos trabalhadores ao MEI pode ser favorecido diante da definição de empregado.

A definição de ser empregado necessita da análise de cinco requisitos: “a) pessoa física; b) não-eventualidade da prestação de serviços; c) dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços” (MARTINS, 2020, p. 128). As relações de trabalho são regidas pelo contrato, em suas diferentes modalidades.

Para Martins (2020), ainda, o contrato de trabalho tem como importantes características a bilateralidade, ou seja, existem dois polos, o do empregador e o do empregado, sem a participação de terceiros; a consensualidade, de forma que para se caracterizar basta o consenso entre as duas partes, sem a necessidade de estar escrito (formalidade); o fato de ser sinalagmático, pois ambas as partes se comprometem às prestações recíprocas, de trabalho, por parte do empregado e de salário por parte do empregador; e o trato sucessivo, que é o fato de o contrato de trabalho vincular essas partes sucessivamente no tempo, cada qual cumprindo a sua responsabilidade.

Nesse sentido, passa-se a observar que numa relação na qual ocorra a prestação de serviços entre um MEI e uma empresa hipersuficiente, ante a desigualdade existente entre a capacidade das partes no contexto de uma negociação, pode-se vislumbrar uma relação que em nada difere do que ocorre na relação trabalhador-empregado. No entanto, trata-se de um conjunto complexo de relações e que não possui fundamentação na doutrina ou na jurisprudência. A relação entre trabalhador e empregado possui diferentes modalidades de contrato, não se limitando a um modelo específico, com o contrato tácito ou mesmo o acordo expresso, mas sem o instrumento que especifique tal relação. Tais relações envolvem aspectos inerentes à constitucionalização e também à desconstitucionalização do direito do trabalho.

Leite (2020) traz importante reflexão a respeito tanto da constitucionalização quanto da desconstitucionalização do Direito do Trabalho, indicando, inclusive, que existe um problema quanto à hierarquia das fontes. Nesse aspecto, existem propostas quanto à dissolução desses conflitos, com a definição de tal hierarquia. Desse modo, indicam-se prevalências diferenciadas, como a proposta de que em primeiro lugar se situem as convenções e tratados internacionais, seguidos pela Constituição Federal e pela lei. Outros propõem que no ápice da pirâmide normativa trabalhista deve estar a norma mais favorável.

Verifica-se que mesmo com a constitucionalização do direito, onde se inclui o direito do trabalho, ocorre também a identificação de uma nova hermenêutica constitucional, fundamentada em novos métodos passíveis de influenciarem significativamente a interpretação e aplicação das fontes do direito de modo geral, bem como em particular do direito do trabalho. Entretanto, a Lei nº 13.874/2019 institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado. Isso indica uma desconstitucionalização, onde se despreza a ordem social e o valor social do trabalho, além de contrariar a supremacia constitucional, privilegiando a liberdade econômica (LEITE, 2020).

Nesse contexto de mudanças significativas no campo da proteção laboral, observa-se a existência de retrocessos que podem, entre outros pontos, atuar como óbices ao entendimento

de que o MEI possa também ser contemplado pela proteção conferida ao empregado, diante de um contratante representado por uma empresa hipersuficiente.

Um exemplo pode ser observado a partir da consideração de Resende (2020), que afirma que a Reforma Trabalhista de 2017, contrapondo a clássica noção de hipossuficiência do trabalhador subordinado, criou a figura que a doutrina tem denominado empregado hipersuficiente. Nesse caso, trata-se do trabalhador que, embora empregado, não se encontra em posição considerável de desvantagem frente ao empregador, pelo que não mereceria toda a proteção conferida pela legislação trabalhista. No entanto, é importante considerar que:

Empregados altamente especializados ou cujas habilidades sejam raras no mundo do trabalho, geralmente, são menos vulneráveis do ponto de vista negocial, em comparação aos empregados com menor nível de instrução ou cujas habilidades sejam abundantes ou cujos ofícios sejam banais na organização empresarial. Há que ser frisado, isso não torna necessariamente aquele trabalhador não vulnerável (DORNELES, 2013, p. 296).

A concepção indicada pelo conceito de trabalhador hipersuficiente faz com que, por exemplo, um MEI com uma renda mensal que represente o dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social ou que tenha diploma de nível superior, seja considerado hipersuficiente. Essa afirmação tem fundamento no artigo 444 da CLT, com a redação indicada pela Lei nº 13.467/2017. Ainda abordando o conceito de hipersuficiente no ordenamento jurídico pátrio, o artigo 507-A da CLT também faz referência ao assunto:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (BRASIL, 1943).

A dificuldade de caracterização da hipossuficiência do MEI a partir das mudanças na lei situa-se também na consideração de que conforme o Sebrae (2016b), a maioria dos MEIs tem nível médio ou técnico completo ou mais, e que 12,7% apresenta o nível superior de escolarização. Ainda conforme o Sebrae (2016b), tal fenômeno é explicado parcialmente pelo aumento da escolaridade da população em geral. Assim, estes trabalhadores, pelo fato de terem curso superior, passam a ser definidos como hipersuficientes, o que limita a proteção legal aos mesmos.

Todavia, Dorneles (2013) considera que a teoria geral clássica do direito do trabalho indica a ideia de universalização da relação de emprego. Nesse sentido, identifica-se a uniformização ou padronização do que se define como hipossuficiência, o que faz com que o

direito do trabalho tenha como único objeto a relação de emprego, com apenas um grau de hipossuficiência.

Ainda que os preceitos da Reforma Trabalhista possam ser obstáculos à extensão dos direitos trabalhistas para o MEI, importa considerar que existem diversas análises que, devidamente fundamentadas, indicam a viabilidade dessa concessão de direitos ao público em comento. Nesse sentido, Resende (2020, p. 123) afirma que não existe, *a priori*, a “incompatibilidade entre a figura do empregado e a do sócio, desde que este não detenha intensa participação na sociedade, caracterizada pela *affectio societatis*, bem como que não responda ilimitadamente pelas obrigações da sociedade”.

Diante das informações anteriores, que consideram que até mesmo o sócio de uma empresa possa ser considerado como empregado, e observando a situação do MEI com relação à condição socioeconômica que predominantemente caracteriza esse público, pode-se cogitar que o mesmo pode ser também contemplado com a isonomia quanto aos direitos trabalhistas.

Constata-se, portanto, que o conceito de empregador decorre do conceito de empregado, isto é, sempre que um trabalhador ofereça a outrem sua energia de trabalho, nos limites da relação de emprego (com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), o tomador de seus serviços será empregador, independentemente de sua natureza jurídica (pessoa física, pessoa jurídica ou mesmo ente despersonificado) (RESENDE, 2020, p. 198).

Considerando esta definição de empregador, observa-se que o tomador invariavelmente se constitui desse modo, passando-se à constatação de que o MEI, ao prestar serviços para um empregador representado por uma organização hipersuficiente, pode ser amparado pelo direito do trabalho. Nesse contexto pode-se situar a atenção aos direitos do MEI em condição de hipossuficiência em relação ao tomador de serviços. Desse modo:

[...] o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação) (DELGADO, 2014, p. 223).

A manutenção da relação de emprego no contexto da contratação de profissional autônomo ou MEI é um assunto relevante no campo do Direito Trabalho, considerando o cenário trazido pela Reforma Trabalhista em diferentes pontos, como no art. 442-B da CLT

que define que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 1943). A definição citada afasta os conceitos de exclusividade e de continuidade enquanto formas de caracterização do vínculo empregatício.

Todavia, a partir da atenção ao conceito de subordinação, que também se refere à relação laboral, é possível considerar a pertinência de que seja conferido à relação entre o MEI e o tomador dos serviços o acesso aos direitos trabalhistas. Delgado (2014) considera que a subordinação se expressa por meio da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento.

A partir dessa dimensão da subordinação, não é necessário que o trabalhador tenha ou não atenção aos objetivos da organização do tomador ou receba ordens diretas de suas chefias específicas, sendo essencial que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica da atividade desse tomador de serviços (DELGADO, 2014).

Considerando que, quanto aos encargos trabalhistas e fiscais, a obrigatoriedade do empregador de assinar a carteira de trabalho para a formalização do vínculo empregatício seja substituída pela obrigatoriedade do MEI de emitir nota fiscal, constata-se que são retirados os direitos individuais e sociais trabalhistas. A consolidação dos pressupostos liberais nas relações públicas e privadas são responsáveis pela priorização do individualismo em desfavor do que é coletivo e, em consequência, o prejuízo da igualdade social e a concentração de renda. Bezerra, Newton e Cunha (2019) afirmam que a Lei de Reforma não se encontra em conformidade com as diretrizes internacionais, já que o artigo 444 da lei em comento promove a discriminação. Esta condição se evidencia diante do fato de que o legislador reformista realiza a distinção da forma de tratamento e de incidência da legislação sobre uma classe de empregados, que, mesmo não sendo altos empregados, são tratados na condição de hipersuficientes.

Nesse contexto, Cassar (2017, p. 15) afirma que o salário do empregado não extingue “a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social”. Assim, passa-se à consideração de que a condição de MEI, muitas vezes, faz com que o trabalhador deixe a condição de trabalhador informal mesmo sem obter um emprego, mas isso não significa que ele supere a condição de vulnerabilidade.

O termo “trabalhador informal” é utilizado para abranger todos os sujeitos que trabalham por conta própria e que não são abrangidos pela CLT e nem reconhecidos por nenhuma legislação vigente. Esses rendimentos obtidos fora do regimento estatal, deixa o trabalhador em extrema situação de vulnerabilidade, pois não há proteção jurídica devido à escassez normativa. Essa alternativa de “autoemprego” surge como opção de sobrevivência adotada por trabalhadores que apresentam dificuldades de ingressar ou retornar ao mercado de trabalho. No entanto, além da existência dos trabalhadores informais e da exploração dessa mão de obra, identificam-se situações em que os empregadores, buscando burlar a legislação trabalhista, contratam pessoas jurídicas para o exercício de suas atividades-fim, buscando obter a isenção das responsabilidades decorrentes do vínculo empregatício. Um exemplo nesse contexto pode ser verificado a seguir:

Um pedreiro, contratado como microempreendedor individual (MEI) por uma construtora com sede em Belo Horizonte, teve a relação de emprego reconhecida. [...] Testemunhas ouvidas no processo confirmaram que essa era uma prática comum na empresa. Em depoimento, uma testemunha contou que prestava serviços para a empresa na qualidade de MEI, inicialmente na área de compras, sendo que sua CTPS nunca foi anotada. Outro ex-empregado contou que trabalhou para a mesma empresa, de 2016 a 2019, na função de betoneiro. E que a CTPS chegou a ser anotada só por 11 meses, porque depois foi colocado para trabalhar como MEI. Já o preposto da reclamada reconheceu que o pagamento era realizado em valor fixo, de forma mensal, demonstrando, segundo o juiz, que se trata, na realidade, de pagamento de salário. Assim, e com fundamento no artigo 9º da CLT e no princípio da primazia da realidade sobre a forma, a sentença declarou a nulidade do contrato como firmado, reconhecendo existência de vínculo de emprego durante o período de um ano e quatro meses, considerada a projeção do aviso-prévio indenizado (TRT, 2021).

No julgado citado, o juiz determinou também que a empregadora anotasse na CTPS o contrato de trabalho, na função de pedreiro, com salário mensal de R\$ 2.192,27. Foi também reconhecida a responsabilidade solidária de outras três empresas, reclamadas também no processo e que integram o mesmo grupo econômico ao explorar o mesmo ramo de atividade econômica ou ramos congêneres. A decisão do primeiro grau foi mantida pela Quarta Turma do TRT-MG (TRT, 2021). Verifica-se, inclusive, que é oportuna definição acerca da questão da solidariedade passiva existente no grupo econômico que pode atuar como contratante da mão de obra do MEI.

Uma consideração importante refere-se ao fato de que a formação do grupo econômico para fins justrabalhistas não exige que as empresas integrantes do grupo exerçam a mesma atividade econômica. Diante da criação da figura da solidariedade passiva, ocorreu, por parte da jurisprudência, o desenvolvimento da ideia de solidariedade ativa decorrente do grupo

econômico. Essa condição faz com que cada uma das empresas integrantes do grupo econômico possa usufruir da energia de trabalho dos empregados de qualquer uma das empresas do grupo, sem que com isso se formem necessariamente diversos contratos de trabalho simultâneos (RESENDE, 2020).

No entanto, mais uma vez considerando a influência da Lei da Reforma Trabalhista, destaca-se a dificuldade de atenção aos requisitos para comprovação da existência de um grupo econômico. Essa consideração tem fundamento na comparação entre o que era previsto antes e o que passou a ser determinado pela legislação:

Quadro 1 – Comparação das previsões entre as abordagens

CLT vigente até 10.11.2017	CLT cf. Lei nº 13.467/2017 (vigente a partir de 11.11.2017)
Art. 2º, § 2º – Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, <b>estiverem sob a direção, controle ou administração de outra</b> , constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.	Art. 2º, § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, <b>estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico</b> , serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
	§ 3º <b>Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.</b>

Fonte: Resende (2020)

A possibilidade de que o usufruto das atividades prestadas pelo MEI ocorra por diversas organizações poderia fazer com que fosse aumentada a desvantagem econômica e, por conseguinte, a vulnerabilidade do MEI em comparação com os demais componentes da relação de trabalho. No entanto, as mudanças indicadas pela Reforma Trabalhista indicam dificuldades para atenção aos requisitos. Conforme Amaral (2007), existem princípios superados e novos princípios que precisam ser edificados no direito trabalhista.

Entre os preceitos que podem ser considerados como retrocesso ao direito trabalhista situa-se a Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Esse preceito estabelece a existência de um contrato de parceria entre a pessoa jurídica e o profissional nas atividades relacionadas à beleza e estética.

Art. 1º-A Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. § 1º Os estabelecimentos e os profissionais de que trata o caput, ao atuarem nos termos desta Lei, serão denominados salão-parceiro e profissional-parceiro, respectivamente, para todos os efeitos jurídicos. § 2º O salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissional-parceiro na forma da parceria prevista no caput. § 3º O salão-parceiro realizará a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo



profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria. [...] § 7º Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais. § 8º O contrato de parceria de que trata esta Lei será firmado entre as partes, mediante ato escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas. § 9º O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2016).

Nesse sentido, Santos (2019) afirma que mesmo diante de uma situação em que a atividade econômica do tomador de serviços seja incipiente, não se configura o motivo para transformação do trabalhador em um CNPJ, já que o mesmo aliena a força de trabalho que é sua em favor do proprietário do salão de beleza.

Diante da possível fragilidade de grupos específicos de empresários é que foram desenvolvidos os regimes diferenciados de tributação do Simples Nacional e do MEI, “adequados aos pequenos empreendimentos com um empregado ou poucos empregados e cuja receita bruta permaneça em patamares tidos como adequados aos negócios de porte pequeno ou médio” (SANTOS, 2019, p. 36).

Ao contrário do que ocorre diante das determinações da Lei nº 13.352/2016, um entendimento a respeito da caracterização de vínculo empregatício entre o MEI e o tomador de serviços pode ser verificado no julgado a seguir, no qual o magistrado:

[...] reconheceu o vínculo empregatício entre um diagramador contratado como Microempreendedor Individual (MEI) e uma editora em Manaus (AM). Antes de assinar o contrato como pessoa jurídica, o reclamante já havia sido empregado celetista da empresa durante quatro anos na mesma função. Ao analisar as provas dos autos, o magistrado destacou que as testemunhas, bem como a preposta confirmaram que a atividade exercida pelo reclamante, mesmo após o fim do registro do contrato de trabalho, continuou a mesma, inclusive, nas mesmas condições. Apesar de registrado como MEI, o julgador entendeu que o reclamante permaneceu inserido na mesma dinâmica de trabalho, inclusive, com jornada não eventual (especialmente, com relação ao número de folgas na semana, horário de entrega do trabalho final, escala de trabalho entre diagramadores e tempo à disposição) e não tinha autonomia, dentre outros pontos destacados na sentença proferida em outubro de 2019 (TRT, 2020).

O juiz fundamentou sua decisão no fato de que restou comprovada a típica relação de emprego entre as partes, considerando também que a empresa contratante não se desincumbiu de forma satisfatória de seu encargo probatório, nos termos do art. 818, I da CLT. A empresa teve seu recurso rejeitado e foi condenada a providenciar o recolhimento do FGTS, a entrega da documentação necessária para habilitação ao seguro-desemprego, o registro na carteira de

trabalho relativo ao período reconhecido em juízo na função de diagramador, com salário de R\$ 3 mil (TRT, 2020).

O julgado anterior tem seu fundamento também no fato de que, mesmo que as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 possibilitam a terceirização da atividade-fim, a legislação prevê a quarentena de 18 meses. Desse modo, durante esse lapso temporal, a empresa não pode contratar uma pessoa jurídica em que conste entre os sócios alguém tenha sido seu funcionário nos últimos 18 meses como prestador de serviço. O mesmo empregado não poderá prestar serviços à antiga empresa, mesmo como terceirizado de outra empresa pelo prazo citado. Esse preceito busca minimizar os riscos do que é denominado como pejetização, que se caracteriza pela contratação de pessoa jurídica para burlar a legislação trabalhista.

Conforme Costa Filho (2019), na pejetização a fraude não se limita à legislação trabalhista, com a inexistência de recolhimento para o FGTS, mas inclui as normas previdenciárias e tributárias, considerando que não são realizadas as contribuições para a previdência social, além de não serem realizados também os pagamentos de tributos.

A contratação de pessoa jurídica para se eximir do pagamento das obrigações que são inerentes à figura do empregador é um expediente fraudulento que afasta a legislação protetiva relacionada ao trabalho, fazendo com que a empresa não cumpra a responsabilidade trabalhista e os encargos que dela surgem (SANTOS, 2019).

Diante dessa realidade, é possível compreender que a pejetização passa a ser a modalidade de fraude ao direito do trabalhador a ser enfrentada com o reconhecimento do vínculo trabalhista entre o MEI e as empresas tomadoras, nos casos em que se configurar essa condição. No Agravo de Instrumento a seguir reitera-se esta condição de enfrentamento à pejetização:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E REGIDO PELO CPC/2015 E PELA IN Nº40/2016 DO TST. (...) VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. FRAUDE. O Tribunal *a quo* concluiu, com amparo no conjunto fático-probatório dos autos, ser incontroversa a prestação de serviços do autor, salientando que a criação de pessoa jurídica configurou tentativa de fraude à legislação trabalhista, uma vez que tinha o objetivo de mascarar a continuidade do vínculo empregatício entre o autor e a reclamada. Isto porque a prova testemunhal não logrou demonstrar, de forma contundente, qualquer alteração no labor prestado pelo autor em período posterior à constituição da pessoa jurídica. Assim, o Regional entendeu que a ré se valeu de modalidade ilegal de contratação, em total dissonância com a lei. Com efeito, consta do acórdão regional que foram comprovados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, sendo indene de dúvidas a existência de pessoalidade e subordinação nos serviços prestados pelo autor por todo o período questionado, em virtude de ser necessária a autorização da ré para que ocorresse a troca de plantões. (...). Dessa forma, não prospera a alegação da reclamada de que o acórdão regional violou os artigos 2º e 3º da CLT, por

reconhecer a existência de vínculo empregatício entre duas pessoas jurídicas, porquanto foi constatado que a contratação do autor como pessoa jurídica tinha o intuito de mascarar a continuidade da relação empregatícia. Para se chegar à conclusão diversa, sentido de que era válido o contrato de prestação de serviços pactuado entre as partes e de que não foram preenchidos os requisitos da relação de emprego, seria necessário revolver o conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento desprovido. (...). (AIRR – 195-21.2017.5.17.0121, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 20/11/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/11/2018).

Assim, abre-se um espaço para a análise acerca da possibilidade de que os direitos inerentes à relação laboral, que reconhecem o trabalhador como a parte mais frágil desta relação e que são restritos à pessoa física, passem a abranger também o Microempreendedor Individual.

No capitalismo contemporâneo, as condições de sociabilidade sofreram transformações profundas como resultado da reconfiguração do padrão da riqueza no espaço global. Nesse contexto, a articulação entre investimento e trabalho estimulou processos de expansão dos negócios de pequeno porte. Os pequenos negócios apresentam características específicas que restringem o nível e a continuidade de suas atividades, tais como insuficiência de capital e de capacitação técnico-administrativa (CACCIAMALI, 1997, p. 85 apud SANTOS; KREIN; CALIXTRE, 2012, p. 17).

Assim, pode-se cogitar que numa análise a respeito das relações empresariais entre o MEI e as organizações contratantes, possa se configurar o vínculo de emprego. O entendimento, no entanto, mostrar-se-ia contrário ao que ocorre, por exemplo, com os motoristas que trabalham para empresas de aplicativos, como o Uber. No entendimento do Tribunal Superior do Trabalho não se configura a relação de trabalho:

Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo (Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Agravo de instrumento em recurso de revista 1000123-89.2017.5.02.0038. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Relator: Breno Medeiros, 05/02/2020. Lex. Brasília, Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038/inteiro-teor-807016787>.

Nesse caso, os motoristas são livres para escolher dia e local mais conveniente para que exerçam seu trabalho, inclusive, com as rotas que são por eles definidas de acordo com a

demanda dos diversos passageiros conduzidos. Não há também uma hierarquia entre motoristas e a empresa Uber.

Mesmo considerando tais argumentos, não pode ser afastada a hipótese de reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa Uber ou qualquer outra que atue no segmento de aplicativos de transporte. Verifica-se a existência de julgados favoráveis ao prestador, como pode ser constatado a seguir:

O motorista trabalhou para a Uber durante sete meses em 2018, recebendo salário mensal de R\$ 6 mil. Ele ajuizou processo trabalhista no TRT-11 pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício, anotação na carteira de trabalho (CTPS), com a dispensa imotivada, pagamento de todas as verbas rescisórias trabalhistas e indenizatórias, além do pagamento das diferenças de horas extras. O valor da causa totalizava mais de R\$ 123 mil. [...] Às vésperas do julgamento, as partes apresentaram petição conjunta pleiteando a suspensão do processo para homologação de acordo. Dentre as cláusulas propostas, estavam o pagamento, ao motorista, da importância de R\$ 5.000, com natureza jurídica de parcela indenizatória, além da desistência do recurso ordinário e quitação total e irrestrita da relação contratual havida entre as partes (TRT, 2021b).

O argumento da magistrada foi complementado pela consideração de que a empresa Uber realiza a admissão, remuneração e direção da prestação de serviços das pessoas físicas, inseridas na plataforma depois do preenchimento de critérios de seleção. A partir desse ingresso, o motorista torna-se submisso a um sistema de monitoramento eletrônico, controle de preços e enquadramento “em um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, dependendo da conduta do trabalhador, podem resultar até em suspensão ou exclusão da plataforma”. Esse sistema punitivo também pode ser considerado como um dos elementos que favorecem a compreensão da existência do vínculo empregatício entre a empresa Uber e os motoristas (TRT, 2021b). Nesse caso, não foi indicada a autodeterminação por parte do trabalhador.

Não há também que se falar em autodeterminação no caso de um prestador de serviços que, na condição de MEI, cumpre todas as determinações do tomador de serviços quanto ao horário, distribuição das tarefas ao longo do turno, regulamentos internos das organizações, entre outros.

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. (DELGADO, 2014, p.310).

As disparidades existentes no contexto empresarial podem, em alguns casos, resultar na inviabilização do funcionamento dos empreendimentos caracterizados pela hipossuficiência financeira, o que requer a atenção quanto à proteção desses empreendedores diante da possibilidade de se verem desprovidos de condições para custeio de suas necessidades básicas. Conforme Santos (2019), alguns profissionais são afastados por parte da doutrina e da jurisprudência no que diz respeito ao campo protetor do Direito do Trabalho. A autora constata que esse trabalhador, quando apresenta dependência econômica, é um profissional subordinado, evidenciando ainda mais a existência de uma relação de emprego e da condição de empregado, devendo, portanto, estar sob a tutela das normas trabalhistas.

Esta avaliação leva à consideração acerca da subordinação integrativa, que difere das demais formas de subordinação porque representa uma das novas figuras contratuais surgidas com as mudanças nas relações de trabalho no Brasil. Segundo Porto (2009 apud SANTOS, 2019), a subordinação integrativa ocorre nas situações em que a prestação do serviço faz parte das atividades exercidas pelo tomador de serviços e o prestador não assume na realidade os riscos de perdas e danos, além de não possuir uma organização empresarial que seja própria. Nessas condições, o trabalhador não é proprietário dos frutos de sua atividade laboral, mas a organização para a qual é prestada a atividade.

Relação de emprego - desenvolvimento e manutenção de computador – atividade-fim da empresa – subordinação estrutural – configuração Relação de emprego. Subordinação estrutural. O teor dos depoimentos pessoais das recorrentes revela que a atividade a que se dedicam as demandadas diz respeito ao desenvolvimento e manutenção de sistemas de computador, e que a principal função do obreiro era dar assistência a clientes de grande porte. Ora, é evidente que os serviços prestados pelo recorrido sempre estiveram insertos na atividade-fim das recorrentes e no contexto da organização produtiva, o que configura subordinação estrutural. De resto, todos os demais requisitos da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, restaram configurados. Recurso a que se nega provimento. (TRT 2ª R. – Processo nº 02012200908802003 – (20111409068) – Rel. Sérgio Roberto Rodrigues – Dje 04.11.2011)

O julgado aponta para a configuração da relação de emprego por meio da subordinação estrutural, que é objetiva e integrativa, passível de ser considerada na análise das atividades exercidas pelo MEI junto a empresas hipersuficientes.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho discutiu a possibilidade de que numa relação contratual entre o Microempreendedor Individual (MEI) e uma organização empresária hipersuficiente, possa ser configurado o vínculo empregatício. Foram observados aspectos que se relacionam à configuração jurídica do MEI, aos requisitos para essa formalização e aos benefícios previdenciários. Além disso, foram trazidos os conceitos relacionados ao trabalhador informal.

Destacou-se também no presente trabalho e questão da ausência de direitos trabalhistas quando se trata do MEI, diante da teoria trabalhista de vulnerabilidades. Pôde-se verificar que a Reforma Trabalhista representa retrocesso significativo no contexto da proteção às relações de trabalho, com definições como a hipersuficiência do trabalhador, que faz com que este tenha tratamento diferenciado dos demais por ter curso superior ou por ter rendimentos que sejam o dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Outro preceito que prejudica diretamente a parte mais frágil da relação de trabalho, indicada na presente pesquisa, trata-se da Lei nº 13.352/2016, que possibilita aos salões de beleza contratar autônomos na condição de parceiros.

O entendimento dos tribunais a respeito da possibilidade ou não de configuração de vínculo empregatício entre os motoristas do aplicativo Uber e a empresa não se mostrou uniforme, indicando a complexidade intrínseca à análise dos casos que se relacionam à definição desse vínculo. Os tribunais tiveram entendimento ora contrário, ora favorável ao estabelecimento da relação de emprego, sendo que em ambos os casos os argumentos mostraram-se consistentes, bem fundamentados.

Foram observados julgados que indicam a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício entre o MEI e a empresa contratante, considerando que nos casos analisados configurou-se a pejetização, como forma de abstenção da empresa das responsabilidades previdenciárias e trabalhistas.

A partir das considerações de que a subordinação tem especial importância para a configuração da relação empregatícia, tem-se que um MEI que é contratado para a prestação de serviços em uma empresa hipersuficiente apresenta os requisitos para essa caracterização. No caso, o MEI é diretamente subordinado à organização, atendendo aos horários e nas funções predeterminadas, em estrita atenção aos regulamentos e também se submetendo aos riscos inerentes à atividade empresarial.

Ressalta-se que nesse tipo de contratação não há a liberdade quanto ao horário para exercício da atividade ou sua execução conforme a conveniência do MEI, mas a consideração do que é estabelecido previamente pelo contratante. Existem julgados que indicam a possibilidade de caracterização de vínculo empregatício entre o MEI e o contratante, como pode citado, e estes podem atuar como precedente para viabilizar o reconhecimento também em outras situações, como a comprovada hipersuficiência do tomador.

Pode-se, portanto, afirmar que, ante a caracterização da vulnerabilidade do Microempreendedor Individual em sua relação permanente com o capital, é necessária a proteção estatal na esfera do Direito do Trabalho e esta se materializa a partir da definição do vínculo empregatício entre MEI e empresa contratante de sua mão de obra. Observando que entre os princípios do Direito do Trabalho situam-se a Proteção, a Primazia da Realidade e a Isonomia, conclui-se que a atenção aos mesmos requer a intervenção nos cenários em que o MEI, enquanto trabalhador e em condição desfavorável em relação ao empregador, seja prejudicado quanto ao acesso e efetivação de seus direitos.

Desse modo, se caracterizada a vulnerabilidade do Microempreendedor Individual em sua relação permanente com o capital, deve ocorrer a proteção estatal na esfera do Direito do Trabalho. Esta constatação tem como fundamento algumas decisões dos tribunais e a interpretação de parte da doutrina.

Mesmo diante dessas constatações, trata-se de um assunto distante de uma pacificação, considerando o que ocorre com outras circunstâncias que envolvem a relação de trabalho entre as empresas consideradas como hipersuficientes e o MEI ou mesmo os autônomos e os trabalhadores informais. Destaca-se a importância social e acadêmica do tema, bem como a necessidade de se realizarem novos trabalhos a esse respeito, aferida diante da incipiência desses estudos, desproporcional à sua relevância.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, A. C. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019.
- AMARAL, A. J. D. **Estado democrático de direito, jurisprudência de valores e direito do trabalho**: nova teoria geral do direito do trabalho - adequação e compatibilidade. Tese (Doutorado em direito) - Universidade Gama Filho. Rio de Janeiro, 2007.
- BARROS, A. V. R. Personalidade jurídica e responsabilidade civil do microempreendedor individual. **Rev. Jurídica do Banco do Nordeste**, v. 1, n. 4, jul.-dez., 2016.
- BEZERRA, R. S.; NEWTON, P. C. C.; CUNHA, B. Q. **Reforma trabalhista e vulnerabilidades**: o trabalhador hipersuficiente e suas implicações no direito do trabalho. 4º Congresso Internacional de Direitos Humanos. 2019. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/65110>. Acesso em 23 fev. 2022.
- BLING. **Guia**: Tudo que você precisa saber sobre o MEI. 2021. Disponível em: <https://blog.bling.com.br/guia-sobre-mei/>. Acesso em 16 jan. 2022.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em 18 jan. 2022.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em 18 jan. 2022.
- BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. **Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza**. 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm). Acesso em 23 fev. 2022.
- BUTIGNON, R. L. **MEI - Como formalizar e gerenciar empresas**. São Paulo: Expressa, 2021.
- CAMPANHA, L. J. et al. Formulação e implementação, convergências e desvios: facetas da política pública do MicroEmpreendedor Individual (MEI) no plano local. **Gest. Prod.**, v. 24, n. 3, jul./set. 2017.
- CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- COELHO, F. U. **Manual de Direito Comercial**. Direito de Empresa. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- CORTÉS, P. **Empreendedorismo em Tempos de Crise**. Fundação Dom Cabral. 2013. Disponível em: <http://www.fdc.org.br/blogespacodialogo/Lists/Postagens/Post.aspx?ID=20>. Acesso em 16 jan. 2022.



COSTA, A. P. N.; LEANDRO, L. A. L. **O atual cenário das micro e pequenas empresas no Brasil**. XIII SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 31 de outubro e 01 de novembro de 2016. Disponível em:

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/14924134.pdf>. Acesso em 17 jan. 2022.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DORNELES, L. A. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do Direito do Trabalho contemporânea. **Revista LTr**, v. 77, n. 3, mar. 2013.

ENGELKE, R. A pandemia de 2020 como um desastre transnacional e um novo direito do trabalho no Brasil para o momento posterior. **Revista Eletrônica TRT/RS**, ano XV, n. 218, abr./jun. 2019.

FRANCO FILHO, G. S. Pejotização. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, v. 8, n. 80. jul. 2019.

FRUTUOSO, M. F. P.; VIANA, C. V. A. Quem inventou a fome são os que comem: da invisibilidade à enunciação – uma discussão necessária em tempos de pandemia. **Interface**, Botucatu, v. 25, e200256, 2021.

GARCIA, G. **Contratação de MEI e os requisitos do vínculo empregatício**. CPA Informações Empresariais. 2019. Disponível em: <http://netcpa.com.br/noticias/ver-noticia.asp?Codigo=45305>. Acesso em 22 fev. 2022.

GUERRA, O.; TEIXEIRA, F. A sobrevivência das pequenas empresas no desenvolvimento capitalista. **Rev. Econ. Polit.**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 124-139, mar. 2010.

JULIÃO, F. Fatores Determinantes da Satisfação de usuários do programa microempreendedor individual. **Teoria e Prática em Administração**, v.4, n.1, 2014, pp.156-179.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MORAES, M. M. **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

NASCIMENTO, L. S. et al. Microempreendedor individual e as vantagens da formalização. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 7, n. 2, maio/ago., 2019.

OLIVEIRA. **Manual de contratos de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, E. M.; NAKAZONE, N.; COELHO, T. J. N. G. A participação feminina no microempreendedorismo individual no Estado de São Paulo. **Rev. Lumen**, n. 1, jan. 2016.

PERRY, G. E. et al. **Informality - exit and exclusion**. World Bank, 2007.

PERUFO, L. D.; GODOY, L. P. Mortalidade de microempresas: um estudo de campo realizado com microempresários da região Centro do Estado do Rio Grande do Sul. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 11-27, jan.-mar, 2019.

PORTAL BRASIL. **Sobrevivência e mortalidade**. 2012. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/sobrevivencia-e-mortalidade>. Acesso em 10 fev. 2022.

RESENDE, R. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

RIBEIRO-SILVA, R. C. et al . Implicações da pandemia COVID-19 para a segurança alimentar e nutricional no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 3421-3430, set. 2020.

SANT'ANNA, A.; AERTS, D.; LOPES, M. J. **Homicídios entre adolescentes no Sul do Brasil**: situações de vulnerabilidade segundo seus familiares. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v21n1/14.pdf>. Acesso em 22 fev. 2022.

SANTOS, A. D. Pejotização e fraude nas relações de emprego: Análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários (o caso dos salões de beleza). **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, v. 8, n. 80. jul. 2019.

SANTOS, A. L.; KREIN, J. D.; CALIXTRE, A. B. **Micro e Pequenas Empresas Mercado de Trabalho e Implicação para o Desenvolvimento**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2012.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Crise faz empreendedorismo por necessidade voltar a crescer no Brasil**. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/pme/noticia/crise-faz-empendedorismo-por-necessidade-voltar-a-crescer-no-brasil.ghtml>. Acesso em 17 jan. 2022.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Confira as diferenças entre micro empresa, pequena empresa e MEI**. 2019. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acesso em 17 jan. 2022.

SEBRAE. **Panorama Sebrae**. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, mai./2018. Disponível em: [http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Panorama-Sebrae\\_052018.pdf](http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Panorama-Sebrae_052018.pdf). Acesso em 18 jan. 2022.

SEBRAE. **Sobrevivência das empresas no Brasil**. 2016. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/sobrevivencia-das-empresas-no-brasil-relatorio-2016.pdf>. Acesso em 18 jan. 2022.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Perfil do Microempreendedor individual**. 2016b. Disponível em:

<https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>. Acesso em 18 jan. 2022.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Panorama dos pequenos negócios**. Sebrae SP. 2018b. Disponível em: [http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama\\_dos\\_Pequenos\\_Negocios\\_2018\\_AF.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/Panorama_dos_Pequenos_Negocios_2018_AF.pdf). Acesso em 11 fev. 2022.

SOUZA, H. C. et al. **Utilização e importância do Planejamento Tributário. Congresso de Contabilidade**. 2015. Disponível em: [http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso\\_internacional/anais/6CCF/5\\_16.pdf](http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/5_16.pdf). Acesso em 17 jan. 2022.

TEDESCO, S., LIBERMAN, F. O que fazemos quando falamos em vulnerabilidade? **O Mundo da Saúde**. 2008, v. 32, n. 2, p. 254-60.

TELLES, T. S.; SUGUIHIRO, V. L. T.; BARROS, M. N. F. Os direitos de crianças e adolescentes na perspectiva orçamentária. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 105, p. 50-66, mar. 2011.

TRT. **Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego entre construtora e pedreiro contratado como MEI para fraudar a legislação trabalhista**. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-construtora-e-pedreiro-contratado-como-mei-para-fraudar-a-legislacao-trabalhista>. Acesso em 20 fev. 2022.

TRT. **TRT11 reconhece vínculo de emprego entre diagramador contratado como pessoa jurídica e editora no AM**. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – AM/RR. 2020. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/5307-trt11-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-diagramador-contratado-como-pessoa-juridica-e-editora-no-am>. Acesso em 21 fev. 2022.

TRT. **Em julgamento unânime, 3ª Turma do TRT-11 reconhece vínculo empregatício entre motorista e a Uber**. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – AM/RR. 2021b. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/6144-em-julgamento-unanime-3-turma-do-trt-11-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em 22 fev. 2022.