

# Freitas Pinho: O risco de contratar empregados como MEI

20/12/2022

Hoje, mais do que nunca, se discutem novas formas de relações de trabalho. Não raro, vemos empresas empregando trabalhadores com jornada diária e rotina presencial sob a forma de microempreendedor individual (MEI), sem atentarem para o risco dessas contratações. A terceirização da atividade-fim e o desejo de desonerar ao máximo a folha de pagamento, trouxe à luz um tipo de relação laboral já praticada há muito tempo, mas capaz de gerar um passivo trabalhista insustentável.



Com a pandemia da Covid-19, todas as relações sociais foram

alteradas. Há, agora, um chamado "novo normal" que impôs o novo modelo de comportamento nascido pela necessidade de se preservar a saúde das pessoas. Esta nova forma de se organizar socialmente afetou não apenas a interação das pessoas, mas também as relações profissionais.

No entanto, o que antes parecia uma medida passageira para se conter o avanço do coronavírus acelerou uma tendência que só viria a se consolidar nos próximos cinco a dez anos, como a adoção crescente, por exemplo, do trabalho em *home office*. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho feito de casa, quando possível, traz ganhos para empregados e empregadores — por isso, deve seguir e se ampliar. Entre outras vantagens, trabalhadores que, no auge da pandemia, puderam se expor menos aos riscos de contágio, continuarão economizando horas perdidas diariamente no trânsito e empresários poderão se preocupar menos com atrasos.

Inicialmente, a ideia central já estava prescrita na CLT através de seu artigo 6º, quando o legislador não atribuiu diferença entre o trabalho realizado no domicílio do empregador e aquele realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Ao instituir a Reforma Trabalhista, a Lei 13.647/2017, em seus artigos. 75-A a 75-E, regulamentou o teletrabalho, até então pouco utilizado pelas empresas. Sua característica essencial é de ser exercido, preponderantemente, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituem trabalho externo.

No entanto, como efeito colateral, ocorreu um aumento na adulteração das relações de emprego. O que antes era uma exceção, como a contratação de trabalhadores na qualidade de pessoa jurídica, passou a ser regra, a qual muito destoa daquela realizada por quem presta o serviço por conta própria. O novo modelo impõe ao trabalhador o cumprimento de horário, com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade — sem Carteira de Trabalho e Previdência Social anotada. A ofensa legal caracterizada por esse comportamento traz consigo uma série de decisões judiciais desfavoráveis, aumentando em muito o risco para atividade empresarial, longe de se basear nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.



Vale ressaltar que as contratações via MEI (microempreendedor individual) não aumentam o número de empregos formais, mas transformam a empresa numa bomba-relógio prestes a explodir. Afinal, no momento da contratação, o trabalhador concorda com as condições oferecidas pelo empregador, contudo quando se depara com a ausência de férias, 13º salário, FGTS e recolhimento previdenciário, o que antes era só felicidade toma o rumo de um divórcio litigioso.

Não se discute a licitude da contratação de mão de obra terceirizada para a prestação de serviços relacionados à atividade-fim da empresa tomadora de serviços, conforme relatado no STF pelo ministro Luiz Fux (Tema 725, Recurso Especial 98825). O problema é o *modus operandi* de como essa relação vem se desenvolvendo, demonstrando clara burla à legislação.

Com efeito, no auge da pandemia, acelerado pela ânsia em se manter as atividades econômicas em funcionamento, pode até ter gerado um entendimento equivocado sobre a terceirização da atividade-fim. Entretanto, a ser perdurar tal prática nos moldes vigentes, discussões judiciais serão de fácil comprovação para a descaracterização dessa relação de trabalho e a conversão para uma relação de emprego, nos moldes do artigo 3º, da CLT.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-dez-20/freitas-pinho-risco-contratar-empregados-mei/>