

UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

LUCIANO SOARES BERGONSO

**OS LIMITES PARA A NÃO PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL: A TERCEIRIZAÇÃO APLICADA COM RESTRIÇÃO ÀS MEIS**

MARÍLIA/SP
2019

LUCIANO SOARES BERGONSO

**OS LIMITES PARA A NÃO PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL: A TERCEIRIZAÇÃO APLICADA COM RESTRIÇÃO ÀS MEIS**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em
Direito da Universidade de Marília como requisito para a
obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação
do Profa. Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer.

MARÍLIA
2019

Bergonso, Luciano Soares

Os limites para a não pejetização das relações de trabalho no Brasil: a terceirização aplicada com restrição às MEIs/ Luciano Soares Bergonso
Marília: UNIMAR, 2019.

95f.

Dissertação (Mestrado em Direito – Relações Empresariais, Desenvolvimento e Demandas Sociais) – Universidade de Marília, Marília, 2019.

Orientação: Prof^a. Dr^a. Walkíria Martinez Heinrich Ferrer

1. Micro Empreendedor Individual 2. Pejetização 3. Terceirização
I. Bergonso, Luciano Soares

CDD – 341.6

LUCIANO SOARES BERGONSO

OS LIMITES PARA A NÃO PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO
BRASIL: A TERCEIRIZAÇÃO APLICADA COM RESTRIÇÃO ÀS MEIS

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília,
área de concentração Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social,
sob a orientação do Profa. Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer.

Aprovado pela Banca Examinadora em ____ / ____ / ____

Profa. Dra. Orientador (a) Walkiria Martinez Heinrich Ferrer

Prof. Dr. Lourival José Oliveira

Prof. Dr. Tiago Cappi Janini

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por me guiar com sabedoria ao destino da minha vida, à minha Família, em especial aos meus pais, esposa e filhas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora, Profa. Dra. Walkiria Martinez Heinrich Ferrer, pelo apoio e pela confiança, bem como ao meu coorientador, Prof. Dr. Lourival José Oliveira, pelo incentivo e apoio nas questões técnicas do assunto aqui abordado.

Agradeço aos meus pais Wilson Bergonso e Heleni Amélia Soares Bergonso, pela força, ensinamentos e carinho em todos os momentos da minha vida.

Agradeço a minha esposa Daniela Barcarollo Bergonso e as minhas filhas Laura Barcarollo Bergonso e Manuela Barcarollo Bergonso, pelo apoio, incentivo e paciência.

E enfim, a todos que contribuíram para a realização deste trabalho, seja de forma direta ou indireta, fica registrado aqui, o meu muito obrigado!

OS LIMITES PARA A NÃO PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: A TERCEIRIZAÇÃO APLICADA COM RESTRIÇÃO ÀS MEIS

RESUMO:

A presente pesquisa foi realizada a partir das percepções decorrentes das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, no que tange à possibilidade de terceirização através da Micro Empresa Individual, assim como a necessidade de impor limites para que não contribua com a pejotização nas relações de trabalho no Brasil. Referido fenômeno já vinha sendo verificado no Brasil, porém, sem que houvesse o albergue legal, e se mostrava bem menos abrangente que na proposta colocada na Reforma. O estudo revelou que a terceirização constitui-se como uma estratégia do mundo capitalista para gestão empresarial e contratação de mão-de-obra, angariando acentuado prestígio desde meados do século XX. A problemática está assentada no fenômeno da terceirização trabalhista no Brasil e cujo recorte apontará os impactos decorrentes da Reforma Trabalhista vertida na Lei n. 13.467/2017 no que tange à pejotização. O objetivo buscado nessa pesquisa, portanto, baseia-se na demonstração dos motivos pelos quais as linhas traçadas na Reforma Trabalhista/2017 são tão fortemente declinadas pela comunidade jurídica e em alguns aspectos rechaçada pois evidenciam afronta aos direitos trabalhistas tão duramente conquistados ao longo da história mundial. A utilização desmedida da terceirização nas relações de trabalho, e, em especial, com a ampliação de atividades que podem ser desenvolvidas através da MEI, acaba por utilizá-la indiscriminadamente em processos de terceirização, contribuindo assim com a pejotização das relações de trabalho. O estudo demonstrou a necessidade de impor limitações. Ficou também demonstrado que submeter os direitos trabalhistas ao retrocesso em detrimento da possibilidade de diminuição dos postos de trabalho é medida que não coaduna com o Estado Democrático de Direito, muito menos faz com que surjam postos de trabalho na sociedade capitalista.

Palavras-chave: Micro Empreendedor Individual. Pejotização. Terceirização.

THE LIMITS FOR NOT PEJECTING LABOR RELATIONS IN BRAZIL: THIRD PARTNERSHIP RESTRICTED TO MEIS

ABSTRACT:

This research was conducted from the perceptions resulting from the changes brought by the Labor Reform, regarding the possibility of outsourcing through the Individual Micro Company, as well as the need to impose limits so that it does not contribute to the pejotization in labor relations in Brazil. . This phenomenon was already being verified in Brazil, however, without the legal shelter, and was much less comprehensive than in the proposal placed in the Reformation. The study revealed that outsourcing is a capitalist world strategy for business management and hiring, garnering strong prestige since the mid-twentieth century. The problem is based on the phenomenon of labor outsourcing in Brazil and whose cut will point out the impacts resulting from the Labor Reform, as reflected in Law no. 13.467 / 2017 with regard to pejotização. Understanding what is the phenomenon of pejotização needs constant analysis, in view of the dynamic movement of both society and labor relations. (Can be removed) The objective pursued in this research, therefore, is based on the demonstration of the reasons by which the lines drawn in the Labor Reform / 2017 are so strongly declined by the legal community and in some aspects rejected because they show affront to the labor rights so hard won throughout the history of the world. In this case, especially regarding the excessive use of outsourcing in labor relations, and especially with the expansion of activities that can be developed through MEI, eventually using it indiscriminately in outsourcing processes, thus contributing to pejotização of labor relations. The study demonstrated the need to impose limitations. It has also been shown that subjecting labor rights backwards to the detriment of the possibility of job losses is a measure that does not fit the Democratic Rule of Law, much less causes jobs to emerge in capitalist society.

Keywords: Individual Micro Entrepreneur. Pejotization. Outsourcing.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DO MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL	12
1.1 CONCEITO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL	14
1.2 O MEI ENQUANTO POLÍTICA PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	17
1.3 LIMITES ESTABELECIDOS PARA AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	24
2 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA	28
2.1 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	33
2.2 AS MUDANÇAS PRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA EM TERMOS DE AMPLIAÇÃO DO PROCESSO	39
2.3 TERCEIRIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS	48
2.4 A PEJOTIZAÇÃO ATRAVÉS DA TERCEIRIZAÇÃO	56
3 POSSIBILIDADE DO MEI COMO TERCEIRIZADO MEDIANTE O APERFEIÇOAMENTO DA LEGISLAÇÃO	62
3.1 O SIGNIFICADO DA TERCEIRIZAÇÃO PARA O MEI	64
3.2 O PROCESSO DE PEJOTIZAÇÃO ATRAVÉS DO MEI	66
3.3 NECESSIDADE DE PREVISÃO EXPRESSA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO PARA O MEI	75
3.4 PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO EM FACE DA DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS	80
CONCLUSÃO	87
REFERÊNCIAS	89

INTRODUÇÃO

Cuida-se a presente pesquisa de um estudo acerca do fenômeno da pejetização, decorrente do processo progressivo de terceirização da mão-de-obra e que sofreu evidência legal após a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017. De lá para cá, diversas discussões foram levantadas no sentido de dimensionar os efeitos deletérios a longo prazo e minimizar aqueles já existentes, baseados na precarização das relações de trabalho e do apontado retrocesso das relações trabalhistas.

Com a deflagração da reforma trabalhista/2017, abriu-se a possibilidade das empresas realizarem contratação por meio de pessoas jurídicas, e, desse modo, terceirizarem atividades-fim. A relação, portanto, se dá por meio de uma empresa que contrata outra empresa que prestará serviço ou executará alguma função que consista nas atividades essenciais da contratante, observadas determinadas regras. Essa dinâmica foi analisada e o contexto compõe a proposta aposta nesse estudo, sobre a qual será deslindada.

Assim, a presente pesquisa pretende fazer a análise do instituto da pejetização, por meio da utilização da Micro Empresa Individual (MEI), inserindo-a no processo de terceirização das relações de trabalho no Brasil. Apesar de não ter sido feita de forma coesa, mas por etapas, referida reforma atingiu não somente as previsões da CLT, como também aquelas referentes a leis esparsas, causando acentuada instabilidade no seio trabalhista.

Por esta razão, e a fim de analisar o panorama que se encontra instalado na sociedade, principalmente pelo avanço da precarização das relações laborais, a pesquisa se justifica no sentido de tentar compreender o processo de terceirização no contexto do MEI, assim como propor possíveis alternativas para que não haja, nos próximos anos, resultados ainda piores dos que se observa atualmente.

Por meio da análise do dispositivo legal contido no artigo 5º C da Lei 13.467/2017, identificou-se com acentuada evidência que, ao demitir um empregado, a empresa não poderá contratá-lo por outros meios antes do decurso do prazo de 18 meses a contar de seu desligamento, por meio de pessoa jurídica. Portanto, o trabalho tem por finalidade analisar a lei que instituiu a possibilidade de constituição da MEI, desde a flexibilização no recolhimento de impostos até a exigência de quadro reduzido de funcionários, com apenas um registro formal, a fim de identificar a necessidade social de que pequenos empreendedores possam iniciar e dar continuidade às suas atividades.

Assim, será estudada a dinâmica que rege as atividades do micro empreendedor

individual, a fim de que se colham elementos para que possam desvendar quais limites de fato foram impostos pela lei para que o trabalhador informal tome a decisão de pejetizar-se. Nesse ponto, a pesquisa objetiva analisar o processo de terceirização imposto pela reforma trabalhista/2017, que fez com que houvesse a ampliação das terceirizações, mas que apresentam um impacto significativo nos direitos sociais, e por isso a necessidade de defendê-los.

Dessas premissas decorrem a problematização a ser enfrentada, constituída na precarização das relações trabalhistas, principal consequência das modificações e novos paradigmas que têm sido traçados ao longo dos anos. É preciso consignar que as análises feitas por meio da terceirização e posteriormente do MEI, até chegar ao ponto central deste trabalho, foram necessárias para contextualizar a situação. Pelo recorte teórico escolhido, assim como o temporal, é possível compreender as modificações na esfera trabalhista e o desmonte que está sendo verificado com a pejetização.

Para tanto, a pesquisa foi dividida em capítulos sequenciados e de modo a induzir a um entendimento progressivo do trabalho. Desse modo, iniciou-se a análise dos requisitos que envolvem o microempreendedor individual, sua conceituação à luz da legislação aplicável. Na mesma esteira, foi analisado o MEI enquanto política para o desenvolvimento econômico, bem como os limites estabelecidos para as atividades desenvolvidas.

Em seguida, abordou-se o processo de terceirização de acordo com a reforma trabalhista/2017, por meio da análise do seu conceito no âmbito das relações de trabalho e as mudanças produzidas pela referida reforma em termos de ampliação do processo. Ainda sobre o tema, o estudo voltou-se para a terceirização e a necessidade de defesa dos direitos sociais e o impacto causado pela pejetização por meio da terceirização.

Ademais, foi feita análise referente aos objetivos econômicos previstos no art. 170 da CF/88, no que tange à previsão de princípios que devem ser observados, juntamente a outros que compõem o ordenamento jurídico. Procurar-se-á demonstrar que a precarização das relações trabalhistas, com a diminuição gradativa dos direitos laborais em benefício do processo neoliberal contribui apenas para o crescimento da economia centralizada onde já existe força econômica, tangenciando essa ascensão à custa da exploração dos trabalhadores. Utilizou-se o método dedutivo, baseado em pesquisa bibliográfica assentada em doutrina e legislação nacional, assim como jurisprudência e súmula de tribunais nacionais.

1 DO MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL

Diante de diversos reclames das categorias de pequenos empresários, donos de seus próprios negócios, porém, sem o albergue específico da lei, e mais, com o determinismo empreendedor freado pelas condições gerais impostas a grandes empresas, o legislador ordinário procurou editar uma lei que atendesse a esses anseios, assim como que pudesse de alguma forma incentivar a promoção do desenvolvimento econômico do país.

Assim foi que, em atenção aos ciclos econômicos e às acentuadas crises revelados no cenário internacional, além de constatar que o Código Civil vigente se mostrava lacunoso, nasceu a Lei Complementar nº 128/2008, com vigência a partir de 01/07/2009, que priorizou o microempresário individual, com eco voltado para regulamentação no campo fiscal. Ato contínuo, foi promulgada a Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011, que veio disciplinar a empresa individual de responsabilidade limitada.

De toda sorte, consoante observa Martins (2017, p. 328):

[...] haveria um entrelaçamento entre ambas as situações, do empresário individual e da empresa individual, corporificando-se uma na outra, porquanto o legislador preconizou a possibilidade de haver negócio com único responsável. Diferentemente do direito comparado, no qual se permite a sociedade com apenas um sócio, o cenário jurídico nacional destaca o microempresário individual, para fins tributários, e a empresa individual, no conceito de limitação de responsabilidade.

No Brasil, sabe-se que há um volume considerável de atividade empresarial centrada em micro e pequenas empresas, e por isso, havia a necessidade de lançar olhares mais sensíveis para o campo tributário do microempreendedor individual. Pautado pela sigla MEI, em linhas gerais, o ar. 966 do Código Civil o tipifica como sendo aquele que possui renda bruta anual limitada de R\$ 60 mil, e cujos termos fiscais são disciplinados pelo Simples Nacional.

Consoante asseveram Antunes et al. (2019, p. 2849), a figura do MEI, que surgiu como uma forma simplificada do ramo empresarial, “[...] foi arranjada para retirar aqueles que atuavam como empreendedores irregulares da clandestinidade garantindo-os alguns importantes benefícios, como, poder efetuar pedido de falência, [...]”, além do que, poderiam também “[...] requerer recuperação, ter direito ao auxílio doença, poder autenticar seus livros no Registro de Empresa e tê-los como provas admitidas em direito.”.

Esses foram importantes direitos que passaram a ser garantidos ao microempreendedor individual. Nesse sentido, “[...] ao padronizar o espírito do microempreendedor, o legislador se atrelou à definição de empresário, disposta no art. 966, e também no parágrafo único, estruturando a sua realidade.” (MARTINS, 2018, p. 328).

É importante enfatizar ainda, antes de adentrar aos subtópicos deste capítulo, que a criação do MEI, teve por fundamento a necessidade de tirar da informalidade uma quantidade expressiva de trabalhadores que possuem seus negócios, mas viviam à margem da regulamentação e, portanto, não tinham condições de gozar dos benefícios afetos àqueles que possuem registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ).

Por mais que se apontem pontos positivos dados à política pública que originou a criação do MEI, por ter um resultado positivo no que tange à simplificação e desburocratização na abertura de pequenos negócios, há quem sustente que ainda que tenham sido reconhecidas “[...] como legítimas e bem-intencionadas as finalidades que justificaram a criação desta importante política, na prática, contudo, a referida ação acabou mostrando problemas que exigem repensar ou reestruturar o referido programa [...]” (CONSTANZI, 2018, p. 01-02).

Por tais premissas, é importante mencionar que, como característica de economias em processo de desenvolvimento, como é o caso do Brasil, apresenta-se como elemento preponderante em relação ao micro empreendedorismo parcela importante da sociedade exercer atividades por conta própria. Duas vertentes se pautam: uma na necessidade de sobrevivência e outra pela viabilidade do negócio em face da baixa qualificação profissional.

Outro elemento que pode ser apontado é que a maioria não goza de informações acerca do cadastro de pessoa física, ou mesmo possuem informações equivocadas, oriundas do senso comum. Desse modo, ainda existe parcela significativa de empreendedores na informalidade. Pelas informações obtidas por meio do site do SEBRAE (BRASIL (a), 2019) acerca do tempo médio em que os MEIs permanecem na informalidade, foi possível aferir que a média nacional é de aproximadamente 10 anos. No estudo comparativo entre os anos de 2017 e 2019, é de 24% a média de tempo em anos (4 a 7 e 8 a 12) de informalidade, com um acréscimo de 1 ponto percentual entre 2017 e 2019.

Diante disso, os próximos subtópicos versarão sobre as nuances em torno das atividades e peculiaridades do MEI, do ponto de vista legal e à luz da doutrina. Calcada no objetivo principal da pesquisa, que é a abordagem das relações de trabalho ante o fenômeno da pejotização, existe a necessidade de análise da maneira como se comportam os trabalhadores por conta própria, pois políticas públicas direcionadas a este grupo devem ser

feitas no sentido de evitar que hajam transições descabidas do emprego formal para conta própria. Estas e outras peculiaridades serão tratadas a seguir.

1.1 CONCEITO E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Por disposição legal, o art. 966 do Código Civil vigente permite acolher o seguinte conceito: “considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços.” (BRASIL, 2002). Diante da ampla definição, foi necessário individualizar as atividades que se enquadrariam nessa concepção, colocadas no parágrafo único do mesmo artigo, e que definem empresário como sendo aquele que “[...] exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.” (BRASIL, 2002).

Forte nesse aspecto legislativo e de certo controle por parte do Estado, eclodiu o legislador, “[...] com o viés governamental da regulamentação fiscal, disciplinar o microempreendedor e, posteriormente, a empresa individual, desenhando-se um caminho afim de que ambos contingenciassem e pudessem integrar o modelo da atividade empresarial.” (MARTINS, 2017, p. 333).

Nesse ponto, Hammes e Silveira (2015, p. 81) observam acerca da concretização dos princípios constitucionais, com destaque para os ditames que garantem favorecimento para as empresas de pequeno porte, que vem sendo realizadas, “[...] especialmente por leis elaboradas no âmbito nacional, pela figura jurídica da União, que, sem dúvida, é a maior protagonista dessa política pública.”.

A Lei Complementar nº 128/2008 que alterou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar nº 123/2006) criou a figura do Microempreendedor Individual, e está em vigor desde 01/07/09. Trata-se, portanto, da lei que rege a matéria na atualidade. Pellin e Engelmann (2018, p. 178) apontam que referida mudança:

[...] criou a figura do Microempreendedor Individual (MEI) fez a lição de casa e arrebanhou esses cidadãos para dentro da regra; concedeu-lhes benefícios sociais em contrapartida ao cadastramento empresarial regular, recolhimentos tributário e previdenciário simplificados, aumentou a arrecadação tributária e conferiu dignidade econômica aos cidadãos informais, agora, eivados à condição de empreendedores contribuintes e vinculados ao sistema da Previdência Social, sinônimo de crescimento econômico.

É importante destacar a distinção entre microempresários e empresários de pequeno porte, cujas expressões estavam abarcadas no termo pequeno empresário. Essa interpretação doutrinária continha certa incongruência, pois a Lei de regência esclareceu a polêmica, e do mesmo modo, o Conselho da Justiça Federal consolidou o Enunciado 235, que diz: “o pequeno empresário, dispensado da escrituração, é aquele previsto na Lei n. 9.841/99.” (CJF, 2016)”. O art. 68 da lei Geral das MEs e EPPs (LC 123/2006), por sua vez, esclareceu a polêmica:

Considera-se pequeno empresário, para efeito de aplicação do disposto nos arts. 970 e 1.179 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), o empresário individual caracterizado como microempresa na forma desta Lei Complementar que aufera receita bruta anual até o limite previsto no § 1.º do art. 18-A.

Acerca do conceito de MEI – Microempreendedor Individual, o art. 18-A da LC n. 128/2008, em seu § 1.º prevê que “[...] considera-se MEI o empresário individual que se enquadre na definição do art. 966 da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil [...]” (BRASIL, 2008), além do que “[...] que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais), optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista neste artigo.” (BRASIL, 2008). Dentre as condições de âmbito fiscal, deverá ser optante pelo Simples Nacional e que não estar impedido de optar pela sistemática prevista no citado artigo.

São muitas as atividades com o perfil de microempreendedor individual no Brasil. As LC 123/2006 e 128/2008 do MEI regularizaram a situação do microempreendedor individual, que, de acordo com Pellin e Engelmann (2018, p. 182) compreende:

[...] aquela pessoa que não tem qualificação alguma para ser empregado em uma empresa; não teve acesso ao ensino formal e profissionalizante; vem de gerações de pobreza; em uma condição micro econômica, que trabalha com seus próprios esforços, pessoalmente; excluídos do mercado de trabalho; aquele que adquire insumos na medida de suas necessidades para girar o capital de que necessita para sobreviver; não tem ativos financeiros imobilizados; não tem características empresariais; não tem habilidade com gerenciamento financeiro, muitos analfabetos ou semialfabetizados; trabalham em casa (LC 154/2016) e o dinheiro do negócio confunde-se com as despesas familiares.

Posteriormente, fruto da LC 155/2016, houve uma pequena modificação quanto a definição de MEI em relação à norma anterior:

Juridicamente, o § 2º do artigo 18-A da LC define o MEI como empresário individual, confere-lhe legalidade e legitimidade a teor do disposto no artigo 966, do Código Civil, cujo enquadramento fica sujeito a receita bruta ao ano de até R\$ 81.000,00 (LC 155/2016) e optante pelo Simples Nacional; a não participação em outra empresa como sócio ou titular; pode ter um empregado que receba 1 salário mínimo ou 1 piso de categoria, com os reflexos de direitos sociais inerentes. Sobretudo, como contribuinte à Seguridade Social, pode vir a usufruir dos benefícios de segurado e contribuir com a aposentadoria previdenciária. (PELLIN; ENGELMANN, 2018, p. 182).

Pelas lições de Martins (2018, p. 319) “[...] o alvo fundamental abraçado pelo legislador consubstanciou o rastreamento auferido na receita bruta, para classificação e enquadramento tributário.”. Nessa esteira, ocorre a diversificação do microempreendedor individual pela receita auferida, “[...] enquanto, por outro ângulo, a empresa individual especifica capital social integralizado, logo na constituição, de 100 salários mínimos.” (MARTINS, 2018, p. 319). Salutar reconhecer que quando se traça um paralelo entre a matéria e a sua realidade, vê-se que o legislador empenhou-se em alocar à formalidade todas aquelas atividades relacionadas aos serviços, concedendo acentuada proteção ao microempreendedor individual.

Ainda no âmbito das legislações aplicáveis, Hammes e Silveira (2017, p. 81) destacam como forte influenciadora nesse processo a Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, que dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, “[...] instituindo o sistema integrado de pagamento de impostos e contribuições para as microempresas, denominado de Lei do Simples [...]”, considerada importante medida com incidência nacional com um sistema de simplificação e redução da carga tributária dessas empresas.

No âmbito do Mercosul, a Resolução nº 90, de 1993, do GMC, instituiu as Políticas de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas do Mercosul, com o intuito de fomentar a criação de um conjunto de medidas que possibilite a participação ativa e sólida das Micro, Pequenas e Médias Empresas no Mercosul. Entretanto, consoante assevera Lima (2014, p. 41-42), “na introdução da política, em 1993, já se observava que tais empresas eram importantes para o desenvolvimento econômico do Mercosul e para a criação de empregos e distribuição de renda nos países.”. Apesar disso, foi possível identificar alguns problemas, principalmente relacionados à “[...] falta de capacidade empresarial e gerencial, as limitações de acesso ao mercado, a falta de mão-de-obra especializada, conhecimento tecnológico, crédito adequado e

capital de giro.” (LIMA, 2014, p. 42).

Pode ser que este objetivo não tenha sido alcançado plenamente, pois ainda se observam diversos outros problemas que tangenciam essa previsão. De acordo com a pesquisa realizada por Pellin e Engelmann (2018, p. 178):

[...] passados dez anos desde a edição da lei, os dados comparativos entre o número de cadastramento e o número de inadimplência no cumprimento das obrigações legais somados aos dados de recente pesquisa acerca da possibilidade de reforma política da Previdência Social, mostram o cenário de ineficiência da norma legal quanto à promoção do bem-estar social e o crescimento econômico.

Essas nuances em relação ao objetivo social da lei, que sistematiza o cumprimento de sua função social sob a ótica das políticas públicas, além de serem a razão central da lei também é o que dá fundamento à sua manutenção, assim como a segurança jurídica que eventuais novos optantes devem se apoiar. Apesar de ser um comando genérico e incerto, a segurança jurídica diante dos ditames legais, por conter critérios objetivos, precisa exprimir certo alcance material, pois, caso contrário, se estaria diante de uma instabilidade injustificada. Esses e outros pontos acerca da função social da empresa serão tratados no subtópicos seguinte.

1.2 O MEI ENQUANTO POLÍTICA PARA O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

A busca pelo desenvolvimento econômico diante de constantes crises e do desequilíbrio dos níveis aceitáveis de desemprego tem sido um desafio a ser enfrentado pelo Poder Público, cujas tentativas são sintetizadas na modelação da legislação e no implemento de políticas públicas, além de outras questões adjacentes. Acredita-se que o desenvolvimento econômico pode ser alçado pelo desenvolvimento empresarial, tendo em vista que esse tipo de atividade pode fomentar outras em uma grande cadeia.

Mas ao longo da história foi possível observar os esforços para que o MEI pudesse fazer incidir seu poder sobre o desenvolvimento econômico. Assim, passada a primeira metade dos anos de 1980, foi feita a tentativa de implantação do estatuto das Micro e Pequenas Empresas, cuja burocracia em torno dos tributos a serem recolhidos seria amenizada. Em 1988 foi promulgada a Constituição Federal, que representou um grande avanço no que tange às Micros e Pequenas Empresas- MPE's, pois conferiu tratamento diferenciado a elas, relacionado a acesso a créditos, registros e tributação.

Depois de muito tempo, consoante anotam Moraes e Feitosa Filho (2019, p. 483), foi introduzido o Simples Nacional, “[...] que passou a ser um sistema tributável que é previsto por lei, tendo como principal objetivo facilitar o recolhimento de contribuições dos micros, pequenas e médias empresas.”. A Lei Complementar 128/08, como já mencionado neste trabalho, “[...] foi criada uma forma de tributação simplificada, onde os impostos teriam uma taxa determinada pelo governo para diminuir o número de trabalhadores informais e consequentemente alavancar a economia brasileira.” (MORAIS; FEITOSA FILHO, 2019, p. 483).

As obrigações em relação ao MEI se impõem na ordem da contribuição mensal e declarar anualmente para a Receita Federal quanto faturou. Por meio do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), o MEI poderá proceder ao recolhimento da sua contribuição mensal, que pode ser feita por meio de débito automático, boleto bancário ou pagamento online. (SEBRAE, 2019). Sobre este ponto, observam Moraes e Feitosa Filho (2019, p. 483):

A demora na entrega da declaração será multada no valor mínimo de R\$ 50. A multa é gerada assim que a declaração é enviada. A contribuição é de R\$ 47,70 por mês, que pode ser acrescida de R\$ 1, R\$ 5 ou R\$ 6, conforme o ramo de atividade exercida pode ter um funcionário contratado, tendo que cumprir as obrigações trabalhistas. As mais importantes delas são: Recolher mensalmente o INSS, FGTS, apresentar anualmente a Relação Anual de Empregados - RAIS, ao Ministério do Trabalho e Emprego.

A conjugação de esforços para que os milhões de micro e pequenos empresários tenham suas atividades protegidas por lei específica, e por meio dela usufruir de mecanismos para o bom funcionamento do negócio, constitui uma das formas por meio das quais se busca o desenvolvimento econômico e também o fomento das atividades do microempreendedor individual. O entendimento de que a MEI é uma política inclusiva, de acordo com Hammes e Silveira (2015, p. 82):

[...] viabiliza não só a concretização dos princípios constitucionais elencados como fundamentos do Estado brasileiro, como a dignidade da pessoa humana, mas também dos princípios da ordem econômica de valorização do trabalho humano, da livre iniciativa, entre outros, bem como demais políticas inclusivas adotadas pelo Estado brasileiro nos últimos anos.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 passou-se a idealizar um projeto de desenvolvimento econômico para o Brasil, lastreado no ineditismo face às constituições

pretéritas, no qual haveria um certo favorecimento para as empresas de pequeno porte, dentre as quais os microempreendedores individuais (MEI). Por meio do novo diploma constitucional vigente, que possui normas que estabelecem, no capítulo da ordem econômica, “[...] princípios de valorização do trabalho humano e garantia da livre iniciativa, assegurando a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” (HAMMES; SILVEIRA, 2015, p. 78).

Viu-se que o processo deveria ocorrer de forma abrangente, e que fossem investidos esforços nas escalas federal, estadual, distrital e local, cujas legislações deveriam acompanhar a Lei Geral de acordo com as especificidades de cada região ou localidade. Com isso, seria possível atender aos princípios constitucionais e favorecer as empresas de pequeno porte, como a MEI. Desse modo, asseveram Hammes e Silveira (2017, p. 78):

Com o reconhecimento da figura do microempreendedor individual (MEI), pretende-se retirar da informalidade inúmeras pessoas que realizam, individualmente ou com até um funcionário, negócios empresariais de pequeno porte sem qualquer registro. O intuito da Lei Complementar nº 128 é de que estes contribuam com os impostos, possam participar de licitações, componham as estatísticas do país e, principalmente, que os empreendedores tenham cobertura dos benefícios previdenciários concedidos aos empresários e funcionários das empresas formalizadas. A política pública é também uma forma eficaz de concretizar as normas constitucionais elaboradas pela constituinte de 1987/1988.

Dentro das competências apontadas, aquela que diz respeito ao nível estadual inicia-se também a partir do texto constitucional em vigor, o qual reservou aos Estados federados competências exclusivas, legislativas e administrativas residuais, consoante se nota no §1º do art. 25 da CF. Apontam Hammes e Silveira (2015, p. 84) que, em linhas gerais, o referido dispositivo quer dizer que “[...] cabe ao Estado tudo o que não é de competência da União e dos municípios – competência residual.”. Nesse sentido, ao serem analisadas as competências da União e dos municípios, pouco resta aos estados federados. Ademais, em nível estadual também pode ocorrer a implementação da política de microcrédito, estabelecendo benefícios e facilidades aos microempreendedores individuais.

As atividades antes na informalidade fizeram com que o governo se apressasse em legaliza-las, cujos incentivos aguerridos e a demonstração das vantagens para o MEI suplantaram as possíveis desvantagens, já que o comerciante informal sofria uma série de limitações para conseguir dar continuidade às suas atividades. Por esta razão, o fomento do empreendedorismo como bandeira para o progresso foi fortemente levantada, passando a ser a “[...] pedra de toque do governo e das autoridades de uma forma geral, para atacar a crise e

diminuir as fontes de desemprego, de tal modo que, se a realidade do cenário internacional não é estimulante [...]” (MARTINS, 2017, p. 332). Sobre o assunto, Martins (2017, p. 332) aponta que a:

Vantagem principal da empresa individual é a inexistência de conflito e a livre manifestação de seu titular para gerir a atividade e, ao mesmo tempo, descortinar, individualmente, ou mediante parcerias, a sorte da entidade. Entretanto, agura-se desvantajoso, diante do modelo do empreendedor individual, qualquer fator que impeça a sua livre administração, eventual doença, moléstia, provocando o afastamento, causando solução de continuidade e, mais de perto, se vier a óbito.

Acerca da informalidade, existe um aspecto importante que deve ser destacado, que é a inexistência de um consenso do que vem a ser informal. Observa Lima (2014, p. 54) que “[...] isso decorre de não existirem registros formais do que é informal, em virtude de as várias fontes de dados baseadas em registros oficiais das atividades empresariais não contemplarem o mundo informal.”. Por esta razão, “[...] apesar dos esforços dos organismos que produzem estatística em coletar dados sobre a informalidade, boa parte da realidade não consegue, de fato, ser capturada.” (LIMA, 2014, p. 54).

A recomendação não se resume a objetivos de ordem nacional. A fim de fortalecer uma cultura empreendedora, que favoreça a iniciativa, a criação de empresas, a produtividade, a qualidade e as práticas sociais adequadas, “[...] a OIT indica que os países devem adotar medidas que desenvolvam atitudes empreendedoras, por meio de sistemas e de programas de educação empreendedora e treinamento voltado às necessidades de trabalho [...]” (LIMA, 2014, p. 45). Isso implica dizer que deve se dar “[...] ênfase à importância da boa relação de trabalho e ao desenvolvimento de habilidades gerenciais requeridas tanto em pequenos quanto em médios empreendimentos.” (LIMA, 2014, p. 45).

Desse substrato normativo internacional, também se pode obter a premissa de que para “[...] o crescimento, incremento da criação de empregos e competitividade dos pequenos e médios empreendimentos, é necessário que seja proporcionado o acesso de serviços de apoio direto e indireto que observem alguns aspectos [...]” (LIMA, 2014, p. 45).

No que tange à competitividade a palavra de ordem ditada pelo processo de globalização, Bezerra Leite (2017, p. 336-337) sustenta que, no tecido social e globalizante, “[...] diversas empresas passaram a ver a terceirização como única forma de reduzir custos, mormente encargos sociais, procurando, [...] diminuir o quantitativo de empregados e contar com número cada vez maior de colaboradores autônomos e empresários.”.

Desse modo, à luz do que objetiva a Recomendação nº 189, destacam-se:

Serviços de informações, incluindo as recomendações relacionadas às políticas governamentais; - Melhoria das habilidades gerenciais e vocacionais; - Promoção e desenvolvimento do treinamento em empreendedorismo; - Assistência na compreensão e na aplicação da legislação trabalhista, em relação ao direito dos trabalhadores, bem como no desenvolvimento de recursos humanos e na promoção da igualdade de gênero; - Serviços legais, contábeis e financeiros; - Acesso ao mercado de capitais, de crédito e à garantia de empréstimos; e - Assistência na gestão financeira, de crédito e de dívidas. (LIMA, 2014, p. 45-46)

Em 2006, com a promulgação da Lei Complementar n. 123, o governo deu início efetivo ao fomento do desenvolvimento da atividade microempresarial, cujos ditames legais se assentam na ampliação e regularização das atividades dessa natureza. Com efeito, o art. 57 da citada LC prevê que:

O Poder Executivo federal proporá, sempre que necessário, medidas no sentido de melhorar o acesso das microempresas e empresas de pequeno porte aos mercados de crédito e de capitais, objetivando a redução do custo de transação, a elevação da eficiência alocativa, o incentivo ao ambiente concorrencial e a qualidade do conjunto informacional, em especial o acesso e portabilidade das informações cadastrais relativas ao crédito

Referido regramento é uma norma por meio da qual o legislador transferiu a responsabilidade que era sua ao Poder Executivo. No artigo seguinte, há a previsão da criação de microcréditos, será possível “[...] atender às necessidades creditícias dos microempresários e empresários de pequeno porte, com juros mais baixos, dispensa de prestação de garantias etc.” (RAMOS, 2017, p. 928). Em seguida, assegura o mesmo autor, que além disso, a lei determina que as instituições oficiais referidas no art. 58 não apenas concedam o crédito, “[...] mas que também atuem, junto com as entidades de apoio e representação das MEs e EPPs, na tentativa de lhes propiciar mecanismos de treinamento, desenvolvimento gerencial e capacitação tecnológica (art. 59).” (RAMOS, 2017, p. 928).

Martins (2017, p. 332) constrói sua crítica baseado na real intenção do governo no fomento das atividades de pequenos empresários. A grande preocupação em retirar os comerciantes da informalidade justifica-se na primordial modelagem para que o microempreendedor individual e da empresa individual “[...] possam representar valores significativos em termos de arrecadação e maior possibilidade do consumidor de contratar e conseguir transparência.”

Assim, assevera Martins (2017, p. 332):

É inegável que o governo, com os dados atualizados e registrados, possibilita a troca de informações e consegue rastreamento das notas, fazendo com que se reduza, enormemente, a burla à legislação e, por óbvio, a sonegação fiscal. O crescimento vertiginoso da atividade empresária somente pode ser compatibilizado com a perspectiva de crescimento da economia, o produto interno bruto, e a renda per capita da população, assim, as esperanças que renascem indicam que as crises, por maiores que sejam, consolidam as economias domésticas e sua autorregulamentação.

Em opinião oposta, Hammes e Silveira (2015, p. 82) comentam:

O papel inclusivo de tal política repercute também na compreensão das escalas, deixando claro que não se trata de um instituto com forte conteúdo arrecadatório, ou seja, que não favorecerá a arrecadação dos cofres públicos mediante sua característica de política extrafiscal, o que pode ser exemplificado com a contribuição previdenciária do MEI, que representa 5% sobre o salário mínimo e que confere ao empreendedor e a sua família o direito de cobertura previdenciária, como auxílio-doença, aposentadoria por idade, salário-maternidade, após carência, pensão e auxílio reclusão.

Do ponto de vista que circunda o estabelecimento organizado, as ações que buscam o desenvolvimento regional e econômico, de acordo com as peculiaridades de cada realidade brasileira, “[...] as ações de investimentos públicos, voltados ao desenvolvimento integrado do Território Nacional, conforme preceitua a Constituição Federal (Art. 1º), institui-se a Política Nacional de Desenvolvimento Regional (PNDR).” (HAMMES; SILVEIRA, 2015, p. 84).

Em relação à regulamentação dos incentivos que podem ser feitos por meio dos municípios, pode-se apontar como paradigmas específicos, como é o caso dos incentivos fiscais, a mobilização associativa e cooperativa, além de incentivos à inovação tecnológica. Esses são alguns dos mecanismos de fomento ao empreendedorismo, e que podem ser realizados com escopo específico entre microempresas individuais. Sobre o assunto, manifestam-se Hammes e Silveira (2015, p. 87): “A lei local pode ainda regulamentar o acesso aos mercados, por meio da participação facilitada às licitações do município, bem como estimular o crédito e a capitalização dos MEIs, por meio de fatia do seu orçamento, reservada para apoiar as atividades econômicas exercidas pelo MEI”.

Existem possibilidades de melhorar o desenvolvimento territorial local e regional com a autorização aos municípios, entes federados para estabelecerem como prioridade de contratação “[...] microempresas e empresas de pequeno porte sediadas local ou regionalmente, até o limite de 10% (dez por cento) do melhor preço válido, o que deverá ser devidamente justificado.” (HAMMES, 2015, p. 10).

Destaca-se ainda que quando se trata de MEI, o art. 170 da CF que dispõe sobre o tratamento diferenciado às empresas de pequeno porte, contempla proteção ao indivíduo, para além da figura da pessoa jurídica, pelo fato de que há uma relação imbrincada entre atividade e a pessoa do empresário. Por esta razão, “[...] além de ter política pública para a inclusão de atividades econômicas informais [...] também, deve ter política pública de inclusão do indivíduo que pratica essa atividade dada peculiaridade que o caso brasileiro demanda.” (PELLIN; ENGELMANN, 2018, p. 187).

Isso implica dizer que não é apenas a atividade econômica que deve ser protegida, cuidada. O microempreendedor enquanto pessoa física também deve receber o albergue de “[...] garantias individuais e fundamentais permeadas pela cidadania, também, constitucionais, a exemplo daquelas que promovam o desenvolvimento integral de sua personalidade concomitantemente ao exercício da atividade econômica [...]” (PELLIN; ENGELMANN, 2018, p. 187).

Nesse sentido é que se entende que, consoante apontam Pellin e Engelmann (2018, p. 187) “uma política pública bem desenhada pode incluir os dois objetivos: a atividade e o indivíduo e estabelecer o vínculo de confiança e de suporte por outra via que não a dos benefícios previdenciários [...]”. A questão previdenciária, portanto, mostra-se igualmente tormentosa no Brasil, ainda mais no limiar de uma reestruturação que tramita atualmente no Congresso Nacional.

À guisa de informação existe hoje no Brasil, de acordo com dados colhidos no portal do empreendedor (BRASIL, 2019). Atualizados em 10/08/2019, 8.708.553 (oito milhões, setecentos e oito mil quinhentos e trinta e três) microempresas individuais de origem brasileira. Somando-se as brasileiras às de outras nacionalidades, chega-se ao montante de 8.753.987 (oito milhões, setecentos e cinquenta e três mil e novecentos e oitenta e sete) MEIs. São números expressivos, ainda que considerado o total da população do país.

O que não foi depurado no contexto das pesquisas feitas em torno da atividade desenvolvida pelo MEI foi a forma como ocorrem determinadas transições, dentre as quais se destaca aquela que é feita pela transição do emprego formal para o empreendedorismo. O resultado da pesquisa feita por Oliveira (2013) dá conta do perfil desses indivíduos que fazem essa transição. Segundo os resultados alcançados, a transição é feita por pessoas que não possuem alternativa e com mais baixa escolaridade, menor renda mais idade. Oliveira (2013, p. 43) conclui que:

Tal processo aparentemente se concentra em segmentos econômicos

intensivos em mão de obra de baixa produtividade, principalmente: construção civil, comércio varejista de vestuário e acessórios, comércio varejista de produtos novos em geral, comércio de material de construção, confecção de peças do vestuário, transporte rodoviário de carga, atividades de serviços prestados às empresas (serviços gerais) e limpeza em prédios e domicílios.

Embora essas afirmações estivessem centradas numa realidade do ano de 2013, pela ausência de saltos significativos de crescimento econômico, o panorama atual não destoa muito da realidade de outrora. Insta mencionar ainda, de acordo com Costanzi (2018, p. 03) que de forma típica, a importância relativa dos trabalhadores por conta própria tende a crescer “[...] em momentos de retração econômica e do mercado formal de trabalho, e diminuir em períodos de crescimento econômico e expansão dos empregos formais.”. Aponta a autora que esse padrão “[...] confirma seu papel como válvula de escape para os que não conseguem um posto com carteira de trabalho assinada.” (COSTANZI, 2018, p. 03).

Tão importante para esse trabalho, o que doravante será tratado, é a reflexão acerca de alguns fenômenos que incidem diretamente no desenvolvimento econômico por meio do MEI, embora se possa reconhecer que a classe possui certo grau de heterogeneidade. Há, contudo, o chamado processo de “pejotização”, que pode conduzir a um processo de desestabilização do perfil inicialmente idealizado para o MEI. Sob esta perspectiva que hoje já é uma realidade, reflete Costanzi (2018, p. 03) que “qualquer política voltada a este grupo deveria ter cuidado para evitar estimular transições de trabalhadores com emprego formal para conta própria.”.

Uma política pública regional desenvolvimentista, de acordo com as linhas até aqui escritas, anseiam por garantias, as quais se pautam em planejamentos e previsões que podem auxiliar os MEI a manterem seus negócios prósperos. Busca-se, portanto, alcançar plasticidade para as dificuldades e dinamicidade para alcançar os objetivos, e, para isso, salutar a renovação constante dos processos e estratégias a respeito.

1.3 LIMITES ESTABELECIDOS PARA AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Para que seja possível ao microempresário realizar suas atividades dentro dos parâmetros legais da MEI, é preciso que observe alguns limites impostos. Mas antes de adentrar especificamente nessas questões, salutar entender que a política pública denominada “Microempreendedor Individual” tem duas vertentes, consoante assevera Oliveira (2013, p. 35): “[...] a formalização de empreendedores informais e o enquadramento dos empresários individuais na condição de empreendedores individuais, para, assim, acessarem as

simplificações e desonerações fiscais criadas.”.

A divisão, portanto, permite observar empreendedores informais e as empresas individuais já formalizadas de acordo com a legislação de regência, como sendo os públicos-alvo dessas demandas. O primeiro deles diz respeito ao faturamento da empresa, que deve estar em determinado patamar para que o microempreendedor possa ser optante, por exemplo, do Simples Nacional, e as facilidades dele decorrentes, como alguns serviços prestados pela Receita Federal.

Desse modo, o faturamento do MEI é de até R\$ 81.000,00 por ano, de janeiro a dezembro. O Microempreendedor Individual que se formalizar durante o ano em curso, tem seu limite de faturamento proporcional a R\$ 6.750,00, por mês, até 31 de dezembro do mesmo ano. (SEBRAE, 2019). Esses valores influem diretamente no enquadramento do MEI, pois, caso haja faturamento acima desse limite, o MEI passará à condição de microempresa:

Se o faturamento foi maior que R\$ 81.000,00, porém não ultrapassou R\$ 97.200,00 (menor que 20% de R\$ 97.200,00), o MEI deverá recolher os DAS na condição de MEI até o mês de dezembro e recolher um DAS - excesso de receita, pelo excesso de faturamento, no vencimento estipulado para o pagamento dos tributos abrangidos no Simples Nacional relativo ao mês de janeiro do ano subsequente (em regra geral no dia 20 de fevereiro). Este DAS será gerado quando da transmissão da Declaração Anual do MEI (DASN-SIMEI).

Caso a empresa extrapole o valor determinado, de acordo com o item, 1, alínea “a”, do Inciso II, do §2º, do artigo 115 da Resolução CGSN nº 140, de 2018 (BRASIL, 2018), a partir do mês de janeiro, passará a recolher o imposto Simples Nacional como microempresa, com percentuais iniciais de 4%, 4,5% ou 6% sobre o faturamento do mês, conforme as atividades econômicas exercidas, comércio, indústria e/ou serviços. O MEI deverá obrigatoriamente comunicar o fato e solicitar o desenquadramento como MEI no Portal do Simples Nacional no site da Receita Federal do Brasil (Artigo 115 da Resolução CGSN nº 140, de 2018). (SEBRAE, 2019).

Dentro dos limites impostos, há também alguns estímulos ao MEI, dentre os quais a eliminação de “[...] uma série de entraves burocráticos, como a necessidade de contratar profissional contábil e até mesmo a obrigatoriedade de emitir documentos fiscais, visto que o MEI é isento dos demais impostos federais [...]” (OLIVEIRA, 2013, p. 33), ou seja, Imposto de Renda – IR, Programa de Integração Social – PIS, Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social – Cofins; Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI; e Contribuição Sobre o Lucro Líquido – CSLL).

Há quem defenda que a contratação de um profissional contábil seja de fundamental importância, pois, “[...] para a execução de procedimentos fiscais e previdenciários quando da contratação de um funcionário, bem como regularização de pendências acerca da atividade empresarial.” (MORAIS; FEITOSA FILHO, 2019, p. 487).

Outro ponto é a obrigatoriedade de contratação formal de funcionário com pagamento de um salário mínimo ou piso da categoria. Nesse ramo, embora em alguns casos o empresário realize suas atividades na própria residência, ainda assim é necessário que tenha um empregado registrado e com CTPS assinada. Consoante assevera Lima (2014, p. 93):

O MEI que contratar empregado deverá efetuar o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado contratado, realizando o recolhimento mensal da previdência social do empregado e o depósito mensal do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, no valor de 8% do salário pago ao empregado, bem como informar ao Ministério do Trabalho e Emprego a admissão ou demissão do empregado, para fins do preenchimento do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, além de cumprir as obrigações trabalhistas comuns, tais como a concessão de férias, 13º salário, etc.

O MEI que não contratou funcionário ou não possui funcionário não é obrigado a elaborar e entregar mensalmente a GFIP - Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – e mesmo assim obterá a Certidão de Regularidade Fiscal junto ao FGTS expedida pela Caixa Econômica Federal. (SEBRAE, 2019).

Os valores referentes à contribuição podem se alteradas caso o piso salarial da categoria profissional seja superior ao salário-mínimo, sobre o qual incidirão todos os encargos devidos. Além do encargo previdenciário de 3% de responsabilidade do empregador, consoante informações colhidas no site do SEBRAE (2019), o MEI também deve depositar o FGTS, calculado à alíquota de 8% sobre o salário do empregado. Desse modo, o custo total da contratação de um empregado ficará no patamar de 11% sobre o valor total da folha de salários (3% de INSS mais 8% de FGTS).

Nessa esteira, consoante anotam Nascimento e Nascimento (2014, p. 475) em relação às obrigações do MEI:

Continuam obrigadas aos seguintes procedimentos: I – anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS; II – arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações; III – apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP;

IV – apresentação das Relações Anuais de Empregados e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.

Interessante anotar, consoante lições de Nascimento e Nascimento (2014) que as microempresas são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias de origem fiscal, previstas na CLT, dentre os quais, quadro de horário; anotação da concessão das férias coletivas no livro ou em fichas de registros dos empregados; manutenção obrigatória de aprendizes em cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI; da manutenção do livro de inspeção do trabalho.

2 O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA/2017

Foi com o advento da Lei n. 13.467/2017 (BRASIL (b), 2017) que o ordenamento jurídico brasileiro conheceu as mudanças trazidas no âmbito trabalhista, podendo ser considerada uma das mais profundas da nova legislação em diversos aspectos. Antes dela, a Lei n. 13.429/2017 (BRASIL (a), 2017) alterou a Lei n. 6.019/74 (BRASIL, 1974), que trata especificamente sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Pelo recorte temático desse trabalho, observa-se que durante muito tempo eram vistas somente leis esparsas e insuficientes acerca da terceirização, cuja matéria forma uma relação imbricada com as normas que regem trabalho temporário. No entanto, a abrangência desse fenômeno atingiu todos os ramos de atividades econômicas e da administração pública, após as mais diversas alterações sofridas, consoante se verá doravante.

No desenho do fenômeno da terceirização no Brasil, pode-se verificar que a CLT fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), compreendendo também a figura da pequena empreitada (art. 652, a, III, CLT). Delgado (2017, p. 503) pontua que, à época de elaboração da CLT na década de 1940, “[...] a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial.”.

Com a referida reforma veio a possibilidade de que houvessem processos de terceirização ilimitados. Ampliou-se as situações em que pode haver contratação terceirizada, e por meio de um processo de desintegração dos sindicatos, permitiu que a terceirização se ampliasse com a adoção de contratos flexíveis.

Observa Lacaz (2019) que é a terceirização de todas as atividades o aspecto mais perverso da reforma trabalhista/2017. De acordo com ele, esse processo de ampliação induz à queda do nível salarial, uma vez que terceirizados ganham menos, além de haver consequente aumento nas jornadas de trabalho e menor estabilidade, o que implica também em menos direitos.

Delgado (2017) aponta que para a Constituição, a terceirização não é compatível com a ordem jurídica brasileira, tendo em vista que as fronteiras encontradas pela experiência jurisprudencial cuidadosa e equilibrada para a prática empresarial terceirizante, mantém esse processo disruptivo dentro de situações manifestamente delimitadas.

Há quem sustente que a situação laboral no Brasil já estava concretizada no seio das

relações laborais, e que a referida mudança apenas legalizou um processo existente. Sustentam também que a terceirização amplia os postos de trabalho e possibilita que empresas possam utilizar mão-de-obra especializada na sua atividade fim, em determinadas tarefas e por prazo determinado, dentre outras situações.

Em linhas gerais, portanto, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 531) pontuam que “os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva.”. Já os contrários, consoante os mesmos autores, são: “[...] a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.”.

A opinião de Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 532) assenta-se no entendimento de que:

A terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria.

Acerca do assunto, manifesta-se Krein et al (2018, p. 18), ao afirmarem que a reforma “[...] busca dar respaldo legal a práticas já existentes no mercado de trabalho e oferecer um novo cardápio de opções para os empregadores poderem ajustar a quantidade e os custos do trabalho às suas necessidades.”. Dito isso, percebe-se que a terceirização estimula a contratação atípica e introduz o contrato intermitente e o autônomo permanente como formas usuais de contratação.

De ver-se que há um entrelaçamento entre a terceirização e o trabalho temporário, e que eles tangenciam a legislação diante do princípio da primazia da realidade. Delgado (2017, p. 507) pontua, a este respeito, o seguinte:

O modelo terceirizante da Lei n. 6.019/74 [...] produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do País, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria à CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente. Contudo, ainda assim tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo.

Isso contribuiu, consoante anotam Martins e Dias (2018, p. 70) “[...] pulverizando a representação dos trabalhadores, em um sistema sindical no qual a representatividade é estabelecida pela categoria econômica e a unicidade sindical deve ser observada.”. Intrinsecamente ligados, o trabalho temporário sofre alteração por meio da Lei n. 13.429, que promoveu alterações na Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974).

Krein (2018, p. 96) observa que “[...] na experiência empírica, não há evidências que a reforma possa trazer os resultados esperados para melhorar as condições de competitividade e produtividade da economia, com efeitos sobre a geração de emprego.”. O autor sustenta que, na verdade, produtividade e competitividade são opções de investimento para que o Brasil se inserir na economia globalizada, “[...] com base em uma competitividade espúria, em que prevalecem baixos salários e pequena proteção. O problema da produtividade do trabalho é algo muito mais complexo do que uma reforma que reduza custos.” (KREIN, 2018, p. 96).

Antes da aludida reforma, já se via a prática ampla da terceirização, porém, restrita a atividade-meio da empresa. Em 2011, ante a inércia do legislador, sobreveio a manifestação do Tribunal Superior do Trabalho, que editou a Súmula n. 331, III, do TST, que vem permitindo o uso da subcontratação em atividade-meio da empresa.

Desse modo, no âmbito processual trabalhista, “[...] a tomadora somente deixará de ser primariamente responsabilizada pelos créditos trabalhistas dos terceirizados, caso não haja pessoalidade e subordinação direta entre ela e o trabalhador.”. Adiante, no inciso IV do verbete elaborado pelo TST, consta a previsão de que “[...] a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em relação à inadimplência das obrigações trabalhistas por parte do empregador (Empresa de prestação de serviços).” (DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 30).

Posteriormente, já no ano 2000, o inciso IV receberia nova redação, para esclarecer que “[...] a responsabilidade subsidiária ali desnudada abrangia também órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista (Resolução 96, de 11.9.2000, TST).” (DELGADO, 2017, p. 516).

Desde há muito, legislações e entendimentos não têm mantido um diálogo saudável no seio trabalhista. Isso porque, consoante assevera Delgado (2017, p. 509) as diversas alterações ocorridas na legislação ao longo dos anos envolvendo a processo de terceirização:

[...] produziram curiosa perplexidade em outros textos legais trabalhistas. A ruptura com a fórmula bilateral de contratação de trabalho subordinado (empregador-empregado — arts. 2º e 3º, CLT), em virtude do avanço da fórmula trilateral terceirizante, conduziu a certo desajuste teórico no

legislador trabalhista do País.

Essas são importantes constatações que servem de parâmetro para o entendimento do alcance das mudanças ocorridas no âmbito da contratação trabalhista de terceiros. Ao longo das modificações sofridas a respeito das quatro décadas em que permaneceu o impasse a respeito da terceirização, este foi o cenário apresentado até a edição da Lei n. 13.429/17 (BRASIL, 2017). Neste ponto, pode-se notar que desde a Lei n. 6.019/74 (BRASIL, 1984), vigoraram duas normas inexoráveis, que, conforma aduz Dallegrave Neto (2018, p. 31), “[...] além da previsão expressa do art. 12, a, da Lei n. 6.019/74, essas duas regras encontram-se amparadas pelos princípios constitucionais da Isonomia (art. 5º) e da valorização do trabalho (art.193).”. Referidas normas, constituem a:

Possibilidade de terceirização apenas da atividade-meio, sendo ilícita a contratação de empregados por empresa interposta para atender atividade-fim da empresa; — isonomia de direitos ao empregado de empresa terceirizada, assegurando as mesmas verbas trabalhistas legais e normativas dos colegas da empresa tomadora que exerçam a mesma função. (DALLEGRAVE NETO, 2018, p. 31)

À guisa de informação, “pode-se, no entanto, conceituar, de modo simples, atividades-meio como aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades-fim como aquelas que coincidem.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 480).

As preocupações sobre os reflexos da ampliação da terceirização são percebidos nos mais diferentes aspectos, pois a impiedade do contexto trabalhista da atualidade, em que se observa latente flexibilização dos direitos trabalhistas, será sentida mais incisivamente na saúde dos trabalhadores, com “[...] aumento do desemprego e do trabalho precário; aumento dos acidentes do trabalho e das incapacidades provocadas; maior desgaste da saúde com aumento das doenças mentais do trabalho [...]” (LACAZ, 2019, p. 680), dentre outras situações que já podem ser vistas, como a crescente demanda para o SUS.

É interessante observar que no contexto das modificações, a mais importante está naquela que se refere à distinção entre atividade-meio e atividade-fim, pois, conforme assevera Delgado (2017, p. 516) “[...] podia ser capturada no texto dos dois antigos diplomas sobre reforma administrativa na década de 1960: art. 10, caput, Decreto-lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70”, ao passo em que, “[...] em certa medida, harmonizava-se com o conjunto normativo da nova Constituição de 1988. Essa distinção (atividades-meio versus atividades-fim)

marcava um dos critérios de aferição da licitude (ou não) da terceirização perpetrada.”.

Acerca da atividade-fim, pontua Dallegrave Neto (2018, p. 31):

Quanto à caracterização da atividade-fim da empresa, ela ocorre, *prima facie*, pela análise do contrato social da pessoa jurídica. Vale dizer, se o empregado executar algum serviço que se relacione diretamente com o objeto social da empresa estará diante de uma atividade-fim. Se for contratado para uma atividade secundária ou apenas intermediária ao objeto principal, estará diante de uma atividade-meio.

Cassar e Borges (2018, p. 88) advertem que “terceirizar atividade-fim pode colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos, pois executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador.”. É dizer que “quando o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado por seus trabalhadores, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se estiver relacionado com sua atividade-fim.” (CASSAR; BORGES, 2018, p. 88). A conclusão dessas premissas é a de que sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral.

Diante disso, é possível compreender que a terceirização, antes da Lei 13.429/17 (BRASIL, 2017), era permitida apenas para atividade-meio. É a situação que se observa no exemplo claro dado por Dallegrave Neto (2018, p. 32), no qual “[...] uma instituição de ensino, por exemplo, poderia terceirizar a cantina, a limpeza ou o estacionamento, mas deveria contratar diretamente seus professores e o setor administrativo da escola.”.

Por todos esses aspectos preliminares, anota-se o entendimento de Cassar (2017), ao mencionar que “o conteúdo da Lei 13.467/2017, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador [...]”. Além disso, acrescenta a mesma autora que referida reforma:

[...] prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individualmente e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho.

É um debate bastante acirrado, pois põe em cheque a real intenção do legislador ordinário ao imiscuir-se nessa empreitada. Muitos dos ditames que foram colocados abjetam o princípio da primazia da realidade, pois sabe-se que a ampliação das possibilidades de contratação terceirizada alargará o número de desempregos, fazendo com que as vagas formais aos poucos fiquem diminutas.

As implicações, como visto, são diversas. É necessário manter-se um mínimo de congruência entre o direito ao trabalho e o direito a uma vida digna, corolário de toda existência humana. Os danos sociais observados constituem, nessa situação, lesões à sociedade, “[...] no seu nível de vida, tanto por rebaixamento de seu patrimônio moral – principalmente a respeito da segurança – quanto por diminuição na qualidade de vida.” (AZEVEDO, 2018, p. 370).

Extensivo a este entendimento, é aquele que se assenta no fato de que esse dado social está envolto de diversas condutas socialmente reprováveis, constituídas de comportamentos negativos. Entretanto, não se confunde com o dano moral coletivo, que atinge diversos direitos de personalidade.

Situações de fato já podem ser encontradas, e dada a ferocidade do mercado, deram poder ao crescimento de outro fenômeno: o da pejotização. O incentivo à MEI, tratado no capítulo antecedente, juntamente à abertura exponencial da contratação terceirizada, agora também para atividades-fim, e os altos índices de desemprego resultam na pejotização, cujas bases teóricas e legais serão ainda tratados neste trabalho. No decorrer deste capítulo serão apontados os deslindes referentes à modificação trazida pela citada reforma.

2.1 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em determinado momento histórico, percebeu-se que haveria uma sensível redução dos custos operacionais de um empreendimento, com o transpasse de parte da atividade desenvolvida para outra empresa, cujo objetivo social seria, exclusivamente, o fornecimento de mão de obra. A redução dos custos e o conseqüente aumento dos lucros adviriam da especialização da empresa prestadora de serviços, em um ramo específico da unidade produtiva.

Nessa esteira, encontra-se nas lições de Dallegrave Neto (2018, p. 29) interessante contexto acerca do surgimento histórico da terceirização nas relações de trabalho:

A terceirização é fenômeno recente no mundo do trabalho. Surgiu a partir da mudança do paradigma fordista, em linha de produção horizontal, para a produção flexível toyotista, de linha vertical. No fordismo, quanto maior for a empresa-mãe, melhor será (*the big is beautiful*), incentivando às grandes corporações agregarem todos os segmentos e etapas da produção. Nos idos de 1950, os japoneses, que têm sério problema espacial e territorial e, portanto, com dificuldade de estocarem seus produtos em grandes pátios, criaram um sistema de produção de modo a atender seus desafios e necessidades físicas. E assim os carros e demais produtos da fábrica

passaram a ser produzidos sob medida (*just in time*), explorando-se ao máximo o uso da informática e da robótica na linha industrial. (grifos do autor)

A terceirização não é exatamente uma novidade no Brasil, pois desde a sua instalação como forma preferencial de solução de determinados problemas estruturais das empresas, ela assumiu um papel adicional, que acabou se tornando o protagonista. Desse modo, foi possível verificar que a terceirização representou uma maneira de subtrair o trabalhador do sistema de proteção construído no início do Século XX. No âmbito do pensamento daqueles que militam guiados pelo pensamento liberalista, esse sistema de proteção é considerado excessivamente intervencionista e capaz de comprometer a produtividade e a competitividade das empresas. (MARTINS; DIAS, 2018).

De forma notória, o ataque é voltado para desqualificação da mão de obra com vistas a “[...] suprimir ou, ao menos, reduzir o impacto de abrangência do sistema de proteção do trabalho. Em outras palavras, tornou-se instrumento de precarização, e não apenas em um modelo produtivo voltado ao incentivo da especialização.” (MARTINS; DIAS, 2018, p. 72).

Em termos conceituais terceirizar, nas lições de Nascimento e Nascimento (2014, p. 477), “é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado.”. Implica dizer que aquela tarefa antes feita por um empregado, passará a ser realizada por uma pessoa estranha à organização, e que, na maioria das vezes, mostra-se especializada e temporária.

Não obstante, a acepção da expressão terceirização ganhou contornos quando aplicada ao direito do trabalho, embora seja concebida como sendo o resultado de um neologismo originado da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente (DELGADO, 2017, p. 503). A figura do terceiro, neste caso, participa da relação jurídica, e não se compara ao terceiro estranho à relação entre duas ou mais partes. Desse modo, “o neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.” (DELGADO, 2014, p. 503).

Gravita ainda sob a órbita conceitual de terceirização, o entendimento de Nascimento e Nascimento (2014, p. 477):

Este é uma figura jurídica que corresponde ao significado econômico do vocábulo que é usado, na linguagem trabalhista, para designar a transferência de atividade econômica de quem originariamente a exercitaria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei mas pode ter implicações trabalhistas que também ocorrem na sucessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregados, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores.

Em termos conceituais, é necessário ainda apontar que terceirização e cadeia produtiva são coisas distintas, com aspectos diferentes. É dizer, à luz dos ensinamentos de Nascimento e Nascimento (2014, p. 477) que a “[...] relação entre ambas está na mesma proporção do gênero e da espécie, uma vez que esta é a sequência total da trajetória de um produto desde a sua origem primária até o seu consumo [...]”. Abrange, nesse caso, diversas etapas, “[...] passando da indústria para o comércio e deste para o adquirente, o que envolve a participação dos mais diferentes setores da atividade econômica de produção, distribuição e venda, como a de um produto de alimentação.”.

Complementando o cenário, pode-se afirmar que “para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente.” (DELGADO, 2017, p. 503). Desse modo, o fenômeno induz o trabalhador a adentrar no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (DELGADO, 2017).

Bezerra Leite (2017, p. 337) também dá sua contribuição ao dizer que:

A palavra "terceirização", que vem sendo utilizada em larga escala, principalmente no meio empresarial, constitui neologismo oriundo do vocábulo "terceiro", no sentido de intermediário, interveniente, medianeiro. Subcontratação, horizontalização, parceria, prestação de serviços por interposta pessoa, contratação de terceiros ou contratos triangulares são também expressões utilizadas na linguagem da administração empresarial como sinônimas de terceirização.

Cabe mencionar que o direito do trabalho não foi de logo avançado na proteção do trabalho terceirizado. De acordo com Cairo Jr (2017), isso não ocorreu porque se pensava que o trabalhador permaneceria protegido pela legislação trabalhista, em face do seu empregador direto. Contudo, o dia a dia da prática forense demonstrou o contrário, uma vez que, após meses ou anos de tramitação processual “[...] descobria-se, ao final, que a empresa prestadora de serviços era insolvente e o empregado, vencedor no processo de conhecimento, não via satisfeito o seu crédito.”.

Essa é somente uma das nuances negativas do histórico de terceirização. Por óbvio, não cabe generalização quando se trata de relações interpessoais trabalhistas, mas que, entretanto, podem ter consequências desde logo sentidas na relação. Assim, a terceirização, consoante Delgado (2017, p. 503):

[...] provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Diante das premissas apresentadas, salutar o apontamento legal do conceito de terceirização, concebido por meio da redação dada pela Lei 13.429/2017, mantida neste aspecto pela Lei 13.467/2017, a Lei 6.019/1974 passou a regular tanto o trabalho temporário como a terceirização de serviços em geral. O art. 2º da citada lei contém a conceituação do trabalho temporário, como sendo aquele que é prestado por pessoa física “[...] contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (BRASIL, 1974).

Pela interpretação de Cassar e Borges (2017), a redação permite dizer que existem dois tipos de terceirização de serviços, baseada na terceirização do trabalho temporário e na terceirização em geral. Os autores aduzem que:

O primeiro tipo é praticado pela empresa de trabalho temporário, como já estava previsto na Lei 6.019/1974, e o segundo, pela primeira vez regulado em lei, pela empresa de prestação de serviços. Apenas neste aspecto a reforma trabalhista trouxe pequenas, mas substanciais, modificações. (CASSAR; BORGES, 2017, p. 85)

Insta mencionar que a Lei n. 6.019/74, ao gerar a figura do trabalho temporário, pareceu querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego. (DELGADO, 2017, p. 527). Pelo liame conceitual aqui analisado, é possível aferir pelas lições de Delgado (2017, p. 527) que referido diploma legal “não apenas sufragava a terceirização (o que já inseria um contraponto à CLT), mas também fixava rol modesto de direitos para a respectiva categoria [...]”. Além disso, impunha regras menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos também submetidos a contratos a termo, consoante previsão inserta no art. 443 e seguintes da CLT.

Embora seja possível entender as definições tecidas pelos autores acima mencionados, também é possível dizer que terceirização é um conceito relativo. É exatamente essa relatividade que provoca discussões, pois ora é vista como uma qualidade, ora como um precipício. Haverá, portanto, dois contratos, que conterão, do lado patronal, um sujeito empregador diferente, “[...] no lado trabalhista pode ter como sujeitos trabalhadores que foram empregados do contratante original ou, mesmo não os tendo, que tenha por objeto uma atividade econômica que é deslocada para o âmbito do contrato-derivado.” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 480).

Outro ponto ainda se mostra relevante. Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial não podem existir elementos pertinentes à relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, conforma afirmam Nascimento e Nascimento (2014, p. 476). Do mesmo modo, ainda com os mesmos autores, não poderá “[...] haver controle de horário, e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas por intermédio de outras pessoas. O controle deverá ser feito pela empresa interposta.”.

Como se nota, vê-se que o legislador não se preocupou em promover a busca pela especialização, argumento que tem sido usado para justificar a terceirização. No entanto, a intenção “[...] foi a redução de custos do trabalho mediante a retirada de direitos trabalhistas, que decorre do processo de transferência de atividades típicas dessa modalidade de contratação.” (MARTINS; DIAS, 2018, p. 71). Nesse sentido, da forma como está descrita na lei, induz à redução de direitos, precarizando as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados, além de aprofundar as desigualdades de pactuação da força de trabalho.

A relação socioeconômica e jurídica baseada no modelo trilateral, portanto, é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Para Delgado (2017, p. 502):

Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.

Cabe ainda mencionar acerca da conceituação do que seja terceirização lícita e ilícita no tocante aos efeitos da terceirização. Cairo Jr (2017, p. 468) aponta que “quando a terceirização é ilícita, forma-se o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços.”. Há, portanto, a atribuição da responsabilidade direta da pseudotomadora, o

que, em outras palavras, responde como se fosse a empregadora do trabalhador.

No âmbito processual, caso eventualmente haja uma reclamação trabalhista, o empregado poderá exercer o direito de acionar uma, algumas ou todas as empresas que fizeram parte do processo de terceirização, uma vez que já que se pode admitir a existência de um empregador único e, conseqüentemente, de solidariedade. Observa ainda Cairo Jr (2018, p. 368) que, “se for constatado que a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços efetivou-se apenas no curso do processo, o reclamante poderá ajuizar uma nova ação contra a empresa tomadora de serviços que ficou excluída da primeira demanda.”.

Sobre o mesmo assunto, Bezerra Leite (2017, p. 344) assevera que:

A diferença basilar entre "terceirização lícita" e "terceirização ilícita" repousa na distinção que se faz entre prestação de serviços e locação permanente de mão de obra. Se, na prestação de serviço, o componente primordial é a mão de obra e não o equipamento (como no caso de mero fornecimento de digitadores), e essa mão de obra é utilizada quase que exclusivamente pela mesma empresa tomadora de serviço, por vários anos, o que se verifica não é uma verdadeira prestação de serviço, mas o fornecimento de mão de obra mais barata.

Nesse espeque, de acordo com as lições de Cairo Jr (2018, p. 368) “quando terceirização é lícita, a responsabilidade da empresa cliente pelo adimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora de serviços é de natureza subsidiária.”. Caso haja o ajuizamento de ação trabalhista, o empregado deverá acionar as duas empresas se pretender que o juiz declare a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora.

Neste ponto cabe destacar a especificidade em relação à administração pública em caso de terceirização ilícita, ante a expressa vedação constitucional ao reconhecimento do vínculo empregatício. Orientam Nascimento e Nascimento (2014, p. 482):

[...] caso da terceirização ilícita, uma vez que há expressa vedação constitucional ao reconhecimento de vínculo de emprego na ausência de concurso público. Apesar de celeuma doutrinária entre a negação de qualquer direito ao obreiro e a garantia de vínculo empregatício, convalidando-se todos os atos praticados, o Tribunal Superior do Trabalho adotou entendimento sumular intermediário, no sentido de negar o vínculo laboral, mas, com base na isonomia, garantir direitos trabalhistas. Em se tratando de terceirização lícita, a administração pública apenas responde no caso de se restar provada a conduta culposa no que tange à fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa prestadora.

À luz dos preceitos insertos na Súmula 331 do TST, é possível apontar as situações-tipo de terceirização lícita atualmente. Para Delgado (2017, p. 517-518), existem quatro grandes grupos de situações sociojurídicas delimitadas, a saber:

Em primeiro lugar, situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I). São as situações expressamente especificadas pela Lei n. 6.019/74. [...]. Em segundo lugar, —atividades de vigilância, regidas pela Lei n. 7.102/83 (Súmula 331, III, ab initio). [...]. O terceiro grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita é o que envolve atividades de conservação e limpeza (Súmula n. 331, III). O quarto grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Esse grupo envolve atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços — não se ajustam, pois, às atividades-fim do tomador.

Se o tomador do serviço for a administração pública direta ou indireta (autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista), “[...] ainda que ilícita a terceirização perpetrada pelo ente público, há óbice intransponível ao reconhecimento de vínculo empregatício, em virtude do preceito insculpido no art. 37, inc. II, § 2º, da CF.”. Ressalta-se, nesse sentido, que tal exigência constitucional levou o TST, provocado pelo Ministério Público do Trabalho, a editar o item II da Súmula 331.

Veja-se que o concurso público, como *conditio sine qua non* para o ingresso com vínculo junto a administração pública em geral, ainda constitui o modo específico para dela fazer parte, muito embora a reforma trabalhista/2017 tenha trazido mudanças no que tange à terceirização.

No próximo subitem, serão analisadas, em espécie, as mudanças produzidas pela reforma trabalhista//2017 em termos de ampliação do processo, assim como suas consequências no seio das relações laborais.

2.2 AS MUDANÇAS PRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA/2017 EM TERMOS DE AMPLIAÇÃO DO PROCESSO

A denominação reforma Trabalhista/2017 remete ao entendimento de que por meio da Lei 13.467/2017 houve certa prevalência de modificações celetistas, quando, na verdade, as alterações também atingiram a regulação da terceirização trabalhista no País. Essas mudanças ocorreram por meio de inserções normativas efetivadas no texto da Lei n. 6.019/74, que

regula o chamado trabalho temporário.

A terceirização trabalhista, como se sabe, “[...] não apresentava, no País, até então, um diploma legal e próprio, que lhe regulamentasse as específicas hipóteses de incidência, as garantias ambientais, trabalhistas, previdenciárias e responsabilizatórias [...]” (DELGADO, 2019, p. 197). Estas estão dentre outros aspectos de igual relevância, que poderiam evitar que tal fórmula de contratação e gestão trabalhistas se tomasse um mero instrumento de degradação das condições ambientais, laborativas e previdenciárias no contexto do mundo da economia e da sociedade brasileiras. (DELGADO, 2019).

É dizer que a Lei 13.429/17 em linhas gerais apenas costurou regras novas acerca do contrato de trabalho temporário, regulado pela Lei n. 6.019/1974, pois em relação às regras que introduziram a terceirização em geral, não se viu mudanças significativas na moldura vigente. A segunda lei de regência, que emergiu como reforma trabalhista/2017, inseriu regras explícitas para além daquelas então em vigência, dando mais amplitude à atividade no país.

Houve, portanto, a modificação de cinco artigos da Lei 6.019/74: 4-A, 4-C, 5-A, 5-C e 5-D, que criou uma mini CLT para os terceirizados, conforme denominou Silva (2017, p. 131). Renzetti (2018, p. 104) acrescenta que:

Da mesma forma que o trabalho temporário, já analisado, aqui existe uma relação jurídica triangular entre: 1 - trabalhador terceirizado; 2 - empresa prestadora de serviços a terceiros; 3 - empresa contratante. Apenas pessoa jurídica pode terceirizar trabalhadores: Art. 4º-A, Lei no 6.019/1974. [...] Observa-se que, de acordo com o dispositivo supra, passa a ser autorizada a terceirização total das atividades da empresa (meio e fim). A Lei no 13.429/2017 era omissa. Agora, a Reforma Trabalhista passa a ter previsão expressa.

Contudo, percebe-se que os parâmetros jurídicos para a terceirização de serviços no Direito do Trabalho brasileiro são dados inicialmente pela Constituição da República Federativa do Brasil. Delgado (2019, p. 198) alinha o pensamento no sentido de apontar que, em plano próximo aquaro constitucional, “[...] despontam os parâmetros conferidos pelas Convenções e Declarações Internacionais de Direitos Humanos Econômicos, Sociais, Culturais e, nesse grupo, os Direitos Humanos Trabalhistas.”.

A grande e principal mudança da aludida reforma, articulada pela Lei n. 13.467/2017, foi a modificação feita na Lei 6.017/74, que disciplina o trabalho temporário. A alteração do art. 4ª-A permitiu que a terceirização, antes limitada às atividades-meio, fosse extensiva às atividades-fim, consoante já adiantadas no tópico 2.1 deste trabalho. Não obstante, de acordo com Delgado (2017, p. 518):

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Já atividades-meio, consoante aduz o mesmo autor, seriam assim definidas:

[...] são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei n. 5.645, de 1970: —transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.). (DELGADO, 2017, p. 518).

Já se via como realidade a crescente onda de terceirizações em hipóteses mais amplas por parte das empresas, assumindo riscos em alguns casos, extrapolando áreas em que é possível terceirizar. Antes da reforma, as atividades-meio consistiam o limite para que houvesse contratação terceirizada. Contudo, existem muitas atividades coincidentes com os fins principais da empresa que são altamente especializadas e, como tal, justificar-se-ia plenamente nelas também a terceirização.

Teixeira e Andrade (2017) destacam que ampliar a terceirização para as atividades-fim das empresas se configura como instrumento de redução de custo, compartilhamento de riscos e aumento da flexibilidade organizacional das empresas. A reforma trabalhista/2017 estimula a terceirização ao estabelecer maior distanciamento entre as responsabilidades legais do tomador do serviço e do contratante. Além disso, permite que ocorra em qualquer nível de atividade, e por consequência, “[...] dada a forma de organização das cadeias globais de produção, pode ganhar vestes de quarteirização, quinteirização, etc., e ainda manter a subordinação estrutural das empresas intermediárias que estarão sob o seu jugo.” (KREIN et al., 2018, p. 109).

Quarteirização, de acordo com Renzetti (2018) significa dizer que a lei permite que a empresa que terceiriza possa subcontratar serviços, situação que denota o fato de se estar diante da permissão expressa do fenômeno da quarteirização. Outrossim, esta é uma realidade que abarca a transferência de parte da gestão dos serviços de uma empresa terceirizada para outra empresa, de modo que [...] além da relação que existe entre prestadora de serviço e

tomadora (terceirização), teremos a transferência de um setor da empresa terceirizada para uma nova empresa (quarteirização). (RENZETTI, 2018, p. 104)

Importa mencionar ainda que a redação reformada de março de 2017 não contemplava a terceirização da atividade-fim, para o regime de terceirização em geral, mas apenas para o trabalho temporário, ao passo em que usou a expressão “atividade principal” Ainda assim, de acordo com Silva (2017, p. 133) “[...] não recomendo nenhum cântico de vitória, pois não se sabe como a jurisprudência encarará exatamente esta proposta de uma empresa não empreender seu próprio objeto social, delegando-o integralmente a terceiros [...]”.

A expressão mais veemente da terceirização é no seio dos segmentos econômicos. Cadeias globais de valor formadas por setores complexos e articulados da organização de serviços menores possuem a lógica da transferência das responsabilidades e a redução de custos que esperam com a terceirização. Os custos com a manutenção do empregado vão desde os encargos trabalhistas até eventuais demandas judiciais dos mais diversos segmentos.

No setor público, nem sempre é possível a redução dos custos, porém, o objetivo principal é a diminuição da responsabilidade social do Estado, de modo a esvaziá-lo ao longo do tempo. Desse modo, haveria o fortalecimento da lógica privada de gestão e prestação de serviços essenciais para toda a sociedade, chegando mais próximo possível do nivelamento com o setor privado.

Com esse novo panorama de perspectivas baseadas na configuração ascendente da terceirização, surge o que se chamou de subordinação estrutural, construção doutrinária que “[...] identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços, ou seja, na sua estrutura organizacional, independentemente de receber dele ordens diretas, como uma forma de caracterização da relação empregatícia.” (BEZERRA LEITE, 2019, p. 258).

Sobre a subordinação estrutural, define Renzetti (2018, p. 45):

A subordinação estrutural é um novo conceito de subordinação que a doutrina e a jurisprudência vêm sustentando para poder solucionar casos como o da terceirização e do teletrabalho. A subordinação estrutural traz consigo a ideia de que o trabalhador inserido na estrutura organizacional do tomador de serviços acaba acolhendo a sua dinâmica de trabalho, organização e o seu funcionamento, independentemente de receber ordens diretas dele. A palavra-chave da subordinação estrutural é inserção. Inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos serviços.

Pelo fato de ocorrer a integração do trabalho do terceirizado no caso concreto, pode ocorrer também a subordinação integrativa, por mais que formalmente a terceirização ocorra

em atividade-meio da tomadora. O trabalho realizado pelo terceirizado integra-se aos objetivos essenciais do empreendimento, sendo, portanto, essencial para que se atinja a atividade-fim.

Essa subordinação estrutural decorre essencialmente, consoante observa Bezerra Leite (2019, p. 258) “[...] das alterações do modo de produção e da horizontalização da exploração das atividades econômicas, muitas empresas passaram a terceirizar suas atividades mediante contratação de outras empresas [...]”. Essas empresas, por sua vez, colocam seus empregados para prestarem serviços que se inserem na estrutura organizacional da empresa tomadora.

Com efeito, Nascimento e Nascimento (2014) já argumentavam que o processo mundial de terceirização se desenvolveu em função da necessidade de empresas maiores contarem com a parceria de empresas menores especializadas em determinado processo tecnológico. Na esteira das ampliações, o art. 4º-A contemplou a seguinte redação:

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 1974).

Além disso, assevera Cassar e Borges (2017, p. 86), “com a nova redação, passou a ser permitido o trabalho temporário também do rural, que agora pode ser terceirizado pela Lei 6.019/1974.”. Desse modo, consoante acrescentam os mesmos autores, não apenas o trabalhador urbano, “[...] mas também o rural pode ser contratado na forma desta lei. A mudança trará consequências drásticas para o meio rural, pois barateará ainda mais essa mão de obra tão sofrida e explorada.” (CASSAR; BORGES, 2017, p. 86).

A terceirização, de um modo geral, “[...] é mais uma expressão da estratégia de gestão da força de trabalho da empresa, pois a contratante continua tendo controle e influência na determinação do produto ou serviço sobre a contratada.” (KREIN et al., 2018, p. 108). A associação entre terceirização e precarização é inevitável, pois resulta na precarização social do trabalhador, que atinge a todos os segmentos econômicos, e, portanto, não se restringe ao setor privado, pois a expansão da reforma no que tange à terceirização também atinge o setor público, ainda que mais intensamente no setor de serviços.

Observadas essas premissas, é possível apontar que houve um alargamento do conceito clássico de subordinação, pois, “[...] sob essa ótica de inserção objetiva, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo *justrabalista*.” (BEZERRA LEITE, 2019, p. 260). Ao que parece, a Lei 13.467/2017, além de

alterar a Lei 13.429/2017, ampliou consideravelmente as hipóteses de terceirização. Aliás, de acordo com as acepções de Bezerra Leite (2019, p. 562):

Pode-se afirmar que a Lei 13.467/2017 permite também a quarteirização, a quinteirização, a sexteirização etc. Parece-nos, contudo, que esses novos dispositivos devem ser interpretadas em sintonia com a ordem constitucional vigente que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (CF, arts. 1º, III e IV; 7º, I; 170, III e VIII; e 193).

Há um alerta em torno da figura do trabalho terceirizado, pois muitas vezes, diferentemente daquilo que é inicialmente proposto, a terceirização tem camuflado situações intensas de exploração, “[...] rompendo vínculos empregatícios diretos, ao mesmo tempo em que se apropria de trabalho com menor qualificação, em categorias mal organizadas coletivamente e mais vulneráveis.” (KREIN et al., 2019, p. 110).

É preciso um olhar sensível diante da realidade e afastar o entendimento de que, pela ausência paulatina de oportunidade e trabalho, o indivíduo deverá sujeitar-se a qualquer tipo de trabalho disfarçado de exploração, ainda mais que as formas de escravidão contemporânea têm exatamente este viés de engodo e persuasão.

Krein et al. (2019, p. 110) nas suas observações acerca da terceirização, aponta que, também ela “[...] se materializa na reprodução da escravidão nas suas formas contemporâneas: grande parte dos trabalhadores resgatados em condição análoga de trabalho escravo era de empresas terceirizadas e muitos estavam com carteira de trabalho assinada. [...]”. Pois, consoante os mesmos autores, “diversas atividades estão na informalidade, sendo que no setor têxtil é possível mapear as redes de subcontratação que nos levam às corporações transnacionais.” (KREIN et al, 2019, p. 110).

Na esteira dessas constatações, há também grande incidência de terceirização ser sentida no trabalho em *home-office*, tendo em vista que a crítica feita em relação a esta atividade pauta-se no fato de que o espaço do trabalho é o espaço da família. A preocupação em torno da terceirização se assenta no fato de que essa apropriação de ideias e de entendimentos fomenta a confusão criada nos tempos de vida e trabalho e faz uso dessa força de trabalho em *home-office* para reorganizar a produção (KREIN, 2019).

Não é de hoje essa estratégia de convencimento em torno das situações trabalho precário disfarçados de ótimos empregos. Esse mecanismo de descentralização da produção

impacta na formação das cadeias globais de produção, de modo que parte da produção é deslocada para fora do espaço físico daquele que se beneficia do trabalho.

Não obstante, a reação dos sindicatos foi imediata, pois já se pode observar convenções das categorias mais estruturadas no sentido de apor cláusulas proibindo a terceirização, tendo em vista tratar-se de uma latente estratégia de redução de custos e de desorganização do coletivo dos trabalhadores. O enfraquecimento das organizações sindicais foi um claro objetivo da reforma trabalhista/2017. Acerca do assunto, Galvão e Teixeira (2019, p. 165) pontuam:

Em primeiro lugar, ela promove a diminuição da base de representação da categoria principal, reduzindo seu poder sindical. A diminuição do tamanho da categoria não se deve apenas à terceirização, mas ela contribui para isso na medida em que transfere ocupações para empresas de outros ramos de atividade, geralmente na área de serviços que, conforme a legislação brasileira, constituem categorias econômicas distintas, de modo que seus trabalhadores não podem integrar o mesmo sindicato. Além disso, os sindicatos dos terceirizados são, em geral, mais frágeis do que o dos trabalhadores diretamente contratados pela empresa, e a taxa de sindicalização nos setores terceirizados tende a ser menor.

Essas observações são importantes para identificar a fragilidade do tecido social após a Reforma Trabalhista/2017. O enfraquecimento dos sindicatos é diretamente proporcional à diminuição da proteção e conquistas formuladas pela agremiação. Apontam Galvão e Teixeira (2019, p. 165) que [...] há indicações expressas sobre a terceirização apenas na convenção coletiva dos comerciários, que admite a terceirização em atividade meio. Nas demais, não há referências.”. Entretanto, no que tange ao trabalho temporário, pode-se afirmar que esteja presente “[...] na convenção dos químicos e metalúrgicos, reiterando o que já estava previsto na Lei do trabalho temporário, que limita o prazo máximo e as circunstâncias em que as empresas podem se utilizar dessa modalidade de contratação.” (GALVÃO; TEIXEIRA, 2019, p. 165).

Dando continuidade à análise das alterações realizadas pela reforma trabalhista/2017 no âmbito da terceirização, importante é consignação do ponto de vista técnico-jurídico esposado por Delgado (2019), no sentido de que a Lei n. 13.429/2017 não incluiu modificações substantivas no regime jurídico da terceirização trabalhista em geral. Referido autor aponta que “ao invés, confirmou a compreensão interpretativa dominante a respeito das possibilidades e limites jurídicos da terceirização trabalhista, classicamente explicitados pela interpretação sufragada na Súmula 331 do TST.” (DELGADO, 2019, p. 205).

Desse modo, observa que:

De fato, a nova Lei define empresa "prestadora de serviços a terceiros" como "a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos" (novo art. 4º-A, caput, Lei n. 6.019/74; grifos acrescidos). Em conjugação com o novo art. 4º-A, caput, supra citado, o novo art. 5ºA, caput, da Lei n. 6.019/74 dispõe que contratante "é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos" (grifos acrescidos). (DELGADO, 2019, p. 206).

No que se refere às modificações percebidas no novo § 5º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/74, cuida-se da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços (ou empresa contratante, consoante aportado na redação legal) pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, sem prejuízo da responsabilidade solidária criada pelo art. 31 da Lei n. 8.212/1991, no caso de verbas de caráter previdenciário. (DELGADO, 2019, p. 207).

Pelo que se percebe, não houve mudanças significativas na regência normativa da terceirização em geral, consideradas as regras introduzidas pela Lei n. 13.429/2017 na Lei n. 6.019/74. Houve sim, com a Lei 13.429/2017, a preparação do terreno para o que viria a ser remendado pela Lei da Reforma trabalhista/2017, consoante já mencionado nesse trabalho.

Na esteira das escusas mudanças promovida pela Lei n.13.467/2017, apresenta-se ainda aquela que consagração da ideia da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante (art. 4º-C, § 1º, Lei n. 6.019/74). Em outras palavras, há a possibilidade de escolha contratual, pelas empresas, entre se adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados.

Delgado (2019, p. 209) aponta sobre este fato que, realmente, o novo dispositivo jurídico introduzido “[...] estabelece que a contratante e a contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. (art. 4º-C, § 1º; grifos acrescidos).”.

Interessante dizer ainda que, antes mesmo da reforma, o STF já havia declarado a constitucionalidade da terceirização, manifestando-se a favor do referido processo. O caso levado ao conhecimento da Corte se referia ao reconhecimento pelo TST de vínculo empregatício entre um empregado e uma empresa de *call center*. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu, em suma que:

(a) a responsabilização da operadora de telefonia encontra amparo na Súmula 331/TST, que veda a contratação de empregados por empresa interposta, salvo em caso de trabalho temporário; (b) é ilegítima a terceirização dos serviços de call center, pois constituem atividade-fim das empresas de telecomunicações; (c) a violação aos arts. 1º, IV, 5º, II, e 170, da CARTA MAGNA, se houvesse, teria sido reflexa, o que não autoriza a interposição do recurso de revista; (d) não houve, no caso, declaração de inconstitucionalidade de dispositivo de lei, apenas interpretação sistemática das normas pertinentes à matéria, o que afasta a incidência da Súmula Vinculante 10 do STF.

O Ministro Relator, Alexandre de Moraes, considerou que a decisão do TST contrariou o entendimento recentemente fixado pelo STF, ao apontar a Súmula 331/TST para fundamentar a decisão recorrida. Lembra o referido relator que em 30/8/2018, o STF considerou inconstitucional “[...] o referido enunciado sumular, por violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, assentando, ao final, a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio [...]”. (BRASIL, STF, 2019).

Por meio dessa decisão, foi assentada a tese que segue:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993. (BRASIL, STF, 2019)

Não obstante, na ocasião, o Min. Alexandre de Moraes ainda considerou em seu voto que “é ultrapassada a manutenção dessa dicotomia entre atividade-fim e atividade-meio, para fins de terceirização, e errônea a confusão de identidade entre terceirização com intermediação ilícita de mão de obra.” (BRASIL, STF, 2019). Ao final do julgamento, o STF por maioria deu provimento ao recurso extraordinário interposto contra decisão do TST que havia reconhecido a formação de vínculo empregatício direto entre operadora de telefonia e atendente que lhe prestava serviços de *call center* por meio de uma interposta empresa especializada nesse segmento.

Ainda no julgamento citado, a ministra Rosa Weber e o ministro Ricardo Lewandowski ficaram vencidos ao votarem pelo não conhecimento do recurso, pois entenderam que não havia como discordar do TST sem antes analisar a legislação infraconstitucional (Lei das Telecomunicações e CLT) e do conjunto fático-probatório. Vê-se, desse modo, que já havia uma tendência de que a terceirização de atividade-fim pudesse ser

reconhecida licitamente, diante das diversas formas de contratação que acabaram sendo feitas ao longo dos anos no Brasil.

Interessante é que em muitos momentos o legislador reformador conferiu a liberdade de escolha entre uma e outra situação, cuja pedra de toque está justamente no fato de que o trabalhador teria mais autonomia para negociar com o empregador, a fim de atender melhor à sua realidade. Entretanto, é muito frágil esse entendimento, uma vez que não há equiparação entre as partes a ponto de permitir esse diálogo, muito menos a avença. Na maioria das vezes, o que se observa é o esvaziamento desse contexto dentro da relação que permeia o embrutecimento das regras trabalhistas em detrimento do trabalhador, exponenciado pelos altos índices de desemprego e baixos salários.

É dizer, inclusive, que foi um enfraquecimento gradual das relações e direitos trabalhistas, rechaçando a necessidade de defesa dos direitos sociais pulverizados no ordenamento jurídico brasileiro, e sobre o qual se tratará no subtópico a seguir.

2.3 TERCEIRIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS

Diante de mudanças tão abrangentes, e que puseram os postos de trabalho à mercê dos empregadores no sentido de poder substituí-los por atividades terceirizadas, foi possível identificar um ambiente de cautela, com acentuado temor, pelos empregadores, de ações da Justiça do Trabalho frente às tentativas desenfreadas de impor a reforma.

Nesse sentido, temas como as formas de dispensa, a não obrigatoriedade da homologação a ser realizada no sindicato, o parcelamento de férias, a terceirização e, para o setor de comércio, as novas modalidades de contratação, com destaque para a contratação por meio de contratos intermitentes, foram os principais assuntos que sacudiram os ambientes jurídicos e do trabalho no caso concreto.

Lopes (2019, p. 585) aponta que “no Brasil há um elevado contingente de trabalhadores analfabetos ou semianalfabetos, o que deságua no problema da baixa qualificação profissional.”. Conjunturalmente, o dado destacado revela que, despojado de conhecimentos técnicos exigidos pelas novas e complexas relações mercadológicas, os trabalhadores, muito provável que fiquem em latente desvantagem frente a uma negociação. Nesse ponto, é bem possível que empresários optem por assessorias especializadas, inclusive terceirizadas, com profissionais altamente capacitados e preparados para o convencimento dos dirigentes dos sindicatos profissionais. (LOPES, 2019).

Até então, não se sabia se as intenções conjuradas para a aprovação da referida reforma poderiam contribuir para a defesa dos direitos sociais e a ampliação dos postos de trabalho, diminuindo assim os níveis de desocupação, ou se tratava de mais uma malferição das normas para atender grupos econômicos específicos. O cenário apresentado não se mostrou animador, uma vez que estava latente a diminuição dos direitos trabalhistas e um acentuado enfraquecimento daqueles que subsistiram, cujas conquistas haviam sido arduamente calcadas ao longo dos anos.

Reforça este discurso gera insegurança, pelo fato de que a lei não estabeleceu que trabalhadores terceirizados terão o mesmo piso salarial que os empregados da contratante. Sabe-se, e isso já foi mencionado diversas vezes ao longo deste trabalho, que a reforma, assim como a terceirização, visam à redução de custos e isso pode refletir diretamente no salário dos trabalhadores. Passos e Nogueira (2018, p. 486) apontam com veemência que:

[...] presenciamos um claro processo de desmonte dos direitos dos(as) trabalhadores(as), os quais, desde então, vêm sofrendo uma progressiva flexibilização do trabalho, um crescimento da informalização (sem registro em carteira) e da terceirização, acarretando na perda de boa parte das conquistas dos direitos trabalhistas.

Este fato traz diametrais consequências no mercado de trabalho, já tão circunstanciada face à crise que se arrasta por anos. Vistos apenas como colaboradores, os terceirizados estão quase sempre em uma linha muito frágil entre emprego e desemprego, diuturnamente solapados de dispensa, causado, na maioria das vezes, pelo alto revezamento de mão-de-obra vigente no segmento das empresas prestadoras de serviços.

Diante de tantas incertezas, com níveis salariais menores do que os trabalhadores de empresas tomadoras de serviços de terceirização vê-se a crescente precarização nas relações de trabalho. Desse modo, é preciso reconhecer a vulnerabilidade e agravamento das condições dos trabalhadores terceirizados, a ponto de não possuírem condições mínimas de subsistência. (POZZETTI; WOLFF, 2019, p. 212). Corrobora este entendimento o fato de que a redução de custos por intermédio da terceirização é realizada com rebaixamento do padrão de remuneração e do número de direitos que deveriam compor o patrimônio jurídico do trabalhador. (KREIN, 2019).

O regime de terceirização mantém sua fama de profunda insegurança e descontrole legislativo no Brasil. Após décadas de anomia, em que o regime ficou alicerçado apenas sobre uma súmula de jurisprudência trabalhista (Súmula 331 do TST), o ano de 2017 conheceu duas

leis logo na sequência: mal terminaram os estudos da Lei 13.429, de 31 de março de 2017, em seguida os dispositivos por ela implementados foram reformados, no curto espaço de três meses. Ampliar a terceirização passou a ser uma fome que não se sacia, embora os resultados de proliferação de postos de trabalho não tenham crescido na mesma voracidade. (SILVA, 2017, p. 133).

Bezerra Leite (2019, p. 543) considera que “os princípios do não retrocesso social e da dignidade humana, garantidos por um patamar civilizatório mínimo de direitos são completamente desconsiderados pela nova legislação.”. Nesse sentido, entende Bezerra Leite (2019, p. 543) que a reforma trabalhista é “considerada pelos trabalhadores como economicamente nefasta, contrária ao interesse de todos os assalariados, a flexibilização de desregramento constitui um obstáculo à melhoria de suas condições sociais e à geração de empregos fixos.”. É também esse o entendimento da maioria da doutrina, e, não por menos, da sociedade, tendo em vista que, é nesta modalidade de flexibilização que surge a chamada terceirização.

Num contexto ainda mais amplo, perceber-se que a adoção da flexibilização de desregramento vem encontrando, no Brasil, resistência por parte da Justiça do Trabalho, cuja missão continua voltada para a aplicação dos princípios tradicionais do direito do trabalho. Seu caráter eminentemente protecionista vem sendo desafiado pela Lei 13.467/2017, que enfraqueceu sobremaneira a atuação da Justiça do Trabalho em prol da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. (BEZERRA LEITE, 2019).

Druck (2016, p. 04) identifica elementos que caracterizam a precarização social do trabalhador, a saber:

(i) uso da terceirização como instrumento de dominação do trabalho pelo capital; ii) seu uso é generalizado (ainda que hierarquizado); iii) atinge todas as dimensões da vida social; e, iv) expressa-se em todos os campos das relações de trabalho. De igual modo, apresenta seis indicadores/dimensões dessa precarização: i) mercantilização da força de trabalho, ii) padrões de gestão e organização do trabalho, iii) condições de —(in)segurança e saúde no trabalho, iv) identidade de classe, v) expressão da representação sindical, e, vi) —crise e ataque ao direito do trabalho.

Há uma discussão permanente deste que foi ventilada a possibilidade de aprovação da reforma trabalhista/2017, especificamente, de acordo com o recorte teórico deste trabalho, a discussão se mostrou relevante acerca da terceirização e seus efeitos. Traçados os prejuízos que podem ser gerados por meio desse vínculo trabalhista, especialmente, depois da entrada em vigor da Lei nº 13.429/17, vê-se que a contratação de terceiro para prestar serviços à

empresa, indiscutivelmente, é uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas, pois acaba por ser incentivado o trabalho em tempo parcial ou precário e na terceirização muito dos direitos trabalhistas se perdem. (CONSOLI; PALLAORO, 2019, p. 14).

A discussão permeia, inclusive, aspectos referentes à arrecadação, pois os efeitos da reforma trabalhista/2017 são radicalmente deletérios às contas públicas, ao tornarem o mercado de trabalho nacional mais heterogêneo e desorganizado. Avaliando apenas alguns deles, Santos e Gimenez (2018, p. 54) observam que:

[...] com efeitos diretos na arrecadação previdenciária, no avanço da pejetização e em formas atípicas de formalização – sem que se considere, por exemplo, a terceirização, assim como a flexibilização de contratos de trabalho, que podem provocar a redução do número de horas trabalhadas e da massa salarial e o aumento das formas de remuneração que não contribuem para a previdência social –, os efeitos são extremamente negativos, conforme exposto em trabalho coordenado por Pedro Rossi e Guilherme Mello.

É preciso dizer ainda que, aqueles que creem no fundamentalismo fiscal, centrado na reforma da previdência e na sustentação de longo prazo dos gastos previdenciários, insta mencionar que os exercícios de simulação demonstram que a reforma trabalhista/2017 impõe um enorme desafio para o financiamento da Previdência social no Brasil. Isso implica dizer que os desafios traçados e as metas almejadas não se conversam, e, portanto, não há compatibilidade entre as fontes.

Não obstante se valham dos parâmetros constitucionais brasileiros, com a devida harmonia entre eles, também se mostram pertinentes os parâmetros jurídicos internacionais imperativos, decorrentes de Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, situando-se, nesse grupo, os Direitos Humanos Trabalhistas. Apontado o amplo rol de diplomas internacionais internamente imperativos, destacam-se, no campo justrabalhista, as Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e as Declarações Internacionais de Direitos Humanos subscritas pelo Brasil, que são aqui igualmente imperativas. (DELGADO, 2019).

Ao lado destes, também merecem destaque as Declarações e Convenções da ONU sobre direitos humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive os trabalhistas. Para Delgado (2019, p. 202):

Conforme se pode seguramente perceber, a terceirização trabalhista sem peias, descontrolada, desenfreada não se coaduna com esses parâmetros internacionais civilizatórios imperativos que vigoram no Brasil, considerado

o contexto do Estado Democrático de Direito instituído em 1988. Cite-se, ilustrativamente, a nova Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1948, em cujo Preâmbulo se enuncia o seguinte: ‘[...] Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições [...]’.

As teses ajustadas no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro destoam da realidade europeia e norte-americana, tendo em vista que praticamente erradicaram o analfabetismo. O que se vê nesses locais é uma alta capacitação dos líderes sindicais, preparados para discutir em igualdade de condições com a classe empresarial. É nesse ponto que se enquadram a necessidade brasileira de manutenção da força sindical, como forma de dar voz ao trabalhador em situação de hipossuficiência perante o empregador.

Na normativa internacional ainda se observa na Declaração da OIT de 1988, os princípios basilares do Direito do Trabalho, mediante a consagração de oito de suas convenções internacionais. Referidos regramentos enfocam e regulam os seguintes aspectos principais: a posição de centralidade à liberdade de associação e de negociação coletiva (Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, ao lado da Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil); a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenções 29 e 105 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil); a abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil); a eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação (Convenções 100 e 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil) (DELGADO, 2019).

Diante do enfraquecimento das associações, que refletem um fenecimento dos sindicatos de categorias profissionais com acertada atitude, posicionam-se contrários ao processo de terceirização. Bezerra Leite (2019, p. 544) assevera que, os sindicalistas se protegem como podem, “[...] ante a possibilidade de desfalecimento da categoria, enfraquecimento do poder de negociação, redução de salários e vantagens previstos em convenções coletivas e acordos coletivos, tudo isso desaguando na diminuição das fontes de receitas sindicais.”.

O discurso se vale ainda da premissa de que a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. (BEZERRA LEITE, 2019). Entretanto, defende o mesmo autor:

Por si só, a terceirização não enseja precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. Terceirizar não significa necessariamente reduzir custos. É o exercício abusivo de sua contratação que pode produzir tais violações. Para evitar o exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante observar certas formalidades. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, de forma que não se configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. (BEZERRA LEITE, 2019, p. 551-552).

Não se resumem a essas questões a precarização alçada pela terceirização. As nuances conjugam a lógica do aprofundamento das desigualdades brasileiras no cenário contemporâneo, que auxiliam na preservação da segregação sociossexual. É dizer que, existe uma preponderância de que trabalhos terceirizados tanto no setor público quanto no privado, se voltem para a prestação de serviços, “[...] que de certa forma, apresentam características como a baixa remuneração, trabalhos repetitivos, pouca exigência de qualificação, etc., como os setores de limpeza e zeladoria, onde exatamente as mulheres estão mais inseridas.” (PASSOS; NOGUEIRA, 2019, p. 488). Portanto, a precarização principalmente do trabalho da mulher, guarda apurada sintonia com a necessidade de preservação dos valores sociais e do trabalho.

Delgado (2019, p. 204), em salutar lição, aponta:

[...] no contexto do Direito Individual do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos do Homem ressalta vários princípios e direitos gravemente afetados pela prática desenfreada da terceirização. Aponte-se, por exemplo, o direito de toda pessoa humana, "sem qualquer distinção", (...) a "igual remuneração por igual trabalho" (art. :XXIIT, item 2). Ora, esse é um dos aspectos mais negativamente instigados pela terceirização sem peias, que estimula o tratamento salarial discriminatório entre trabalhadores juridicamente vinculados à empresa tomadora de serviços e os respectivos trabalhadores terceirizados.

A constatação se dá na esteira do direito de todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, decorrente do texto legal da Declaração Universal de 1948 (art. XXIII, item 3). Não resta dúvida, portanto, que se trate de outro ponto gravemente prejudicado pela terceirização ampla e abrangente, tal qual se mostra aquela que foi sendo cunhada ao longo o ano de 2017. De acordo com Pozzetti e Wolff (2019, p. 213), “é justamente nesse contexto, que todo trabalhador está sujeito à precarização do trabalho e ao desrespeito em seus direitos, não somente no aspecto remuneratório, mas nas demais garantias trabalhistas.”. Os autores apontam ainda que:

A terceirização – modalidade de flexibilização das relações trabalhistas – intensifica essa tendência, logo, deve ser tutelada com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho sob pena de incorrer nessa chamada nova pobreza. A oferta de emprego deve estar atrelada à uma política social de valorização do trabalho a fim de não tornar vulnerável certa classe de trabalhadores, bem como marginalizá-los.

Não se vê o enfrentamento, por meio de mecanismos institucionais, em combate à terceirização, pois espera-se que essa flexibilidade outorgue ao trabalhador maior autonomia quanto à organização da sua vida em geral, o que é um erro. Os cenários apresentados são suficientemente complexos para que haja a melhora das relações laborais com a ampliação desmedida da terceirização. Pazzotti e Wolff (2019, p. 217) asseguram que com a terceirização irrestrita “[...] maior será a quantidade de empresas prestadoras de serviços, terceirizadas, em atividades empresariais com o consequente aumento do número de terceirizados.”

No distrato conferido aos direitos sociais do trabalho, as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista/2017 se mostram alinhadas “[...] ao viés anti-humanístico e antissocial da nova legislação, contudo, não podem prevalecer no contexto de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica dos preceitos legais enfocados.” (DELGADO, 2019, p. 209).

Todos esses problemas enfrentados são atribuídos à globalização. A corrente neoliberalista apregoa “[...] que a globalização das economias e dos mercados financeiros e a terceirização, como seu reflexo, são processos irreversíveis, devendo o Direito do Trabalho pautar-se pelos novos tempos.” É dizer que, “no emprego deve haver a flexibilização, com a substituição da relação de emprego típica (contrato por prazo indeterminado e a proteção contra a dispensa imotivada).” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 531).

A grande questão está exatamente em que medida a flexibilização é implacável no arranjo das relações coletivas e individuais, pois o que se percebe que a grande dificuldade reside no fato de identificar quais são os limites para a desregulamentação do Direito do Trabalho, especialmente promovida pelo conjunto de reformas que foram postas em prática no ano de 2017.

Existe uma forte pressão no mercado, fomentado pela dinâmica das relações econômicas e trabalhistas que se apoiam na ideia de que a fixação do trabalhador não deve ser permanente na empresa, e sim temporária. Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 74) sustentam que “[...] existe uma forte tendência de se substituir a mão de obra permanente pela intermediação. Com a terceirização, a empresa passa a atribuir parte de suas atividades para

outras empresas.”. Desse modo, consoante arrematam os mesmo autores, “[...] transfere a realização de parte do processo de produção para a responsabilidade de outra empresa.”.

Assim, percebe-se que objetivo da terceirização é a diminuição dos custos, como já asseverado diversas vezes ao longo deste trabalho. Mas além dele, a busca por maior eficiência parecem ser as únicas alternativas para alcançar melhores resultados empresariais, às custas da perda da vinculação jurídica dos trabalhadores com as empresas, ou seja, o aniquilamento dos postos de trabalho formais. Há uma interveniência assustadora para todos os setores, que pode ser relacionada diretamente com o aumento crescente das empresas prestadoras de serviço.

Por todo o exposto até aqui, é possível identificar, à luz dos ensinamentos esposados por Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 376) que:

Como instrumentos de pressão limitadores do campo de aplicação do Direito do Trabalho, verificam-se alguns métodos: (a) desregulamentação; (b) adequação das normas trabalhistas (flexibilização); (c) redução do campo de aplicação do Direito do Trabalho pela via da interpretação doutrinária e jurisprudencial ou simplesmente pela prática laboral, com a exclusão de determinados temas ou situações.

O que se sente no dia a dia é o crescimento do número já elevado de contratos por prazo determinado, o que vão de encontro com os objetivos clássicos do Direito do Trabalho, por meio do princípio da continuidade das relações jurídicas laborais, consoante denotam Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 377), “[...] torna-se importante a fixação indeterminada dos contratos de trabalho, respeitando-se os direitos mínimos previstos em lei e os mais benéficos decorrentes do contrato de trabalho ou de instrumentos normativos.”. E acrescentam:

A terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2018, p. 378).

Percebe-se, neste particular, a incongruência que é a tercerização no Direito do Trabalho, pois atenta contra a integração do trabalhador à empresa e à sua vida digna em sociedade de uma forma Geral. É necessário que sejam mantidos preceitos sociais minimamente equilibrados no âmbito social e econômico, pois vê-se que a maioria das grandes empresas possuem dentre os empregados formais diversos empregados informais, e essa é uma realidade de dificilmente terá uma retração. Resta cultivar os direitos ainda

existentes e consolidar as perspectivas que se espera para o futuro dos direitos sociais laborais.

2.4 A PEJOTIZAÇÃO ATRAVÉS DA TERCEIRIZAÇÃO

Pejotização é uma expressão que diz respeito ao processo de mudança de status de pessoa física para jurídica, no âmbito do processo de viabilização de contratação de mão de obra terceirizada, para o exercício de trabalho temporário e permanente, podendo haver outras formas diagramadas de acordo com a necessidade. A reforma trabalhista aprovada em 2017 alterou 117 artigos da CLT e a jurisprudência trabalhista (em particular as súmulas da Justiça do Trabalho).

Sabe-se que essas mudanças, de alguma forma, atingiram a incidência dos princípios trabalhistas que, embora não se observe a sua plenitude, pode-se apontar que sejam os pilares de todas as relações trabalhistas, e sobre os quais se deve lutar. Assim, vale dizer, os principais princípios são o da proteção do trabalhador; o da norma mais favorável; o princípio da condição e o princípio da continuidade da relação de emprego. Asensi e Gonçalves (2019, p. 171) dizem que, “vale citar que o trabalhador, por ser a parte economicamente mais vulnerável na relação, faz jus à proteção estatal por meio dos princípios mencionados.”. Assim, de acordo com os autores, “[...] essa proteção objetiva, conforme analisado, equilibrar a desigualdade econômica que pode desfavorecer o trabalhador.”.

Nesse amplo cenário de modificações, já exaustivamente debatido neste trabalho, observa-se que houve um reforço nas práticas já existentes de contratação atípica, assim como introduziu o contrato intermitente e a figura do autônomo permanente. Dentro dessas mudanças, se sobressai a querela da legalização da terceirização irrestrita e a nova definição de trabalho autônomo, com forte potencial para acelerar o processo de pejotização. Silva (2019, p. 134), define pejotização ao dizer que significa que o trabalhador poderá ser “[...] contratado para prestar serviços sob a forma de pessoa jurídica, quer dizer, o empregado constitui uma empresa prestadora de serviços e se torna ele próprio o terceirizado da empresa tomadora.”.

Dito isso, asseveram Asensi e Gonçalves:

Paralela a esta proteção do trabalhador prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT; Decreto-Lei n.º 5.452/1943) e na Constituição de 1988, a pejotização ocorre quando o empregador exige que o empregado constitua pessoa jurídica (PJ) para que sua contratação aconteça. Ou seja, para que o trabalhador ocupe a vaga que está disponível na empresa, é necessário que

este constitua uma PJ para que não haja um contrato de trabalho com pessoa física, mas sim um contrato de prestação de serviço com pessoa jurídica.

Conforme demonstrado, ao se falar em pejetização, indubitavelmente deverão também ser discutidas as normas protetoras do direito do trabalho e as garantias já conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos anos.

Pejetização, para Krein et al (2019, p. 104) “[...] refere-se ao processo de mascaramento e eliminação legal de relações de emprego, consolidando-se pela transformação do empregado em um prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica.”. Os mesmo autores apontam ainda que “trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associadas ao assalariamento.”.

Asensi e Gonçalves (2019, p. 74) apontam que “na pejetização, tenta-se descaracterizar o vínculo empregatício ao impor ao trabalhador, como requisito para sua contratação, a obtenção da condição de pessoa jurídica.”. Com efeito, busca-se “[...] com esta prestação de serviço fazer parecer que o contrato ocorreu entre duas empresas, inexistindo o vínculo de emprego e consequentes encargos a ele relacionados.” (ASENSI; GONÇALVES, 2019, p. 174).

Em apertada síntese, insta mencionar que o fenômeno da pejetização através da terceirização se “[...] caracteriza não só pela saída do trabalhador da modalidade de emprego com carteira assinada, mas também por sua migração para uma nova modalidade de vínculo contributivo, o regime SIMPLES ou o MEI.” (KREIN, et al, p. 105). Nesse cenário, a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende à um dos elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas, ao mesmo tempo em que significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador.

Consoante já retratado neste trabalho no capítulo 1, a implementação da figura do MEI ocorreu em 2009, e daí para cá demonstrou crescimento considerável. Krein et al (2019, p. 106) apontam que “a inclusão da figura do autônomo exclusivo na reforma trabalhista/2017 pode ser compreendida como uma forma de estimular ainda mais o processo de pejetização descrito, especialmente por meio do MEI”.

Para que seja possível identificar em que medida o trabalhador autônomo exclusivo passa a cumprir os requisitos que configuram a relação empregatícia, o Enunciado n. 52 da 2ª Jornada do TST prevê: “é a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego

(arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT).” (CORREIA, 2019, p. 412). Nesse ponto, destaca-se:

As decisões judiciais têm invocado em sua fundamentação o princípio da primazia da realidade, princípio este que norteia as relações laborais e que estabelece que, havendo discordância entre aquilo que acontece na prática e aquilo que advém de documentos ou neles se encontra, deve-se priorizar o que ocorre no plano da realidade. (ASENSI; GONÇALVES, 2019, p. 175)

Adiante, também se seguiram as orientações no Enunciado nº 54, tratando do trabalhador autônomo exclusivo e formas jurídicas irreais, ao dizer que o artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e-3º da CLT).

Isso é bastante comum em diversos segmentos. Embora o discurso mais ouvido seja no sentido de o empregado ter optado por ganhos maiores, como um pequeno empreendedor, é corriqueira a denúncia de que essa era a única forma de contratação da tomadora e de que às vezes a empresa já está montada, atendo-se o empregado a assinar os documentos societários, a serem cuidados pelo mesmo contador da empresa tomadora e às expensas dessa.

Krein et al (2019), observa que, a pejotização possui duas faces, uma que enseja a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários, e outra assentada no fato de que, caso não haja o reconhecimento do vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa, pode ser que sua sobrevivência fique à mercê das demandas do capital. Isso se daria como:

[...] uma espécie de remuneração baseada no salário por peça (nos termos contemporâneos, por metas ou por produto), tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável. (KREIN et al, 2019, p. 104).

Dessa forma, a transformação do trabalhador em pessoa jurídica atende à um dos elementos centrais da flexibilização do trabalho para as empresas, ao mesmo tempo em que significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. Além disso, se por um lado, a pejotização promove a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios

previdenciários; por outro, o não reconhecimento do vínculo empregatício e a transfiguração do trabalhador em uma empresa introduz a possibilidade de sua sobrevivência ser inteiramente atrelada às demandas do capital, em uma espécie de remuneração baseada no “salário por peça (nos termos contemporâneos, por metas ou por produto)”, tornando, assim, a força de trabalho utilizável de acordo com as exatas necessidades do contratante no setor privado e também público. Em outras palavras, o trabalhador é obrigado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável.

O crescimento alarmante da pejetização, como uma técnica habitual de planejamento tributário e trabalhista, banalizou a terceirização a níveis irreversíveis, varrendo do mapa do emprego categorias inteiras na área da saúde, da informática ou da consultoria. (SILVA, 2019, p. 134). Krein et al (2019, p. 104) analisam a situação:

O processo de pejetização envolve uma série de elementos associados às transformações do trabalho observadas nas últimas décadas, em uma perspectiva global; dentre eles: 1) as ameaças do desemprego e as consequentes pressões sobre o trabalhador, que minam as possibilidades de resistência; 2) a possibilidade de transferir para o trabalhador o próprio gerenciamento sobre seu trabalho, sem que isto signifique eliminar a relação de subordinação ou a perda de controle sobre o trabalho; 3) as pressões por desregulamentação da jornada de trabalho combinada com a crescente indistinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho.

Afora isso, de acordo com Silva (2019), a reforma trouxe um ponto interessante, mas cuja eficácia somente poderá ser compreendida ao longo dos anos: uma cláusula de barreira para a pejetização, uma vez que empregados efetivos ou trabalhadores terceirizados somente poderão ser pejetizados depois de 18 meses de quarentena.

A proposta do legislador é que eventualmente pejetização somente seja deflagrada após 18 meses de extinção do contrato de trabalho do ex-empregado ou saída do terceirizado que serviu em regime de prestação de serviços – ainda que a empresa prestadora de serviços tenha mantido o contrato com outros terceirizados.

Para tanto, a Lei nº 13.429/2017, não instituiu nenhum requisito ou prazo para que o empregado ou o trabalhador sem vínculo empregatício da empresa contratante pudesse integrar a sociedade que forma a empresa prestadora de serviços. Nessa especial situação, seria possível o empregador dispensar seus empregados ou os trabalhadores autônomos e ato contínuo, celebrar contrato de prestação de serviços a terceiros com empresa, cujos sócios ou titulares seriam seus próprios ex-empregados ou antigos trabalhadores autônomos.

Ainda que pareça estranha, consoante alerta Correia (2018, p. 364):

Essa brecha na legislação poderia viabilizar o cometimento de fraudes na relação de trabalho, pois estaríamos diante da "pejotização", que consiste na criação de uma empresa, com personalidade jurídica própria pelo trabalhador para que a relação possa ser mascarada como uma prestação de serviços. Essa prática é vedada pela legislação trabalhista e, caso presentes os requisitos do art. 3º da CLT, o vínculo de emprego deve ser reconhecido.

Esse processo induziu a criação de uma espécie de anedota, consubstanciada no fato de que haveria aí uma autorização implícita de fraude à legislação trabalhista. Assim, caso o trabalhador fosse recontratado com pessoa jurídica em menos de 18 meses, haveria automaticamente o reconhecimento da relação de emprego entre ele e a tomadora de serviços. Mas isso não significa que toda pejotização pós 18 meses seja lícita ou genuína. Poderá também envolver fraude e desaguar em declaração de vínculo de emprego, se preenchidos os requisitos da pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade, que compõem a essência do direito do trabalho.

Na mesma linha se insere o art. 5º-C, que criou também como exceção a figura do aposentado-pejotizado, que diverge do discurso da necessidade de reforma da previdência por insuficiência de arrecadação. Nesse ponto, pretendem que se entenda que os aposentados que retornam ao mercado de trabalho passem a contribuir, ainda que não tenham perspectiva de conquistar outro benefício previdenciário.

De forma não declarada, a Reforma buscou legitimar a contratação pejotizada equiparando-a à contratação de profissional autônomo, que executa o seu labor por conta própria e que assume por si os riscos do seu ofício. No entanto, o que se observa na prática, é que o próprio profissional estabelece a maneira e o local onde executará a sua atividade laborativa. (ASENSI, GONÇALVES, 2019).

Nas palavras de Chagas et al (2017, p. 175):

O empregado é atraído pela pejotização na medida em que os valores oferecidos pelo empregador são mais rentáveis e atraentes, visto que ocorre redução no pagamento de impostos e com isso ocorre uma majoração salarial transformando o empregado em pejotizado, criando uma ilusão na mente do empregado, devido maiores oportunidades imediatas de crescimento em virtude de o empregado ter se tornado –empresário Outra forma de convencimento se traduz no ganho pelo não desconto das verbas celetistas.

Por não haver subordinação jurídica contratual, autônomo tem certa liberdade e independência, uma vez que o trabalho é eventual e inabitual. Mas acredita-se que o fator

determinante, que leva o empregado a constituir uma empresa e assim dar início ao fenômeno da pejetização de insere no contexto da dificuldade em conseguir se inserir ou permanecer no mercado (Chagas et al 2017). Há, sem dúvida, uma diminuição gradativa dos posto de trabalho formais, e nos que permanecem, houve sensível diminuição dos salários, alargando o cinturão de desempregados no país.

3 POSSIBILIDADE DO MEI COMO TERCEIRIZADO MEDIANTE O APERFEIÇOAMENTO DA LEGISLAÇÃO

No capítulo dois foi possível verificar, por meio dos estudos realizados, que o terceirizado é uma figura que foi inserida no seio das relações trabalhistas a fim de que pudesse conquistar um espaço antes ocupado por um empregado formal. Nessas condições, poderia surgir por meio de uma tomadora de serviços, empresa por meio da qual outras empresas contratam empregados terceirizados através de sua intermediação.

A dinâmica que envolve as micro empresas individuais segue o mesmo ritmo, sendo que o próprio microempreendedor é o empregado terceirizado, às vezes prestando serviços pessoalmente, por prazo indeterminado e realizando atividade-fim. Antes da reforma trabalhista/2017, engendrada pela Lei 13.467/2017, essa realidade, embora pudesse existir na prática, seria concebida como uma fraude. Hoje, com o advento das novas regras emergidas com todas as mudanças feitas no ano de 2017, vê-se que a impossibilidade perdeu seu prefixo. Pochmann (2016, p. 59) aduz que:

[...] a figura do terceirado agora pode ocupar vaga permanente de um empregado formal para executar atividade-fim. Essas e outras figuras antes consideradas exemplos de fraude, hoje em dia foram regulamentadas e, por mais que pareça estranho, legalizadas. As fraudes continuarão existindo, pois o aumento da produtividade e dos custos tem um preço alto, com os quais os direitos fundamentais dos trabalhadores nunca poderão alcançar.

Talvez a expressão negativa que venha junto com essa possibilidade de prestação de serviço ocupe um lugar de destaque ante a previsão dos neoliberais de que a ampliação de postos de trabalho com a inserção do trabalho terceirizado pudesse amenizar a crise causada pelo desemprego, que por sua vez é causa de outras crises, econômicas, sociais e etc. Dá-se a ela, a oportunidade de que um ex-empregado constitua uma MEI e por meio dela preste serviços a diversas empresas, com a possibilidade de maiores ganhos.

Entretanto, também não é difícil imaginar a concepção de que o mesmo trabalho seria feito por um trabalhador formal, será realizado por um terceirizado sendo paga quantia duas vezes mais baixa. Também não é difícil conceber que esse mesmo terceirizado trabalhará muito mais dentro de um contrato de prestação de serviços injusto.

Antes mesmo da aprovação do PL 4330 ou PLC 30, já se dizia sobre elas que ampliava-se a possibilidade da contratação simulando a relação de emprego. Somado a isso, supunham-se as seguintes condições futuras:

Por exemplo, trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica (incluindo as fraudes ocorridas no Micro Empreendedor Individual-MEI), um recurso atualmente utilizado e condenado pela Justiça do Trabalho, para burlar a legislação trabalhista; microempreendedores individuais, que, dada a sua precária condição, pouco teriam a fazer diante das imposições da contratante; chegando à controversa contratação de cooperativas de trabalhadores. Portanto, a liberalização da terceirização não contribui para a geração de emprego, tampouco para a estruturação do mercado de trabalho.

O aperfeiçoamento da legislação se deu no tocante à previsão expressa da possibilidade de contratação de terceirizado para realizar atividade-fim. Assim, consoante assevera Krein e Castro (2015, p. 19), “a despeito do avanço que o MEI representa como garantidor de direitos trabalhistas e sociais frente ao tamanho do mercado de trabalho informal brasileiro [...]”, embora também tenha sido utilizado como ferramenta de precarização do trabalho, sendo um dos meios utilizados para estabelecer o vínculo por meio de pessoa jurídica.

As previsões pré-reforma davam conta de que “[...] as empresas do setor privado deixarão de contratar pela carteira de trabalho, contratando os funcionários como MEI’s (Microempreendedores Individuais) [...]” (HAYASH et al, 2017, p. 08). Nesse contexto, haveria uma redução do montante recolhido para a seguridade social e os trabalhadores serão submetidos a regimes de trabalho mais instáveis e/ou precários, mas essa hipótese não chegou a ser um empecilho real que pudesse frear a aludida reforma.

A preocupação é que, com o tempo, ocorra um processo de substituição da mão de obra formal pela terceirizada por meio da constituição de MEIs. Com isso, haverá uma migração de trabalhadores com carteira assinada para contratação por pessoa jurídica, que envolve, além de outras externalidades, a diminuição da arrecadação, dos valores remuneratórios e de uma série de direitos trabalhistas.

Não obstante a todas as manifestações até então traçados, é necessário fazer uma análise pontual acerca da terceirização no tocante aos ditames previstos no art. 170 da CF, que trata da ordem econômica e financeira e prevê os princípios gerais da atividade econômica. Dentre eles, é possível observar que a livre iniciativa e a busca do pleno emprego, que estão sendo comumente utilizados como subterfúgios interpretativos para justificar o incentivo à formalização do MEI e como consequência a precarização das relações de trabalho.

Essas nuances serão tratadas ao longo deste capítulo. Adiante se verá qual é a significação da terceirização para o MEI, o impacto para economia, de que modo e em que medida poderá auxiliar na redução das taxas de desemprego e do emprego informal.

3.1 O SIGNIFICADO DA TERCEIRIZAÇÃO PARA O MEI

Tratar do MEI enquanto possibilidade de terceirização implica dizer que existem fortes ligações entre ele e a precarização do trabalhista. A diminuição do número de pessoas empregadas e que possivelmente já estejam sendo substituídas por terceirizados é uma realidade. O profissional autônomo agora poderá constituir uma MEI para contratação de seus serviços, inclusive por prazo indeterminado e para realização de atividade-fim.

O significado da terceirização MEI é a ampliação de suas atividades, possibilitando que os profissionais se valham da contratação pejetizada para prestar serviços em diversos locais; para aqueles profissionais autônomos que ainda não possuem registro, há um forte incentivo para que abra uma MEI, e assim, tenha sua própria microempresa individual. Há inclusive, a figura do autônomo exclusivo, que preencherá uma vaga permanente na empresa contratada para realização de determinada tarefa.

Nos termos do art. 18-A, caput e § 1º, da Lei Complementar 123/06 (Estatuto das Micro e Pequenas Empresas) (BRASIL, 2006), a pessoa física, desde que se encaixe nas condições por ela estabelecidas, está autorizada a criar uma pessoa jurídica para desenvolver suas atividades e gozar das vantagens fiscais, empresariais e trabalhistas inerentes. Nesse contexto, diz-se que esse tipo especial de pessoa jurídica, ao trabalhar com outras empresas, celebra um contrato civil de prestação de serviços, uma espécie de Business to business – B2B.

No entanto, a redação do art. 442-B da CLT, deixa bem claro que o autônomo contratado com ou sem exclusividade não é considerado um empregado. Desse modo, retira do contratado os direitos trabalhistas referentes aos recolhimentos legais e também aos benefícios, como 13º, férias, FGTS, dentre outros.

É importante mencionar que o MEI, na medida em que é uma pessoa jurídica, não pode ser empregado por vedação legal, de acordo com o disposto no art. 3º da CLT. O reconhecimento do vínculo empregatício referente ao MEI pessoa jurídica prescinde da configuração dos requisitos legais, ou seja, em relação às modalidades específicas de contratação, é importante que sejam respeitadas as limitações legais.

Nesse sentido, “amplia-se a possibilidade da contratação simulando a relação de emprego. Por exemplo, trabalhadores contratados como Pessoa Jurídica (incluindo as fraudes ocorridas no Micro Empreendedor Individual-MEI)”. Esse recurso é atualmente utilizado e condenado pela Justiça do Trabalho, para burlar a legislação trabalhista; “[...] microempreendedores individuais, que, dada a sua precária condição, pouco teriam a fazer

diante das imposições da contratante; chegando à controversa contratação de cooperativas de trabalhadores.” (GIMENEZ; KREIN, 2016, p. 31).

No mesmo passo, quando houver contratação de autônomo ou cooperativa, se a utilização da figura do MEI/PJ servir tão somente como mecanismo de fraude à legislação trabalhista, deverá prevalecer o princípio da primazia da realidade, que pode ser averiguado pela autoridade fiscalizadora ou pelo Judiciário.

Diante dessas construções, é possível apontar o que se mostra de fato benéfico ao MEI no contexto da terceirização, uma vez que existem diversas alegações de que as mudanças ocorridas pudessem ensejar a substituição dos funcionários formais por MEIs e como uma das consequências, demissões em massa. Esse cenário, para quem é MEI, seria uma ótima oportunidade para expandir seus negócios, com oferta abundante de contratações, e sob este aspecto as mudanças ocorridas são elogiáveis, ante a possibilidade de abertura de novos mercados, e com eles, maior faturamento.

Mas não é só isso. Oliveira e Krakauer (2017, p. 162) observam:

O MEI também goza de outras vantagens na formalização do negócio realizando a abertura da empresa através do site Portal do Empreendedor. Essa facilidade permite ao novo empresário realizar de forma centralizada todos os atos relativos à formalização do empreendimento, porém tendo que respeitar algumas condições dentre elas: conhecimento sobre a legislação de abertura de empresa no que tange aos governos municipais e estaduais, dentre elas a Lei de Zoneamento Urbano que define nas cidades os locais onde poderão ser abertas empresas que deverão ser precedidas de uma certidão de uso do solo.

Cabe mencionar que “o avanço do processo de formalização foi muito expressivo, mas não suficiente para incorporar 42% da força de trabalho, que ainda se encontrava trabalhando sem carteira, por conta própria sem previdência, sem rendimento e para autoconsumo.” (GIMENEZ; KREIN, 2016, p. 20). Além disso, Gimenez e Krein (2016, p. 20) apontam:

Uma importante ressalva: parte expressiva dos terceirizados são considerados como formalizados, pois têm carteira de trabalho assinada. Formalização não pode ser considerado sinônimo de emprego de qualidade. É melhor ter proteção da seguridade social do que não ter, mas é perfeitamente possível combinar formalização com trabalho precário, péssimas condições de trabalho e baixa remuneração. Como é caso da terceirização. Os estudos mostram que a terceirização em geral é formal, inclusive com uma média acima do mercado de trabalho, mas são empregos precários, em que prevalecem baixos salários e os trabalhadores ficam submetidos a uma condição pior de trabalho e maior insegurança.

Em contrapartida à expansão do mercado com a previsão de aumento real de lucro, há

também o aumento da competitividade e da concorrência, pois as condições para constituição de MEI se mostram favoráveis para todos, desde que atendidos os requisitos legais. As mudanças ocorridas não contemplam a aquiescência da substituição do funcionário formal pelo MEI/PJ, o que constituiria uma fraude, podendo a empresa ser responsabilizada por este fato.

Vê-se, na moldura traçada, que a intenção do legislador foi o fomento de um novo modelo produtivo, com a inclusão do MEI na terceirização que atenda às necessidades do mercado. Diversos setores da sociedade passaram a ver na terceirização a oportunidade de ter um negócio formalizado e por conta própria e fugir do fantasma do desemprego. Esses fatores deveriam ser suficientes para que houvesse um aumento da produtividade e dos postos de trabalho, já que há um entrelaçamento de diversos segmentos econômicos no contexto.

Há quem sustente que não houve mudanças na CLT pós-reforma no que diz respeito à pejetização, pois no texto celetista continua a prever o reconhecimento da relação de emprego quando presentes os requisitos legais. Porém, é inegável que dentre os principais aspectos que podem configurar uma vantagem para o MEI é o aumento do leque de opções em relação à oferta de trabalho, dado pela ampliação das atividades que podem ser terceirizadas. Entretanto, o processo de pejetização através do MEI implica outros aspectos, que serão tratados a seguir.

3.2 O PROCESSO DE PEJOTIZAÇÃO ATRAVÉS DO MEI

Diante dessa realidade, “[...] o empreendedorismo é uma alternativa muito atrativa ao emprego formal, além de ser uma forma de realizar algumas das aspirações da vida, como indivíduos e como cidadãos.” (BERNARDO et al. 2018, p. 03). Os autores entendem ainda que “o empreendedorismo não é somente uma forma de ganhar o dinheiro necessário para as despesas do dia a dia, mas também uma fonte de realização pessoal e profissional.”.

De acordo com dados colhidos no Portal do Empreendedor, gerenciado pelo SEBRAE (2019), “com a publicação da Reforma Trabalhista através da Lei n.º 13.467, em julho, foi liberada no país a terceirização ampla e irrestrita, inclusive da atividade principal da empresa, ou seja, estejam estes serviços atrelados diretamente ou não ao ramo da empresa.”. Desse modo, há a permissão legal para que o MEI possa prestar serviços como terceirizado.

Em 2017, antes de serem sentidos os efeitos da reforma trabalhista/2017, já era possível sentir o processo de pejetização através do MEI, de acordo com Gondim et al (2017, p. 35):

[...] o número de micro e pequenos empreendimentos no Brasil vem crescendo ao longo dos últimos anos, fato este constatado a partir de dados disponíveis nas Juntas Comerciais e órgãos de apoio, como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), mas muitos atuam na informalidade. Observa-se que a maior parte destes empreendimentos surgiu em formato de Microempreendedor Individual (MEI).

Estima-se que a crise tenha se instalado desde meados de 2014, quando os indicadores passaram a dar sinal de alerta da economia. Esta crise, consoante Gondim et al é determinada “[...] por um conjunto de choques de oferta e demanda ocasionados por erros de uma política econômica intervencionista, o que provocou também uma forte redução de investimentos em diversos setores da economia, atingindo a principal estatal do País, a Petrobras.” (GONDIM et al, 2017, p. 36).

É preciso considerar que em termos legislativos, as contribuições em nível estadual prescindem da exata compreensão por parte dos governantes de que, para além do potencial arrecadatório, o MEI é uma figura importante no cenário econômico, tendo em vista que revela a figura do autoemprego. A relação que se deslinda entre empresário e Estado é de troca, uma vez que a contrapartida pública para o MEI se dá por principalmente meio de benefícios, como o previdenciário.

Por meio do Decreto n. 9.810 de 30 de maio de 2019, foi instituída a Política Nacional de Desenvolvimento Regional, com a finalidade de reduzir as desigualdades econômicas e sociais, intra e inter-regionais, por meio da criação de oportunidades desenvolvimento que resultem em crescimento econômico, geração de renda e melhoria da qualidade de vida da população. (art. 1º).

Nesse sentido, o parágrafo único do referido artigo postula que o PNDR tem como fundamento a mobilização planejada e articulada da ação federal, estadual, distrital e municipal, pública e privada, no que tange ao fomento de propagandas e investimentos da União e dos entes federativos para o alcance desses fins. Adiante, no art. 4º, VI, está previsto o estímulo ao empreendedorismo, ao cooperativismo e à inclusão produtiva, cujo texto está diretamente relacionado à atuação das MEI, embora não esteja expressamente descrito. A importância desse decreto para o MEI é que nos Estados, será possível desenvolver políticas públicas específicas, voltadas para as subáreas e suas especificidades, uma vez que os estados não possuem autonomia legislativa nesse aspecto.

Diante do cenário de incertezas que viria a se solidificar, percebeu-se que, mais do que

nunca, o empreendedorismo se configuraria “[...] como agente facilitador para o crescimento econômico brasileiro, contribuindo para uma melhor distribuição de renda e para a diminuição da pobreza.” Com isso, “[...] o cadastro do Micro Empreendedor Individual – MEI facilitou a formalização de novas atividades econômicas que contribuíram para o aquecimento da economia brasileira durante a recessão.” (BERNARDO et al, 2018).

O objetivo principal da Lei Complementar n. 128/2008 foi trazer à legalidade o trabalhador informa por conta própria e a geração de tributos que devem ser recolhidos aos cofres públicos. Na prática, “abrir uma empresa garante ao empreendedor o registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e o MEI também passa a ter benefícios previdenciários.” (BERNARDO et al 2018, p. 08).

Dessa forma, o cenário de crise se mostra propício à atividade empreendedora. No Brasil existe uma mobilização pela valorização do empreendedorismo, que teve início na década de 1980, coincidindo com a inclusão dos artigos 170 e 179 na Constituição de 1988. Assim, a determinação para que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios dispensem “[...] às microempresas e empresas de pequeno porte tratamento jurídico diferenciado e favorecido, visando a incentivá-las pela simplificação, eliminação ou redução de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias.” (GONDIM et al, 2017, p. 36).

Bernardo et al (2018, p. 05) apontam: “O empreendedorismo no Brasil começou a ganhar força no final da década de 90, isso porque após algumas tentativas de estabilização da economia muitas empresas precisavam manter a competitividade, diminuir seus custos e manter-se no mercado, tornando-se pequenas ou microempresas”.

Atualmente o Sebrae possui uma das principais vertentes de políticas públicas direcionadas ao microempreendedor individual. No contexto das inovações trazidos pela série de mudanças trazidas pela reforma trabalhista, “as políticas regulatórias que afetam o empreendedorismo são as normas trabalhistas e sociais, de propriedade e tributárias, regras de propriedade intelectual, de entrada e saída de negócios e regras de falência.” (TONDOLO, 2018, p. 17).

Fernandes, Lima e Menezes (2018, p. 522) asseveram que, como a condição econômica, “[...] baixos salários e altos níveis de desemprego favorecem a inserção de trabalhadores informais no mercado de trabalho, existe a possibilidade de crescimento das MEIs, no sentido de formalização desses microempreendedores.”.

Nesse ponto a pesquisa encontra seu objetivo: demonstrar que existe uma forte política

de incentivo à formalização do MEI, da qual se extrai a premissa de que, de fato, a utilização dessa política como forma de incentivar aos milhares de desempregados que não conseguiram retornar ao mercado de trabalho. Constanzi (2018, p. 02) aponta:

De forma típica, a importância relativa dos conta própria tende a crescer em momentos de retração econômica e do mercado formal de trabalho, e diminuir em períodos de crescimento econômico e expansão dos empregos formais. Tal padrão confirma seu papel como válvula de escape para os que não conseguem um posto com carteira de trabalho assinada.

Entretanto, outra constatação é visível: que essa política, até certo ponto imprudente, fez com que eclodisse o fenômeno da pejotização, demonstrando o desvio da finalidade inicial da agenda para inserção de trabalhadores informais na formalidade. Mas não é só saída da informalidade que amplia os itens atrativos para constituição do MEI. Outro ponto de bastante relevância atualmente, como a possibilidade de aposentar-se como MEI, gozar de licença maternidade, afastamento temporário por motivo de saúde, são determinantes para escolha pela formalização. De acordo com informações colhidas no site do Sebrae (2019), quem é MEI, conta com cobertura da Previdência Social para si e para família.

A crise previdenciária, que já se arrasta há um bom tempo, fez com que os governos tivessem um franco posicionamento face aos baixos índices de trabalhadores por conta própria que não contribuía para previdência. De acordo com Constanzi (2018, p. 03):

[...] mesmo reconhecendo a existência de precariedades relevantes entre os trabalhadores por conta própria, há algum grau de heterogeneidade nesse grupo e o chamado processo de —pejotização pode alterar de forma relevante o perfil desta posição na ocupação. Neste sentido, qualquer política voltada a este grupo deveria ter cuidado para evitar estimular transições de trabalhadores com emprego formal para conta própria. Também deveria haver um maior rigor para garantir que eventuais políticas previdenciárias semi ou quase não contributivas fossem devidamente focalizadas em trabalhadores com baixa capacidade contributiva (mais pobres) e não beneficiassem pessoas que estão entre os mais ricos e que teriam capacidade para contribuir de acordo com regras normais ou não subsidiadas.

As estratégias são diversas, que maculam a propaganda que há para formalização do MEI. A arrecadação cada vez maior de impostos também é priorizada em detrimento da realidade vivida por cada um desses trabalhadores autônomos. Vê-se que houve um verdadeiro desvirtuamento das finalidades iniciais do MEI, que embora tivessem um viés arrecadatório, não foram projetadas para pejotização.

Embora o governo tenha aportado a reforma trabalhista/2017 como causa social e integrativa, e o incentivo à pejotização por meio do MEI seja apontado como algo vantajoso,

esses são apenas apontamentos sutis para mascara o real objetivo do governo, que é a privatização da previdência. Essa atitude provoca a instabilidade da previdência e a confiabilidade que o cidadão tem nela.

Engana-se quem conclui que a pejetização atinge apenas profissionais de baixa escolaridade, pois tem se observado que, “com base na legislação atual, a chamada pejetização alcança principalmente profissionais altamente qualificados, que preferem ou são convidados por seus contratantes a emitirem nota fiscal como pessoa jurídica (PJ) [...]”, embora a constituição de MEI se apresente com maior evidência dentre aqueles que possuem menor renda per capita.

Assim, consoante FERNANDEZ, LIMA, MENEZES (2018, p. 521): “Quanto menor a renda per capita, maior a formação de MEIs, não é difícil de compreender que os trabalhadores busquem no autoemprego uma alternativa de melhorar sua renda, nesses casos muitos acabam largando o emprego formal para alavancar melhores ganhos trabalhando por conta própria [...]”.

No que tange especificamente ao art. 170 da CF, é preciso compreender de que modo e em que medida pode se dar a manutenção e efetivação desses princípios sem que com isso haja a necessidade de precarização das relações trabalhistas, principalmente por meio da constituição de MEIs, a famosa pejetização. Assevera Bezerra Leite (2018, p. 48) que o direito ao trabalho, além de direito humano, “[...] é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional [...]”.

Dentre os princípios anotados no art. 170, que trata da ordem constitucional, afere-se o “[...] princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); o direito social (CF, arts. 6º e 7º)” além do “[...] valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).” (BEZERRA LEITE, 2018, p. 48).

Não é apenas o trabalho que deve ser considerado um direito fundamental e humano, mas aquele trabalho que dignifica o homem, que o torna um ser sociável e detentor de suas capacidades, e dentro dessa perspectiva, “fala-se, assim, em direito ao trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social.” (BEZERRA LEITE, 2018, p. 48).

O fomento da formalização do MEI não é uma iniciativa condenada por também fomentar a precarização do trabalho. Ao contrário, atende aos ditames constitucionais da livre

iniciativa, que amplia a possibilidade de realização de negócios, que sem dúvida, aquece a economia. Entretanto, quando se faz um processo de pejetização sem que haja políticas públicas de apoio específico à ampliação dessas empresas, dentro ou apartadas do conceito seguido pelo Sebrae.

Não obstante ao trabalho realizado pelo órgão citado, no art. 170, *caput*, a doutrina moderna, de maneira pacífica:

[...] entende que os direitos individuais consagrados na Constituição Federal já não se limitam somente à relação entre Estado e cidadão. Hodiernamente, os direitos fundamentais são dotados de eficácia horizontal, devendo ser observados, também, nas relações privadas. O artigo 7º da Constituição Federal é de aplicação obrigatória a todos os trabalhadores, sem distinção de nenhum tipo de atividade, sendo norma de natureza cogente, e, salvo expressa dicção em contrário, de aplicação direta e imediata (artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal).

Assim, existem limitações materiais específicas no que tange ao incentivo e formalização do MEI, pois apesar de haver a necessidade do fomento da livre iniciativa, ela só pode ser feita de forma responsável, uma vez que poderá haver efeitos deletérios decorrentes dessa prática, como a precarização das relações trabalhistas. Veja-se que a proteção às empresas de pequeno porte, havidas como necessariamente protegidas e dispostas de acordo com a valorização do trabalho humano não permite que sejam criadas condições para que esse trabalho seja digno.

Insta mencionar que o entendimento que se tem na atualidade é de que os direitos individuais consagrados na Constituição Federal há muito tempo não se limitam unicamente à relação entre Estado e cidadão, uma vez que se concebe que os direitos fundamentais são dotados de eficácia horizontal, e por isso, também devem ser estendidos às relações privadas decorrentes. Não pode haver uma reconfiguração danosa das relações de trabalho sob o argumento de que o crescimento do país se dá por meio da criação de empresas, e que as atividades empreendedoras, em tempos de crise e desemprego, serão suficientes para alavancar a economia.

Interessante anotar que, embora algumas pessoas busquem a formalização de seus negócios por meio do MEI, a fim de gozar de determinados benefícios, não o fazem porque tem implicações de ordem social no que tange ao recebimento de benefícios assistenciais como é o caso de aposentadorias e bolsa-família. Em estudo realizado por Tondolo (2018, p. 61), verificou-se que determinada entrevistada “[...] não se inscreveu no MEI em seu nome para não perder o benefício da previdência, [...], mas tem o seu negócio na informalidade e

usa o CNPJ do primo [...]”. Em outra entrevista, foram apontados outros motivos determinantes para não inscrição no MEI, pois:

Outro motivo para a não formalização seria não perder o benefício do bolsa família, segundo o A4: [...]. Uma outra razão justificada pelo A4 seria falta de conhecimento dos empreendedores sobre a política, sobre os benefícios que a formalização tem para o negócio e para os empreendedores: [...] (TONDOLO, 2018, p. 62).

É necessário, portanto, que se estabeleça um certo equilíbrio dentro das condições gerais do contexto nacional face às condições do quadro empresarial, aliado a ações que promovam índice de desenvolvimento econômico. Oliveira et al (2017, p. 164) assevera que “foram reduzidos a zero todos os custos, inclusive prévios, relativos à abertura, à inscrição, ao registro, ao funcionamento, ao alvará, à licença, ao cadastro, às alterações e procedimentos de baixa e encerramento e aos demais itens relativos ao Microempreendedor Individual [...]”.

Apesar disso, pelo resultado das pesquisas realizadas por Oliveira et al (2017, p. 71):

Percebe-se, pelos resultados alcançados, que o Microempreendedor Individual, mesmo gozando de tantos benefícios em comparação a outros modelos de negócios, sofre dos mesmos males que caracterizam as microempresas e as empresas de pequeno porte, porém há um ambiente favorável, estimulado por políticas públicas, pela inclusão de milhares de pessoas no sistema a Previdência Social, pela utilização de linhas de microcrédito com taxas de juros menores favorecendo o desenvolvimento de novos empreendimentos e com a redução da burocracia, porém sem o planejamento prévio e a ausência de controles muitos desses negócios não irão evoluir.

Além desses, inclui-se também valores referentes a taxas, a emolumentos e a demais contribuições relativas aos órgãos de registro, de licenciamento, sindicais, de regulamentação, de anotação de responsabilidade técnica, de vistoria e de fiscalização do exercício de profissões regulamentadas (Lei Complementar 128/2008). A par de tudo isso, é salutar que as políticas incluam assistência financeira, assistência de gestão, treinamento e redução de encargos regulatórios. (GONDIM, 2017, p. 37).

Impende registrar que o objetivo desde sempre traçado é a pejetização, ou seja, que as pessoas que trabalhem por conta própria possam realizar a formalização de seus empreendimentos e desse modo reduzir o número de trabalhadores dessa categoria. Entende-se que essa iniciativa fortaleceria o empresário de pequeno e médio porte, que teria maiores opções de negócios por meio do MEI.

Gondim et al (2018, p. 38) entendem que, para alcançar esse objetivo, com “[...] é

importante um forte empenho em educação e treinamento, tanto nos níveis primário como secundário, pois aqueles com menor nível de educação nos países em desenvolvimento acabarão optando pelo empreendedorismo por necessidade.”. A figura do empreendedor é bastante valorizada, e essa afirmação se apoia no fato de que as condições para o desenvolvimento no capitalismo “[...] correspondem à introdução de inovações na produção, a existência de crédito para financiá-las, e a figura do empresário, denominado por Schumpeter de fenômeno fundamental do desenvolvimento econômico.” (VALENTIM; PERUZZO, 2017, p. 105).

Essas características não são suficientes para denominar o MEI como um capitalista, pois exige que para sua caracterização, sejam observados diversos aspectos, dentre os quais aquele que delimita a sua atuação. Dito isso, observam Valentim e Peruzzo (2017, p. 120) em salutar lição:

Nesse sentido que os pequenos empreendedores, os microempreendedores individuais, por exemplo, apesar de assumirem características e funções próprias ao indivíduo capitalista (ter autonomia sobre a produção, ser proprietário dos meios de produção, ter empregados, etc.) não são, sob o ponto de vista marxista, capitalistas, mas fazem parte da classe trabalhadora, uma vez que no processo de acumulação sua produção é subordinada/expropriada pelo grande capital.

Com o tempo, houve a transformação de relações formais em relações informais, alçadas pelo desemprego e a necessidade de manutenção da vida em sociedade diante de anos a fio sem renda. Assim, essas transformações falsamente apontadas como empreendedoras se tornaram possíveis [...] pela flexibilização da produção, que ao deslocalizar o trabalho, nega o tempo de trabalho, dando a ilusão de independência do trabalhador e da ausência de subordinação do trabalho ao capital. (VALENTIM; PERUZZO, 2017, p. 120).

Nesse esboço, é possível identificar que a pejetização através da MEI é um processo complexo e que demanda estudo de viabilidade, o que nem sempre é possível ser feito pelo MEI, já que lhe carece conhecimento, experiência e direcionamento, além de capital suficiente para ter uma mínima estrutura de trabalho. O MEI é praticamente forçado a pejetizar-se, com a esperança de que poderá alcançar maiores clientes e fugir do desemprego.

Ainda existem no Brasil grandes obstáculos para o início da atividade empreendedora, seja por problemas relacionados a falhas gerenciais, logística operacional, políticas públicas, entre outros, seja pela desinformação geral das obrigações referentes ao MEI. Consoante Pereira e Souza (2017, p. 126):

Para solucionar esses problemas e divergências, foram surgindo no mercado algumas modalidades de financiamento para novos empreendimentos. Como primeiro passo ao tentar encontrar financiadores para um novo negócio, o empreendedor precisa investir também seu próprio dinheiro. [...] Na maioria dos empreendimentos novos são utilizados os recursos pessoais de quem o está lançando. Esses são os que despendem menor custo e controle, porém geralmente não são suficientes, sendo necessário um complemento com outras fontes.

Alerta Tondolo (2018, p. 18) que “as políticas públicas voltadas para o empreendedorismo são diferentes das políticas públicas das Micro e Pequenas Empresas – MPE.”, pois, de acordo com o entendimento da autora, as políticas públicas próprias das MPE “[...] criam condições para melhorar a produtividade e a competitividade de uma pequena empresa, uma vez que ela já está estabelecida, aplicando então, políticas nas fases de manutenção e expansão.”.

Para que seja possível solucionar o problema do investimento, é preciso que o MEI busque fontes de recursos por meio de financiamentos, outro fator que a pejotização reclama em face da inserção e permanência da empresa no mercado. Esses investimentos, consoante Pereira e Souza (2017, p. 126) são de dois tipos, sendo um deles o financiamento por endividamento, “[...] um método que envolve um instrumento de sustentação de juros, ou seja, um empréstimo, e que geralmente exige que algum ativo (automóvel, casa, fábrica, máquina ou terreno) seja usado como garantia.”. E acrescentam:

As primeiras tentativas de redução da pobreza via crédito não obtiveram sucesso, devido principalmente a ineficiência, corrupção e taxas de juros altamente subsidiadas, que acabaram gerando altas taxas de inadimplência, custos crescentes, e consequente racionamento de crédito. A experiência do Grameen Bank como um marco de mudança nesse contexto, sendo desenvolvida em Bangladesh, essa experiência partiu da percepção de que as pessoas pobres não tinham acesso ao crédito nos bancos comerciais tradicionais para financiar suas pequenas atividades produtivas. (PEREIRA; SOUZA, 2017, p. 126).

De acordo com os dados colhidos no site do SEBRAE (2017), entre 2007 e 2016, o número de empresas optantes do Simples Nacional cresceu 364%, passando de 2,5 milhões para 11,6 milhões (expansão de 9,1 milhões de optantes). O órgão indica que o principal responsável por esta forte expansão foi o Microempreendedor Individual (MEI), tendo em vista que entre os anos apontados, foram criados 6,5 milhões de MEI, enquanto o número de ME e EPP optantes apresentou uma expansão de 2,6 milhões de empresas.

Oliveira et al (2017, p. 162) realizaram um estudo no qual foi feita pesquisa acerca das

atividades do MEI, e por meio da qual, revelou-se que –o desconhecimento sobre as principais características do negócio também revelou que funcionários públicos não podem optar pelo MEI [...]”. Do mesmo modo, “[...] aqueles que compatibilizarem outra atividade com registro em carteira concomitantemente ao Microempreendedor Individual, caso sejam demitidos não receberão o seguro desemprego.” (OLIVEIRA et al, 2017, p. 162). Isso se dá porque o faturamento do MEI é considerado como renda do novo empresário e essa condição impede o recebimento do seguro.

Apesar dos esforços, “o avanço da terceirização não contribuiu para organizar o mercado de trabalho, mas acentua o caráter desorganizado desse mercado ao permitir a convivência de muitas modalidades de contratação [...]” (GIMENEZ; KREIN, 2016, p. 19).

De acordo com os mesmos autores, a ampliação da liberdade da empresa em poder gerir a sua força de trabalho de acordo com as suas necessidades, acaba por submeter os trabalhadores e trabalhadoras a uma situação ampliada de insegurança, instabilidade, em que ficam submetidos a um contexto de desorganização de sua vida, pois o futuro se torna muito incerto (GIMENEZ; KREIN, 2016).

Assim, por mais que ainda se mostre crescente o processo de pejetização por meio do MEI, vê-se que os microempreendedores passam por caminhos tortuosos. Existem benefícios, mas a colocação no mercado é tarefa difícil, a manutenção e a preservação são pouco alcançadas, considerando o total de empresas que optam pelo SIMPLES e aquelas que são inadimplentes no mesmo contexto.

Assentadas em estudos feitos pela doutrina pátria, até aqui, a pesquisa permitiu revelar que a inscrição no MEI ainda carece de perspectivas sociais mais aplainadas que as econômicas, que reclamam uma previsão expressa sobre sua terceirização. É o que será tratado doravante.

3.3 NECESSIDADE DE PREVISÃO EXPRESSA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO PARA O MEI

Não obstante à existência do Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, instituído pela Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, prescinde regulamentação as características próprias que regem as atividades das empresas terceirizadas, situação específica que vem num crescente em todo o país.

Modificada pela da Lei Complementar n. 128/2008, a partir daí iniciou-se o projeto de constituição e delimitação das condições que formam o MEI, inserida no estatuto citado como

modalidade de empresa em que a figura do sócio único se confunde com a pessoa jurídica que ele representa. Dentre as diversas nuances que estão em torno da MEI, conforme já exaustivamente tratado neste trabalho, existe aquelas em que se baseiam os contornos da terceirização, por uma série de motivos que serão apontados.

Depois da mudança de 2008, vieram as LC ns. 147/2014 e 155/16, que antecedeu o ano de início da reforma trabalhista/2017. A LC n. 147/2014 esclarece, no seu art. 18-E e seus parágrafos, que o MEI é uma modalidade de microempresa, e que seu objetivo é uma política pública para formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária. Desse modo, consoante Hammes (2018, p. 134):

Estabelece ainda que - a formalização de MEI não tem caráter eminentemente econômico ou fiscal, permitindo extrair dos documentos formais que a respectiva política pública é uma política econômica, mas também social, estabelecida em nível nacional, dada sua importância inclusiva, alargando a lista de atividades que podem se formalizar por meio do instituto do MEI.

O procedimento para formalização da contratação do MEI não foi contemplado em nenhum desses diplomas, tampouco na própria lei da reforma. Essa lacuna tem possibilitado algumas tolerâncias, sob o argumento de que a interpretação mais favorável ao caso não vê situação irregular. Acerca do assunto, de acordo Pantaleão (2019, p. 01):

Outro fator importante e que pode ser objeto de exploração das pequenas empresas, no que tange a redução de custo e aproveitamento de mão-de-obra, é a possibilidade de unir a contratação de empregado mediante a utilização de dois mecanismos criados pela Reforma Trabalhista, o trabalho intermitente e o teletrabalho.

Parece um tanto complicado de entender em que medida se poderá fazer contratação terceirizada do MEI para execução de determinadas tarefas, ante a ampla gama de serviços que podem ser prestados e principalmente porque foram criadas novas modalidades de trabalho em que alguns dos requisitos para reconhecimento da relação empregatícia foram relativizadas.

Não obstante, Pantaleão (2019, p. 02) que, “de acordo com o art. 6º da CLT, os pressupostos da relação de emprego não se distinguem entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância.”. Numa contratação normal, esses parâmetros podem ser delimitados entre os contratantes. Isto porque, de acordo com o mesmo autor, “sob este viés, não há impedimentos legais se o empregador optar por contratar o empregado mediante contrato intermitente e,

considerando as atividades a serem desenvolvidas, fazê-lo mediante a prestação de serviços por meio do teletrabalho.”. Pantaleão (2019, p. 02) demonstra:

Se a prestação de serviços pode ser feita à distância, se não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado e se a contratação pode ser feita em horas ou dias, nada obsta que o empregador possa se utilizar de ambos os institutos e ainda assim cumprir com a legislação.

A relação entre contratante e terceirizado diante de determinadas situações se torna ainda mais imbrincada. Não se pode negar que essas são espécies de contratações atípicas, pois, consoante anota Krein et al (2018, p. 45) “a natureza pró-cíclica das modalidades de contratação atípica faz com que esses contratos oscilem acentuadamente de acordo com o nível de atividade econômica.”.

Isso porque, explicam os autores, na crise, há uma queda mais acentuada dos contratos flexíveis. Assim, “como a reforma tem a finalidade de estimulá-los, serão analisadas as suas características para evidenciar que a sua difusão pode significar uma piora nas condições de contratação para os trabalhadores em comparação ao contrato por prazo indeterminado.” (KREIN et al, 2018, p. 45).

Os princípios insertos no art. 170 da CF são harmônicos entre si. Nessa esteira, é possível compreender que quando houver a mitigação de um deles, fatalmente provocará inconstância nos demais. Cardoso (2010, p. 210) aponta:

[...] o Direito Privado hodierno procurou dar à empresa a maior relevância social possível, pois a visão de um direito individualístico não favorece o desenvolvimento da sociedade, pelo contrário, conduz à injustiça cruel, o que foi pressuposto pelo constituinte originário no art. 170, *caput*, da Lei Maior, ao positivar uma ordem finalística à iniciativa econômica, a partir da noção de valorização social do trabalho, existência humana digna e justiça social.

É sob esta perspectiva que se analisa alguns desses princípios que sofreram evidente desvirtuamento da política em torno do MEI, que deveria, na verdade, estar alinhada aos ditames constitucionais. O principal deles, a desvalorização do trabalho humano, com a diminuição dos postos de trabalho e a preferência das empresas por atividades terceirizadas por intermédio da MEI, ao longo do trabalho, tá restou evidenciada.

Nesse sentido, vê-se que os objetivos traçados pelo art. 170 da CF (BRASIL, 1988) cujos princípios são vetores as atividades econômicas foram completamente desvirtualizados. A valorização do trabalho humano, tratado no *caput* do referido artigo, sofre acentuada

mitigação. De acordo com a pesquisa feita por Constanzi (2018, p. 7) “[...] como parece indicar o perfil de escolaridade dos MEI, similar a dos empregados com carteira, parece estar ocorrendo, em algum grau, alguma migração de empregados formais para MEI.”

Essa situação configura o processo de desvalorização do trabalho humano, uma vez que as próprias empresas preferem a contratação de um MEI a formalizar um empregado, diante dos percentuais mais baixos de recolhimento de impostos aos cofres públicos.

Outro ponto do art. 170 da CF que pode ser mencionado é a livre concorrência. Esse preceito existe e precisa ser entendido em sentido amplo, absorvendo também e assumindo “todas as demais formas de organização econômicas, individuais ou coletivas [...] e a própria liberdade contratual e comercial.” (TAVARES, 2006, p. 239).

Isso quer dizer que, ao limitar a contratação de força de trabalho através do MEI, além de incentivar à pejotização, ao desvirtuamento do instituto da livre concorrência, a característica comum ocasionada por este processo “[...] é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda.” (KREIN, 2018, p. 83).

Por meio desses apontamentos, vê-se que não se está promovendo justiça social através dessas políticas que levam a pejotização. O desequilíbrio da livre iniciativa e livre concorrência impede que seja alcançada a função social da propriedade, tão festejada no art. 170 da CF. Veja-se que antes de tudo, existe uma função social do direito privado, assim delineada por Cardoso (2010, p. 185):

A possibilidade de um particular tomar atitudes que repercutem direta e indiretamente na órbita dos direitos alheios, ainda mais quando a capacidade econômica lhe garante adotar um comportamento egoístico e indiferente em relação aos demais membros da sociedade, evidencia que o titular de um determinado direito tem o poder efetivo para determinar resultados por ele pretendidos, e exatamente por isso o princípio da solidariedade exige em contrapartida a observância dos interesses difusos e coletivos, realizando as justiças distributiva e social.

Vê-se na citação que, inevitavelmente, essas questões permeiam os direitos fundamentais. Sob esse aspecto, Cardoso (2010, p. 209) adentra à questão da função social da propriedade como corolário da função social da empresa:

[...] não há como vislumbrar atividade empresarial desgarrada de uma função social, uma vez que o princípio da solidariedade alterou o próprio perfil da empresa, atribuindo-lhe responsabilidades e obrigações para não se manter indiferente a problemas sociais como desemprego, sonegação fiscal,

proteção ao meio ambiente, vedação ao trabalho infantil, observância aos direitos do consumidor etc.

Assim, Cardoso (2010) arremata afirmando que a função social da empresa só é alcançada quando observa o princípio da solidariedade (CF/88, art. 3, I), quando promove a justiça social (CF/88, art. 170, *caput*), quando respeita a livre iniciativa (CF/88, art. 170, *caput* e art. 1º, IV) e a busca do pleno emprego (CF/88, art. 170, VIII); reduz as desigualdades (CF/88, art. 170, VII) e observa o valor social do trabalho (CF/88, art. 1º, IV); se preocupa com a dignidade humana (CF/88, art. 1º, III) e com os valores ambientais (CDC, art. 51, XIV), sem prejuízo da observância de outros princípios.

De ver-se que o processo de reconfiguração das relações trabalhistas na atualidade se forma no seio dos critérios neoliberais da economia e se distanciam nos anseios sociais e da proposta de proteção dos direitos fundamentais, mormente, sociais. A escalada rumo à desfragmentação das liberdades individuais, principalmente no que tange à escolha do emprego digno não traz opções diante dos altos índices de desemprego.

Percebe-se, de acordo com Assumpção (2018, p. 1271-1272):

[...] em todas as ordens constitucionais que antecederam, no século XX, a CRFB/88, os direitos sociais trabalhistas foram enunciados como um apêndice da ordem econômica. Foi a partir da atual Constituição que os valores sociais do trabalho entraram em tensão declarada com a livre iniciativa, constituindo uma ordem à parte, informada por princípios que não margeavam necessariamente os interesses econômicos, e dinamizada pelo direito de resistência coletivo, que não sem algum otimismo - redemocrático - se realizaria pelo exercício da representatividade sindical

Nota-se com acentuada incidência que há um desvirtuamento da finalidade com que o legislador constitucional se esforçou para que os princípios encartados no art. 170 da CF estivessem harmonizados no ordenamento jurídico brasileiro. Ousa-se mencionar que há a necessidade premente de que haja uma regulamentação no sentido de delimitar iniciativas e apontar parâmetros para pejetização. Essa ideia ilimitada vai de encontro às próprias limitações constitucionais.

No tópico a seguir serão expostos os motivos pelos quais se defende a proposta de aperfeiçoamento em face da defesa dos direitos sociais, especialmente, de acordo com o recorte temático e temporal ajustado à reforma trabalhista/2017 neste trabalho. O necessário ajustamento dos limites que devem ser impostos, à luz da harmonização dos princípios constitucionais que permeiam direitos fundamentais, da ordem econômica e direitos trabalhistas, ante essa nova realidade, impõem ao legislador ordinário a tarefa de segmentar

esses ajustes.

3.4 PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO EM FACE DA DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS

Os direitos sociais, enquanto direitos trabalhistas prescindem de constante reafirmação, pois, como se sabe, a manutenção do Estado social custa caro e não agrada às camadas dominantes. O predomínio da dependência e exploração é a forma com que o sistema capitalista se mantém, somadas às perspectivas neoliberais de aumento dos lucros e diminuição das despesas, assim como dos problemas decorrentes da relação empregatícia.

O Sebrae, Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas tem importante papel na política pública do MEI, como também a Associação Brasileira dos Sebraes/Estaduais – Abase, pois, consoante seu estatuto, assim definidos por Hammes (2018, p. 137):

Art. 1º, é uma associação dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, representativa dos interesses dos seus Associados, de duração indeterminada, com sede e foro na cidade de Brasília, Distrito Federal. Tem como associados fundadores da ABASE os Sebraes/Estaduais e do Distrito Federal, nos termos do Art. 3º do respectivo estatuto social.

Na busca por melhores êxitos empresariais, o que se vê é que está havendo a desvinculação jurídica dos trabalhadores com as empresas, com a substituição da mão-de-obra formal pela terceirizada. Em alguns casos, de acordo com o recorte teórico deste capítulo, a ingerência do MEI nesse processo se dá de maneira incisiva.

Dá-se, inclusive, diante da ausência de legislação específica que disciplina a questão da terceirização no que tange às microempresas, dadas as peculiaridades de cada uma das partes. Ambas, inclusive, são apontadas como sendo molas propulsoras para alavancar a economia e reduzir os índices tanto do trabalho informal como do desemprego. Por outro lado, a arrecadação de impostos pelas MEIs, ainda que a faça de modo simplificado, mas em decorrência da quantidade expressiva de microempresas, pode fomentar uma expressiva quantia a ser recolhida aos cofres públicos.

Não há, nas legislações pertinentes, razões sociais para que estas ações sejam devidamente amparadas e não fiquem ao alvedrio de interpretações equivocadas. Nesse cenário, as deduções tomam espaço de se amoldam aos interesses do intérprete, fazendo com que as possibilidades de fraude se alarguem ao infinito, assim como as formas ilimitadas de terceirização. Talvez por esta razão a lei tenha cuidado de não denominar o tipo de sociedade

que poderia ser terceirada, qual empresa poderia lançar-se à terceirização.

Premissas postas, certamente que a motivação eloquente, fundada no crescimento econômico por meio da formalização dos trabalhos por conta própria e a diminuição dos índices de desemprego não são suficientes para disfarçar a real intenção: a diminuição dos custos e precarização do trabalho, que só aproveitam aos donos dos meios de produção.

Martins (2017, p. 121) aponta:

Quadra destacar que as micro e pequenas empresas ressoam imprescindíveis no cenário econômico, aparecem na lista das contratações de mão de obra, presença constante em licitação, fortalecendo o crescimento das regiões sazonais ou não, representando parcela significativa do produto interno bruto.

Nesse sentido, o objetivo principal segundo o qual foram criadas as MEIs compõe a retirada de trabalhadores da informalidade para que tivessem condições de fomentar a economia e crescer enquanto empreendedores. O legislador, por meio de normas específicas criadas para este fim, “[...] quiseram dar tratamento diferenciado, favorecendo as microempresas e também aquelas denominadas empresas de pequeno porte, [...] por meio da criação de regime único de arrecadação, aglutinando obrigações principal e acessória.” (MARTINS, 2017, p. 122).

Isso implica dizer que no cenário que atualmente se encontram as MEIs, a sua destinação se mostra desvirtuada, uma vez que estão sendo utilizadas pelo poder público para sanar problemas estruturais relativas ao crescimento pífio da economia que provocou a explosão dos índices de desemprego. Assim, o desaquecimento da economia está sendo remediado através do fomento da criação de MEIs, sejam com cláusula específica para prestação de serviços permanentes a outras empresas no desempenho de atividades permanentes prestadas, substituindo a mão-de-obra de empregados formais.

Ramos (2017, p. 921) assevera:

[...] são muitos os casos em que empresários ou sociedades empresárias deixam de se registrar, de se manterem regularmente registrados ou de —dar baixa nos seus atos de registro em razão da pendência de obrigações tributárias, trabalhistas ou previdenciárias. Isso só contribui para que muitos permaneçam na informalidade ou nunca saiam dela, o que é ruim para a economia nacional. Nesse ponto, portanto, acertou o legislador.

Certo é que ante a ausência de legislação específica, torna-se difícil até a cobrança por políticas públicas que visem um amparo social dos terceirizados, principalmente no que tange ao suporte necessário que precisam ao longo de sua trajetória, que vai da constituição do MEI até a conquista de manutenção sadia da empresa.

Diante de tudo o que foi dito ao longo deste trabalho, ousa-se ao apontamento de alguns limites que podem ser levados em consideração pelo legislador ordinário, face aos ditames constitucionais do art. 170 da CF, assim como a necessidade de coaduná-los com os princípios que norteiam as relações trabalhistas e a própria dignidade da pessoa humana. Isso porque, entende-se que, da forma como está, há uma indução involuntária para o processo de pejetização, em especial, no que tange aos efeitos deletérios ocasionados pela precarização do trabalho.

Não é feliz a colocação de que a reforma trabalhista/2017, no que tange à atuação das MEIs no processo de terceirização, tenha sido unicamente benéfica ao trabalhador. As premissas econômicas, diante da sobredita reforma, lançam sobre elas acurada visão científica em que se fiou a Reforma, a qual, dissimulada, procurar disfarçar sua real finalidade de desproteção social, sob a veste inebriante do crescimento econômico e do emprego.

Perfilhando o assunto, é o entendimento de Fleury (2018, p. 12):

Com efeito, a receita da recuperação da economia brasileira veio sob o signo da precarização das relações de trabalho e do achatamento da renda do trabalhador brasileiro. A ode, propalada escancaradamente, é a diminuição do - custo social das empresas, a fim de que a economia volte a prosperar. Receita que certamente não fará o bolo crescer, ao menos para a maioria esmagadora da sociedade brasileira, que continuará escrava das amarras das profundas desigualdades socioeconômicas.

Fleury (2018, p. 19) aponta que “apesar do crescimento do emprego verificado no período anterior, ele foi marcado pela crescente precarização do trabalho, tendência que deve aprofundar-se com a reforma trabalhista/2017”. O objetivo do MEI, como visto neste trabalho, é que haja a formalização do trabalho por conta própria, com a devida responsabilidade social que deve haver em torno da função social da empresa. Sem que haja parâmetros para esse fim, verifica-se a paulatina precarização das relações de trabalho. A função genérica social da propriedade, que se estende à espécie da função social da empresa, é inevitável apontar, de acordo com Silveira e Ribeiro (2015, p. 42):

A feição solidária abraçada pela ordem constitucional impõe a compatibilização de valores à primeira vista antagônicos, mas que, na verdade são complementares, tais como, trabalho e livre iniciativa, propriedade e valor social. Com efeito, no art. 170, caput a livre iniciativa foi colocada ao lado do valor social do trabalho. E, mais adiante, a função social consta como limitadora da propriedade (art. 170, inciso III).

Deve haver, nesse sentido, além da diminuição do desemprego, salutar é a busca pelo pleno emprego. Essa plenitude se evidencia por meio de garantias mínimas, que dentro da

dialética entre a formalização do MEI e a precarização, a derrocada dos direitos sociais se evidencia. A discussão existente entre a adequação do termo pleno emprego à realidade social, no contexto das MEI e a terceirização, ensejam não apenas à direta precarização, como também a qualificação do trabalho terceirizado como uma espécie de subemprego, igualmente refutado no seio trabalhista.

Veja-se inclusive que todo esse plano neoliberal para diminuição dos custos na atividade produtiva induz às privatizações, uma vez que o Estado, quando diminui direitos, retira de sua esfera de atuação o controle e fiscalização. Além disso, referido programa neoliberal “[...] estabelece um ambiente favorável aos negócios privados, uma hegemonia do capital financeiro associado ao capital produtivo, a privatização dos serviços públicos e a diminuição da atuação do Estado nas áreas sociais.” (ARAÚJO; DILLIGENTI, 2019, p. 11).

O processo de privatização demonstra ainda os interesses do capital portador de juros, que promoveram ao longo da história um desmonte das garantias individuais e trabalhistas alcançados arduamente pela escalada civilizatória. Araújo e Dilligenti (2019, p. 12) asseveram:

[...] as consequências deste projeto, em seu estado mais puro e ortodoxo, no Brasil e no Mundo, são o aumento do desemprego, o aprofundamento da desigualdade social, o pauperismo, a redução dos salários e das garantias trabalhistas, a privatização do patrimônio público e a completa privação de qualquer proteção social.

O pleno emprego, na atualidade, não é apenas a busca por uma vaga de emprego, a relação que deve existir entre quem está apto ao trabalho e a vaga de emprego que deve existir. Trazendo para a realidade do MEI, essas vagas estão no aporte para serem preenchidas, diminuindo o índice de desemprego. Entretanto, ao que se observa, há tão somente a alternância entre o preenchimento de empregos formais e o alcance do pleno emprego e a criação de MEIs para suprir as vagas terceirizadas. É simplesmente o mais do mesmo.

Insta mencionar ainda que a substituição da contratação da pessoa física por MEI configura a primeira das fraudes envolvendo a relação trabalhista. A contratação de empregado para execução de atividade-fim, atualmente albergada pela reforma trabalhista/2017, não pode ser utilizada como forma de desviar a responsabilidade social e trabalhista da empresa.

Na esteira do exercício da atividade personificada, assevera Tomazette (2017, p. 312):

Reconhecida a personalidade jurídica, nas sociedades regulares, o particular pode explorar atividade econômica com limitação de prejuízos pessoais. Todavia, tal possibilidade permitiu uma série de fraudes, de abusos de direito. As sociedades contraem, em seu nome, inúmeras obrigações (empréstimos, adquirem bens...), não restando, porém, bens suficientes em seu patrimônio para a satisfação das obrigações, de modo que os sócios ficam com os ganhos e o prejuízo fica com os credores e com a sociedade, cuja falência, via de regra, é decretada.

Entretanto, a realidade se mostra perversa, uma vez que a legislação não restringe essas situações, ainda que fosse preciso impor limites específicos em relação às atividades-fim. Contudo, de antemão, “a lei reconhece a pessoa jurídica como um importantíssimo instrumento para o exercício da atividade empresarial, não a transformando, porém, num dogma inatacável.” (TOMAZETTE, 2017, p. 312-313).

Veja-se que a perspectiva de que houvesse uma previsão legal cláusula que impedisse que as empresas pudessem ao seu alvedrio contratar a quantidade de profissionais para o exercício da atividade principal da corporação promoveria um equilíbrio e uma situação muito mais justa socialmente.

A ampliação ao infinito da perspectiva de contratação torna o contexto muito frágil, pois dentro desse universo de ampliação da contratação terceirizada, acaba por fragilizar as vagas formais. Assim, a contratação por MEI, quando presentes os requisitos que configuram a relação empregatícia, restará configurado o vínculo empregatício, independentemente se for entre pessoas jurídicas ou não. Essa mais uma das fraudes que poderão ocorrer através da contratação por MEI, desvirtuando a real intenção da legislação constitucional originário.

Coelho (2012, p. 586) prioriza o seguinte apontamento:

O Código Civil não contempla nenhum dispositivo com específica referência à “desconsideração da personalidade jurídica”; contempla, porém, uma norma destinada a atender às mesmas preocupações que nortearam a elaboração da *disregard doctrine*. É o art. 50: “Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica”. A pesquisa da origem desse dispositivo revela que a intenção dos elaboradores do Projeto de Código Civil era a de incorporar, no direito brasileiro, a teoria da desconsideração da personalidade jurídica.

O ambiente laboral é regido pela premissa de que o empregado é um mal necessário, mas dentro dessa relação o objetivo que se sobressai é sempre a redução dos custos, não só

com o quadro de empregados, mas como todas as atividades no âmbito empresarial. Não obstante, o desvio de finalidade dado na contratação da MEI, que inicialmente foi fomentada sob a égide da social, faz com que as relações que estão no seu entorno sejam vistas com desconfiança.

Tal como descreve o art. 50 do Código Civil, o desvio de finalidade ou eventual confusão patrimonial da pessoa jurídica a expõe ao instituto da desconsideração da pessoa jurídica. Gago e Oliveira (2018) asseveram que, de qualquer modo, a Autoridade Fiscal teria que apontar a “[...] (i) existência de fatos que comprovem a eventual relação de emprego ou o não cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária ou (ii) a existência de simulação ou fraude ou (iii) desvio de finalidade ou confusão patrimonial.”.

As implicações decorrentes ficariam na esfera das sanções de diversas ordens, especialmente fiscal. Essa situação se liga diretamente à atividade do MEI, de acordo com o aferido por Gago e Oliveira (2018):

Com base no art. 229, § 2º, do decreto 3.048/99, diante de indícios de relação empregatícia (artigo 3º da CLT) entre o MEI e a empresa contratante, a Receita Federal poderia caracterizá-los como segurados empregados, desconsiderando a personalidade jurídica da pessoa jurídica para exigir as Contribuições Previdenciárias sobre a "remuneração/salário" dessas pessoas físicas.

Outro ponto que deve ser considerado é que, comumente, os casos que envolvem terceirização através do MEI não são pautados de natureza comercial, e por esta razão, há um desvio de finalidade, tanto por parte de quem contrata quanto do contratado, que desvirtua a natureza social para qual o MEI foi criado. Assim o desvio de finalidade pode ocasionar a configuração de simulação ou fraude, tanto no que se refere à finalidade da constituição da microempresa quanto na contratação de empregados.

É importante que se diga que desvirtuada a utilização da pessoa jurídica, nada mais eficaz do que retirar os privilégios que a lei assegura, isto é, descartar a autonomia patrimonial no caso concreto, esquecer a separação entre sociedade e sócio [...]. Essa premissa envolve a relação que se engendra entre a empresa contratante e o MEI.

Nesse ponto específico, entende-se que a legislação é até bem incisiva em relação à previsão dos casos e às sanções a serem aplicadas. Entretanto, há um certo descaso por parte das autoridades fiscalizatórias, além de possível corrupção nesse processo, de modo a permitir que situações como estas permaneçam na sociedade.

Veja-se que, embora seja necessário que haja a configuração latente do espectro da

fraude ou simulação, como essas situações são frequentes, a deixa de que o fechamento da empresa trará mais prejuízos à sociedade e aos possíveis empregados por ela mantidos não suplanta o princípio da legalidade, pois casos como este poderão trazer prejuízos a toda uma ordem social, que envolve muito mais pessoas.

CONCLUSÃO

Viu-se ao longo da pesquisa que os problemas referentes à reforma trabalhista, aos poucos, se mostram cada vez mais complexas. A informalidade dos trabalhadores por conta própria, que não geram impostos a serem recolhidos aos cofres públicos, fez com que o governo logo se empenhasse para que fossem de uma vez só resolvidas, do ponto de vista liberal, duas situações: a formalização do MEI e desemprego.

Nesse meio tempo, observou-se que deveria haver um liame, um nexos de causalidade que pudesse fazer uma ligação indissociável entre o MEI e o combate ao desemprego. Logo, a terceirização, antes limitada à atividades-meio, foi alargada a ponto de poder conferir legitimidade ao MEI, pois não exigiria dele a especialização de determinado trabalho. Contudo, não foram pensados os efeitos deletérios que poderiam decorrer desse projeto engenhoso.

Não obstante, sabia-se que se tratava se uma pauta impopular, e, por esta razão, algumas modificações foram subjacentes, como é o caso da terceirização. Nesse meio tempo, também houve o incremento das políticas referentes à formalização do MEI, com propaganda maciça no sentido de demonstrar apenas ganhos que teriam os trabalhadores informais caso constituíssem um CNPJ.

E nesse ponto, referidos MEI, agora empresários, viram nela a oportunidade de alargamento de seus ganhos face à ampliação das possibilidades de contratação, agora também contemplada por atividades-fim. Entretanto, como dito, a pesquisa revelou que essas expectativas aos poucos foram sendo desvirtuadas, pois o mercado não reagiu à reforma como esperado, fazendo com que muitas MEIs acabassem sendo dissolvidas.

A manutenção dessas atividades, numa primeira perspectiva, deveria ser sustentada pela procura das empresas em terceirizar determinadas atividades a fim de reduzir custos, sem que isso custasse as vagas formais de emprego. Entretanto, não foi o que ocorreu, os índices de desemprego não tiveram baixas significativas ao longo o período estudado (pós-reforma até então) e as empresas constituídas sofreram com enormes dificuldades de manter-se no mercado.

Desse modo, observou-se a precarização aumentada das relações de trabalho, que permearam, inclusive, situações que deveriam estar aliadas ao crescimento esperado com a reforma, como o tele trabalho.

Ao longo do tempo, percebeu-se que a pejetização apenas prolongava a vida útil do MEI, que, ante à concorrência e às vagas de trabalho que teimam em não surgir, acabaram ficando inadimplentes e sendo devedores do fisco. Nesse sentido, foi possível verificar que as ações para que o MEI funcione como política inclusiva depende de ações legislativas

específicas, no sentido de parametrizar e limitar a contratação, ainda que em atividade-fim, de empresas terceirizadas.

Desse modo, poderia haver a proteção das MEI, porque elas já saberiam em que condições seriam contratadas e ao mesmo tempo protegeria o trabalhador formal, que não estaria em risco diante do fantasma da terceirização. Esse fomento poderia, nesse caso, ser feito frente aos segmentos produtivos, em relação a determinadas atividades, ainda que todas não fossem contempladas.

O que se viu foi que essa inexatidão que envolve o trabalho terceirizado, a ampliação da contratação para desenvolvimento de atividade-fim e a pejotização por meio do MEI, constituíram uma avalanche de informações que ao se cruzarem, não se alinharam. Ao contrário, entraram em choque, produzindo um franco embate entre idealistas e concretistas.

Por esta razão, se evidenciou tanto a necessidade de que houvessem olhares mais sensíveis para o seio social, deslocado que fosse do aparato economista, que a todo momento foi protagonista da reforma trabalhista. A busca incessante pela redução dos custos e dos tormentos trabalhistas foi uma reivindicação das empresas para que fossem criados mais postos de trabalho. Entretanto, como se viu, as perspectivas inicialmente aportadas pelo governo para a consecução da reforma e as promessas feitas pelas empresas não obtiveram resultados positivos o suficiente para mudar o quadro de instabilidade que ainda permanece.

As propostas inicialmente apontadas circundam a necessidade de revisão expressa sobre o instituto da terceirização como forma de contratação para atividade fim por meio de MEI, tendo em vista a necessidade de aperfeiçoamento em face da defesa dos direitos sociais.

Na pesquisa foi possível ainda verificar que os objetivos econômicos previstos no art. 170 da CF/88 estão sendo desvirtuados, pois sua interpretação teleológica, com o advento do pacote de intenções trazidas pela série de reformas nas relações de trabalho, fez com que os princípios ali encartados sofressem acentuado enfraquecimento.

Viu-se com isso que a precarização das relações trabalhistas foi apenas um viés observado em todo esse panorama de mudanças, e que a diminuição gradativa dos direitos laborais está a serviço do processo neoliberal.

Por fim, é indispensável apontar que a legislação existente é insuficiente para que o quadro apresentado seja modificado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Renato Ribeiro; MATOS, Victor Augusto Pereira; MEDEIROS JÚNIOR, Eumar Evangelista de. **Microempreendedor individual**: especificidades, regularização e avanços no Brasil. 3º Congresso Internacional de Pesquisa, Ensino e Extensão. 24 jan. 2019.

ASSOCIAÇÃO EDUCATIVA EVANGÉLICA – UNIEVANGÉLICA. Disponível em: <<http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/ic-uni/article/view/1487/1862>>. Acesso em: 13 ago. 2019.

ARANTES, Arthur Welle Flávio; ROSSI, Guilherme Mello Pedro. Reforma trabalhista e Financiamento da previdência Social: simulação dos impactos da pejetização e da formalização. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

ARAÚJO, Rivardo Souza; DILLIGENTI, Marcos Pereira. A retomada da ortodoxia neoliberal: o austericídio dos direitos sociais no Brasil. **7º Encontro Internacional de Política Social**. 14º Encontro Nacional de Política Social. Tema: Contrarreformas ou Revolução: respostas ao capitalismo em crise. Vitória, v. 01, n. 01, p. 1-13, 3-6 jun. 2019. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/EINPS/article/view/25248/17386>>. Acesso em: 27 ago. 2019.

ASENSI, Felipe Dutra; GONÇALVES, Isabela Pfister. Judicialização das práticas trabalhistas: a questão da pejetização na jurisprudência do TRT-1. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**. Curitiba, vol. 64, n. 1, p. 165-186, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://www.revistas.ufpr.br/direito/article/view/64979/38406>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

ASSUMPCÃO, Luís Felipe Monsore de. A inspeção do trabalho no Brasil: apontamentos acerca do processo de reconfiguração institucional a partir da Constituição Federal de 1988. **Revista Applied Science Review**. Curitiba, v. 02, n. 04, p. 1269-1279, edição especial, set. 2019. Disponível em: <<http://www.brjd.com.br/index.php/BASR/article/view/514/442>>. Acesso em: 23 ago. 2019.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. **Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social**. In: O Código Civil e sua interdisciplinaridade. Belo Horizonte: Del Rey, 2018.

BERNARDO, Juliana Maioli Laval; SILVEIRA, Thatiane Ilda de Oliveira; FERREIRA, Luciana Novaes Vieira Ferreira. O micro empreendedor individual no contexto econômico brasileiro: Oportunidade ou necessidade? XV SeGet – **Simpósio de Excelência em Gestão Tecnológica**. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/14826152.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Lei 6.019 de 06 de janeiro de 1974**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar n. 128 de 19 de dezembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp128.htm>. Acesso em 13 ago. 2019.

BRASIL (a). **Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1>. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL (b). **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. **Portal do Empreendedor – MEI**. Estatística. 10 ago. 2019. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/estatisticas>>. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. **Receita Federal do Brasil**. Sistema Normas – Gestão de Informação. Resolução CGSN n. 140, de 22 de maio de 2018. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=92278>>. Acesso em 14 ago. 2019.

BRASIL. **SEBRAE**. Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. DataSebrae. Simples Nacional. Sebrae, 2017. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/simples-nacional/#optantes>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

BRASIL. **SEBRAE**. Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. DataSebrae. Perfil do MEI. Por quanto tempo os MEI estiveram na informalidade?. 2019. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/perfil-do-microempreendedor-individual/#indice>>. Acesso em: 14 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 791.932**. Recorrente: LIQ CORP S/A (nova denominação de contax-mobitel s/a). Recorrido: Tatiane Meire da Silva. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/leia-acordao-reconhece-terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2019.

BRASIL. Recurso Extraordinário (RE) 580.252. Recorrente: Anderson Nunes da Silva. Recorrido: Estado de Mato Grosso do Sul. Relator: Ministro Teori Zavascki. Disponível em: <www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=312692053&tipoApp=.pdf>. Acesso em: 17 maio 2019.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. Direito Individual e Coletivo do Trabalho. Salvador: Jupodvm, 2017.

CARDOSO, Alenilton da Silva. **Princípio da Solidariedade**. O paradigma ético do direito contemporâneo. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. Teletrabalho e reforma trabalhista.

Brasília: **JusLaboris**. Biblioteca digital da Justiça do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152291/2019_cavalcante_jouberto_tecnologica_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 out. 2019.

CHAGAS, Simone Franceska Pinheiro das; SILVA; João Marcio Palheta; MEDEIROS, Gláucia Rodrigues Nascimento. Direito do Trabalho no binômio empregador e empregado e sua relação com o princípio da proteção. **Revista do Instituto Histórico e Geográfico do Pará (IHGP)**. Belém, v. 04, n. 01, p. 168-187, jan./abr. 201. Disponível em: <http://www.ihgp.net.br/revista/index.php/revista/article/view/86/pdf_76>. Acesso em: 16 ago. 2019.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. Direito de Empresa. São Paulo: Saraiva, 2012.

CONSOLI, Anelícia Verônica Bombana; PALLAORO, Tamy Aira Pallaoro. Reflexões acerca da terceirização face às inovações trazidas pela Lei nº 13.429/17. **Revista Jurídica FADEP**. Pato Branco, v. 02, n. 04, p. 21-44, maio/2019. Disponível em: <<http://revistajuridica.fadep.br/index.php/revistajuridica/article/view/91>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

CONSTANZI, Rogério Nagamine. Os Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI). **Repositório IPEA**. Carta de conjuntura, n. 38, jan./ jun. 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8327/1/cc_38_nt_desequilibrio_financeiro_MEI.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2019.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **A amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho**. Juslaboris TST. Artigos. Antes e depois da reforma trabalhista. Brasília: TST, 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/149670/2018_dallegrave_neto_jos_e_amplitude_terceirizacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 ago. 2019.

DRUCK, Graça. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. Thematic Section: outsourcing and health. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 32, n. 06, p. 01-09, jun./jun. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v32n6/1678-4464-csp-32-06-e00146315.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

FERNANDEZ, Rodrigo Nobre; LIMA, Naloir Coimbra; MENEZES, Gabrielito. Impactos dos fatores econômicos associados ao microempreendedor individual (mei): uma análise para os estados brasileiros. **Revista Geosul**. Florianópolis, v. 34, n. 72, p. 514-535, mai./ago. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/geosul/article/view/1982-5153.2019v34n72p514>>. Acesso em: 26 ago. 2019.

FLEURY, Ronaldo Curado. Prefácio. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 12.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical**. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

GIMENEZ, Denis Maracci; KREIN, José Dari. **Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro**. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'ávila. (orgs). São Paulo : Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

GONDIM, Mireille Dias Gondim; ROSA, Maycon Peter da Rosa; PIMENTA, Márcio Marvila. Crise versus Empreendedorismo: Microempreendedor Individual (MEI) como Alternativa para o Desemprego na Região Petrolífera da Bacia de Campos e Regiões Circunvizinhas. **Revista Pensar Contábil**. Rio de Janeiro, v. 19, n. 70, p. 34-43, set/dez. 2017. Disponível em: <<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/3274/2541>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

HAMMES, Elia Denise. A política pública do microempreendedor individual e a importância do espaço local na sua implementação. **Anais do XI Seminário Nacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**. I Mostra nacional de trabalhos científicos. 2015. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/14266/2709>>. Acesso em: 14 ago. 2019.

HAMMES, Elia Denise; SILVEIRA, Rogerio Leandro Lima da. O microempreendedor individual (MEI) e o desenvolvimento territorial: uma análise da importância da legislação em diferentes escalas para efetivação da política pública. **Colóquio – Revista do Desenvolvimento Regional**. Taquara, vol. 12, n. 02, p. 77-91, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://seer.faccat.br/index.php/coloquio/article/view/317/286>>. Acesso em: 14 ago. 2019.

HAYASH, Renato; CRUZ, Aline Santa; MARTINELLI, Carolina; REGIS, Felipe; PEREIRA, Mylenna. Vamos falar sobre a reforma da terceirização. **Revista E-civitas**. Belo Horizonte, vol. 10, n. 01, p. 01-11, jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://revistas.unibh.br/dcjpg/article/view/2194>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva Consequências da reforma trabalhista. **Tempo social - Revista de sociologia da USP**. São Paulo, v.30, n. 01, p. 77-101, jan./abr. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-20702018000100077&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 15 ago. 2019.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara Castro. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. Friedrich Ebert Stiftung. Análises n. 6/2015. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

KREIN, José Dari; FREITAS, Ludmila Abílio Paula; BORSORI, Pietro; CRUZ, Reginaldo.

Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 108.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Revista de Ciência & Saúde Coletiva.** Rio de Janeiro, v. 24, n. 03, p. 680, mar./2019. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2019.v24n3/680-680/pt/>>. Acesso em: 14 ago. 2019.

LIMA, Albério Júnio Rodrigues de. **A efetividade do programa microempreendedor individual, com base na análise jurídica da política econômica, em relação ao direito de produção.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB. Brasília: UnB, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15853/1/2014_AlberioJunioRodriguesdeLima.pdf> . Acesso em 14 ago. 2019.

MARTINS, Fran. **Curso de Direito Comercial.** Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A –reforma trabalhista e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.** Brasília, v.01, n. 52, p. 67-80, jan./dez. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141970/2018_martins_ana_paula_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 ago. 2019.

MORAIS, Maria Aparecida Silva; FEITOSA FILHO, Raimundo Ivan. A Relevância do Contador para o Microempreendedor Individual (MEI). **Id on line. Revista multidisciplinar e de psicologia.** , v. 13, n. 43, p. 480-489, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1512/2188>>. Acesso em: 14 ago. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, João Maria de. **Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego?** IPEA. Repositório IPEA. **Radar n. 25,** 2013. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5638/1/Radar_n25_Empreendedor%20individual.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2019.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Pequenas empresas podem aproveitar a reforma trabalhista para obter mão de obra que nunca tiveram. **Portal Guia Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Me-epp-mao-de-obra.htm>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

PASSOS, Rachel Gouveia; NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho. **Revista Katálysis.** Florianópolis, v. 21, n. 03, p. 484-493, set./dez. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592018v21n3p484/37963>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

PELLIN, Daniela Regina; ENGELMANN, Wilson. A Análise Econômica da Lei do

Microempreendedor Individual Para Além do Direito: A Política. **Revista Economic Analysis of Law Review**. Brasília, v. 09, n. 02, p. 177-193, maio/ago. 2018. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/view/8382/pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2019.

PEREIRA, Jaiane Aparecida; SOUZA, Leandro Henrique de. Empreendedorismo e microcrédito produtivo orientado: um estudo sobre o programa crescer. **Revista Gestão e Planejamento**. Salvador, v. 18, p. 119-139, jan./dez. 2017. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3487/3098>>. Acesso em: 19 ago. 2019

POCHMANN, Márcio. **Terceirização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil**. In: Precarização e Terceirização. Faces da mesma realidade. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'ávila. (orgs). São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

POZZETTI, Valmir César; WOFF, Fernando Leitão. Garantias dos direitos individuais e sociais do trabalho, no âmbito da terceirização. **Themis – Revista da ESMEC**. Fortaleza, v. 17, n. 01, p. 201-242, jan./jun. 2019. Disponível em: <<http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/692/578>>. Acesso em: 16 ago. 2019.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito Empresarial**. São Paulo: Método, 2017.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. Teoria e questões práticas. São Paulo: método, 2018.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. **Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista**. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 54.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVEIRA, Vladimir de Oliveira; RIBERIO, Elenice Baleeiro Nascimento. Ética: conteúdo da responsabilidade corporativa e desdobramento da função solidária da empresa. **Revista Argumentum**. Marília, v. 16, n. 01, p. 37-54, jan./dez. 2015. Disponível em: <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/191>>. Acesso em: 23 ago. 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Hélio Rodrigues. **Terceirização no serviço público e de cuidados na cidade de São Paulo**. In: TEIXEIRA, Marilena Oliveira et al. (orgs.), Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 289-310.

TONDOLO, Luana Pontes. **Resultados da política do microempreendedor individual (mei) para os empreendedores de baixa renda**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Goiás. Goiânia: UFG, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/8542/5/Dissertação%20-%20Luana%20Pontes%20Tondolo%20-%202018.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

VALENTIM, Erika Cordeiro do Rego; PERUZZO, Juliane Feix. A ideologia empreendedora: ocultamento da questão de classe e sua funcionalidade ao capital. **Revista Temporalis**, Brasília (DF), ano 17, n. 34, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/17914/pdf_1>. Acesso em 19 ago. 2019.