

UNIVERSIDADE DE ARARAQUARA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E GESTÃO DE CONFLITOS
MESTRADO PROFISSIONAL

FERNANDO HENRIQUE RUGNO DA SILVA

**EMPREENDEDORISMO OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA
REFLEXÃO JURÍDICA A PARTIR DA LEI COMPLEMENTAR Nº123/2006
(LEI DO MEI).**

ARARAQUARA – SP

2023

FERNANDO HENRIQUE RUGNO DA SILVA

**EMPREENDEDORISMO OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA
REFLEXÃO JURÍDICA A PARTIR DA LEI COMPLEMENTAR Nº123/2006
(LEI DO MEI).**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Gestão de Conflitos, curso de Mestrado Profissional, da Universidade de Araraquara – UNIARA – como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito e Gestão de Conflitos.

Linha de pesquisa: Desjudicialização e Modelos de Solução de Conflitos

Orientador: Prof. Dr. Edmundo Alves de Oliveira.

Coorientador: Prof. Dr. Ricardo Augusto Bonotto Barboza

ARARAQUARA – SP

2023

FICHA CATALOGRÁFICA

S58e Silva, Fernando Henrique Rugno da
O empreendedorismo ou precarização do trabalho: uma reflexão
Jurídica a partir da lei complementar nº 123/2006 (Lei do MEI)/Fernando
Henrique Rugno da Silva. – Araraquara: Universidade de Araraquara,
2023.
68f.

Dissertação (Mestrado)- Programa de Pós-graduação em Direito
Curso de Mestrado Profissional- Universidade de Araraquara-UNIARA

Orientador: Prof. Dr. Edmundo Alves de Oliveira
Coorientador: Prof. Dr. Ricardo Augusto Bonotto Barboza

1. Direito empresarial. 2. Leis trabalhistas. 3. Empreendedorismo.
Lei do MEI. I. Título.

CDU 340

FERNANDO HENRIQUE RUGNO DA SILVA

TÍTULO: EMPREENDEDORISMO OU PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA REFLEXÃO JURÍDICA A PARTIR DA LEI COMPLEMENTAR Nº123/2006 (LEI DO MEI).

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Araraquara - UNIARA, como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito.

Linha de pesquisa: Desjudicialização e Modelos de Solução de Conflitos

Orientador: Prof. Dr. Edmundo Alves de Oliveira.

Coorientador: Prof. Dr. Ricardo Augusto Bonotto Barboza

Data do exame de defesa: 14/03/2023, às 18 horas

Membros componentes da Banca Examinadora:

Presidente e Orientador: Prof. Dr. Edmundo Alves de Oliveira
Mestrado Profissional em Direito
Universidade de Araraquara
(UNIARA)

Membro Titular: Prof. Dr. Augusto Martinez Perez Filho
Mestrado Profissional em Direito
Universidade de Araraquara
(UNIARA)

Membro Titular: Prof. Dr. José Eduardo Melhen
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente
Universidade de Araraquara
(UNIARA)

Local: Universidade de Araraquara

RESUMO

A ideia de empreendedorismo gerou debates acalorados nos últimos anos. Alguma literatura observa duas definições de empreendimento. Primeiro, constrói os mitos empreendedores inerentes às grandes corporações, remove barreiras comerciais e culturais, fecha distâncias, globaliza e atualiza conceitos econômicos, cria relações de trabalho e gera novos empregos. Além de quebrar paradigmas e gerar riqueza para a sociedade. O segundo aspecto, mais frequente nas pequenas empresas, observa outro lado "menos romântico" do ato de empreender, com a figura do empreendedor pautado não por uma oportunidade de mercado, mas por ser a única opção possível para esse indivíduo obter uma renda e, muitas vezes, por necessidade, precarizando o próprio emprego. Junto a esse debate, uma série de leis foram criadas nos últimos anos com o objetivo de estimular o empreendedorismo, especialmente o micro e pequeno, tendo como principal instrumento legal a criação do Microempreendedor Individual (MEI), por meio da lei Complementar nº 123/ 2006 (lei do MEI). Neste contexto, esta dissertação procurou denotar as ambiguidades particulares que se botam na interface entre precariedade e empreendedorismo, nomeadamente no âmbito políticas de flexibilização das relações laborais e de promoção e apoio às microempresas empreendedoras individuais (MEI). Através da lei do MEI, questiona-se a política de apoio ao empresário individual: será mesmo uma política de desenvolvimento econômico ou de estímulo à precarização do trabalho? Também há questionamentos sobre se os contratos de MEI podem ser caracterizados como precários ou inadequados. Também é investigado se os MEIs realmente optaram por empreender ou se essa era a única opção possível (empreender por necessidade). Questiona-se se há conflitos nas relações comerciais estabelecidas entre cessionários do MEI e empreiteiros; E, finalmente, se há controvérsias nos procedimentos e quais são os mecanismos de resolução. O plano de fundo deste estudo é a relação e ligação entre empreendedorismo e trabalho precário. O objetivo será identificar a origem e as bases dos conflitos nas relações comerciais e nas subcontratações estabelecidas entre o MEI e a empreiteira além de mapear as soluções adotadas pelo ordenamento jurídico para sanar tais conflitos, esta investigação também propõe um modelo de tratamento para impedir o processo de judicialização dessas disputas. Espera-se que esta pesquisa estimule um amplo debate sobre o objetivo proposto de comparar a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) com a lei do MEI. Conclui-se que devido à desafio social, falta de emprego e precarização do trabalho, houve aumento da pejetização e este levou ao aumento da demanda da judicialização, sendo assim, a necessidade de celebrar um contrato com cláusulas de Mediação, Arbitragem e Conciliação para facilitar e agilizar as demandas de conflitos, implantando um consenso de paz, são necessárias.

Palavras Chaves: Direito Empresarial; Leis Trabalhistas; Empreendedorismo; Lei do MEI

ABSTRACT

The idea of entrepreneurship has generated heated debates in recent years. Some literature observes two definitions of enterprise. First, it builds the entrepreneurial myths inherent to large corporations, removes commercial and cultural barriers, closes distances, globalizes and updates economic concepts, creates work relationships and generates new jobs. In addition to breaking paradigms and generating wealth for society. The second aspect, more frequent in small companies, observes another "less romantic" side of the act of undertaking, with the figure of the entrepreneur guided not by a market opportunity, but because it is the only possible option for this individual to obtain an income and, often, out of necessity, making their own jobs precarious. Along with this debate, a series of laws have been created in recent years with the aim of stimulating entrepreneurship, especially micro and small ones, with the creation of the Individual Micro-entrepreneur (MEI) as the main legal instrument, through Complementary Law n° 123/ 2006 (MEI law). In this context, this dissertation sought to denote the particular ambiguities that arise at the interface between precariousness and entrepreneurship, namely within the scope of policies to make labor relations more flexible and to promote and support individual entrepreneurial micro-enterprises (MEI). Through the MEI law, the policy of support for the individual entrepreneur is questioned: is it really a policy of economic development or of stimulating the precariousness of work? There are also questions about whether MEI contracts can be characterized as precarious or inadequate. It is also investigated whether the MEIs really chose to become entrepreneurs or if this was the only possible option (to undertake out of necessity). It is questioned whether there are conflicts in the commercial relations established between MEI assignees and contractors; And, finally, if there are disputes in the procedures and what are the resolution mechanisms. The background of this study is the relationship and connection between entrepreneurship and precarious work. The objective will be to identify the origin and bases of conflicts in commercial relations and in subcontracting established between MEI and the contractor, in addition to mapping the solutions adopted by the legal system to remedy such conflicts, this investigation also proposes a treatment model to prevent the process of judicializing these disputes. It is hoped that this research stimulates a broad debate on the proposed objective of comparing the Consolidation of Labor Laws (CLT) with the MEI law. It is concluded that due to the social challenge, lack of employment and precarious work, there was an increase in pejetization and this led to an increase in the demand for judicialization, therefore, the need to celebrate a contract with Mediation, Arbitration and Conciliation clauses to facilitate and to streamline the demands of conflicts, implanting a consensus of peace, are necessary.

Keywords: Business Law; Worklaws; Entrepreneurship; MEI law.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Um das Ações do MEI.....	27
Figura 2 - Projeção para o Futuro MEI.....	29
Figura 3 -Principais expressões delineadas nos processos em que os MEIs foram litigantes....	39
Figura 4 -Período de contrato dos MEIs que apresentaram litigâncias.....	40
Figura 5 -Resultado dos processos em que o MEI foi litigante.....	40
Figura 6 -Modelo de Contrato Proposto.....	48
Figura 7 -Modelo de Contrato Proposto.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Direitos assegurados aos litigantes.....	41
--	-----------

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	12
2.1.1 Teoria do empreendedorismo e a alta procura de emprego.....	12
2.1.2 O MEI e os resultado da precarização do trabalho na sociedade	14
2.1.3 As novas relações de trabalho: origens e fundamentações teóricas	15
2.2 O MEI enquanto política de estímulo ao empreendedorismo na sociedade.....	17
2.3 Convergências e divergências entre a evolução do conceito de empreendedorismo, CLT e a lei do MEI.....	19
2.4 O MEI e os disciplinamentos normativos das suas atividades	24
2.5 A passagem temporal da legislação do MEI	26
2.5.1 Os Direitos e Deveres do Microempreendedor Individual em sua trajetória.	27
2.5.2 As políticas regulatórias e o Futuro do Microempreendedor individual (MEI). 29	29
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	31
3.1 Métodos para identificar convergências e divergências entre a evolução do conceito de empreendedorismo, CLT e a Lei do MEI.....	31
3.2 Métodos para caracterizar os processos conduzidos por empreendedores individuais e para identificar conflitos judicializações	32
3.3 Métodos de análise das relações comerciais e avaliação da natureza dos contratos comerciais elaborados para identificar fontes e tipos de conflitos e situações oscilantes ou inadequadas	32
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	33
4.1 Convergências e divergências entre a evolução do conceito de empreendedorismo, CLT e a Lei do MEI	33
4.2 Caracterização dos processos conduzidos por empreendedores individuais e identificação dos conflitos judiciais	39
4.3 Relações comerciais entre MEI's e avaliação da natureza dos contratos comerciais: fontes e tipos de conflitos e os métodos adequados de soluções	41
4.4 Produto técnico sugerido: Meio-fio prático de métodos alternativos de prevenção, mediação e resoluções de conflito que podem ser estabelecidos para entrar a judicialização	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

1. INTRODUÇÃO

A coalizão; funcionário; operador; o CEO de sua própria vida, um capitalista; empresário, nosso chefe. Todos os termos são usados para combater a crescente incerteza das relações de trabalho. Com o desemprego crescendo no Brasil, a saída tem sido flexibilizar os direitos dos trabalhadores sob a acusação de que essa prática vai gerar empregos e movimentar a economia.

Essa variabilidade e flexibilidade contrasta fortemente com o movimento histórico que reforça a inexistência de relações laborais. Sabe-se que os direitos trabalhistas são: a) fruto da luta de classes quais assalariados buscam proteção contra a soberania absoluta do capital; b) Resultados e reflexões sobre o fortalecimento da cidadania por meio da promoção dos direitos sociais. No entanto, sob argumentos econômicos, muitos direitos foram curados e a legitimidade desses direitos começou a ser interrogada.

Por outro lado, esse movimento de sustentabilidade é fruto de muitos incentivos ao empreendedorismo como solução para problemas sociais. O desemprego, os baixos rendimentos, a falta de oportunidades, que eram problemas sociais cuja gestão cabe ao Estado, são agora da responsabilidade dos cidadãos que, ao constituir empresas, na maioria das vezes sem experiência anterior, assumem a responsabilidade pelo seu próprio insucesso.

Em decorrência desse movimento, intensificou-se o fenômeno da “pejotização”, em que a empresa contrata o empregado não por registro na carteira de trabalho, mas por contrato de prestação de serviço, geralmente por pessoa jurídica através da modalidade Microempreendedor Individual (MEI). Nesse contexto, o Pau-Brasil torna-se referência mundial para a atividade empreendedora, sendo reconhecido como um dos países mais empreendedores do mundo. Como exemplo, cabe destacar que, em 2021, o país teve registro de MEI de 9.701.933 (PAU-PERNAMBUCO, 2021).

No entanto, há uma ressalva necessária, muitos empresários individuais recorrem à representação legal devido a uma necessidade seja desemprego ou contrato de trabalho. Conseqüentemente, não é um empreendedor baseado em oportunidades. Para confirmar esse alerta, veja as taxas de desemprego e a formalização do MEI. Eles são inversamente proporcionais.

Neste contexto, esta investigação teve como objetivo refletir sobre esta problemática e questionar se o empreendedorismo deve ser celebrado ou analisado com limitações e inquietações. Nota-se o movimento de insegurança no emprego. Reduzir o emprego da CLT e aumentar o emprego do MEI com base na redução do custo da mão de obra. Nesse sentido, propõe considerar como esse movimento é útil do ponto de vista do empreendedorismo.

Por trás desta investigação está a relação e ligação, o caso entre o empreendedorismo e o trabalho precário. O objetivo é identificar a origem e a causa dos conflitos na relação comercial e contratual estabelecida entre o MEI e a contratada. Isso vai além do levantamento das soluções que o ordenamento jurídico tem adotado para resolver tais conflitos. Para isso, foram formados dois grupos de empresários, que serão alvo de investigações.

Particularmente os objetivos foram:

- Identificar convergências e divergências entre o desenvolvimento do conceito de empreendedorismo, CLT e lei do MEI;
- Descrever os processos empreendidos por cada empresário e identificar os conflitos no contencioso;
- Determinar se os métodos alternativos de prevenção, mediação e resolução de conflitos em processos judiciais podem ser implementados;

É válido ressaltar que o empregador, do ponto de vista jurídico, não estabelece vínculo empregatício com o empregador, porém, muitas vezes é possível observar situações em que o empreendimento é utilizado como acobertamento de insuficiência de mão de obra, realidades em termos de garantias de proteção direitos empresariais fundamentais (WISSMANN; FIEL, 2017). Uma das hipóteses da dissertação é, portanto, de que o empreendimento representa uma infração ao direito comercial, capaz de criar novas relações de trabalho, muitas vezes instáveis. Além disso, entende-se que existe um conflito entre o MEI terceirizado e as empresas contratadas, que ora é ocultado, ora é divulgado. Outra hipótese é, portanto, que o MEI pode ser uma forma alternativa de trabalho precário, camuflado de empresário e o discurso sobre flexibilidade e terceirização.

São várias as situações que motivam a ideia desta tese. Ressalta-se que o tema é muito atual e pouco investigado cientificamente diante novas configurações dos conceitos empresariais que se difundiram nos últimos anos, sobretudo suas configurações

conceituais, sociais, econômicas e jurídicos, bem como as principais transmutações. Continua em andamento, no mundo do trabalho, não só no Brasil, mas praticamente no mundo todo. Vale ressaltar que são poucos os estudos que investigam o impacto da legislação trabalhista e novas relações de trabalho no campo do empreendedorismo.

Outra justificativa reside em observar que a figura do empreendedor é heterogênea, há diferenças significantes em termos de renda, qualidade da atividade, taxas de mortalidade e sucesso (KALLEBERG, 2011; PARKER, 2018), resultando na produção de pesquisas sobre o assunto. Além disso, observa-se que a compreensão dos determinantes do trabalho por conta própria (de alta e baixa qualidade) permanece quase inexplorada na literatura limitada pela ausência de dados e projetos de enquete adequados (PARKER, 2018; GLAVIN; FILIPOVIC; VAN DERMAS, 2019). Uma vez que este é um dos resultados esperados do estudo. Espera-se, portanto, contribuir para a redução dessa lacuna.

A terceira justificativa busca a continuidade no ato da obrigação. Este é um corpo de pesquisa que vem ganhando relevância e se firmando como uma área de pesquisa. A partir de agora, não podemos mais perceber o empreendedorismo em uma perspectiva binária e mutuamente exclusiva da decisão de ser ou não ser empreendedor, representada apenas por dois caminhos possíveis: voluntário ou involuntário (PARKER 2018; DAWSON; HENLEY 2012). Igualmente a análise não pode se limitar ao foco em oportunidades e necessidades (HESSELS; VAN GELDEREN; THURIK, 2008); E ninguém foi capaz de explorar essa questão do ponto de vista motivacional. Separando dois grupos de pessoas, grupos que buscam o empreendedorismo para atender necessidades reais e grupos que representam condições externas que não escolheram (PARKER, 2018). Assim, este estudo justifica uma leitura transversal, interdisciplinar e multidimensional do tema. Espionam que a definição do vocábulo está se tornando mais elástica e se expandindo para incluir diferentes práticas, como trabalhadores individuais, autônomos e freelancers (MOORE, 2016). De maneira geral, o termo empreendedorismo costuma ser definido como uma forma de trabalhar baseada na criação de um negócio por iniciativa própria, cercada de riscos e incertezas.

Aguardamos que esta tese forneça algumas informações e mapeie a natureza da relação e ligação entre o empreendedorismo e o trabalho precário. Espera-se ainda identificar a prática jurídica no processo levado a cabo pelos empresários individuais,

com enfoque na litigância alternativa e, em última instância, na legalização destes litígios, propondo-se um modelo de contrato ou guia para prevenir o processo.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Conforme demonstrado anteriormente, esta pesquisa cindiu a política do MEI em dois blocos de análise: o primeiro seria o resultado políticas públicas de apoio ao empreendedorismo. Em segundo lugar, haverá políticas públicas de cunho neoliberal de precarização das relações de trabalho. O estudo do artigo visa mostrar como essas duas análises estão interligadas e se influenciam. Conseqüentemente, a base teórica também foi dividida nesses dois campos.

2.1.1 Teoria do empreendedorismo e a alta procura de emprego

Enquanto isso o empreendedorismo também é cabido como um modelo altamente considerado para aumentar o emprego no século 21, tanto que muitas vezes é apresentado como uma alternativa às condições de trabalho hierárquicas vencidas. E tem sido elogiado por sua capacitância de promover flexibilidade e inovação. Além disso, tem sido historicamente interpretada como promotora do bem-estar material e da sociedade como um todo. Em geral, as atividades empreendedoras tiveram e continuam a ter efeitos profundos na economia, no estado e no capitalismo como um todo. É evidente que as tendências nos referenciais teóricos costumam vincular o empreendedorismo ao desenvolvimento econômico e à promoção de ciclos saudáveis de crescimento por meio do aumento do emprego e da renda (RIBANCEIRA; BARROS; MARTINS, 2012; RIBANCEIRA et. al., 2013).

Nesse contexto, mitos foram criados e cultivados em torno do empreendedor. Um exemplo é uma citação de Donellas (2008, p. 6). Segundo ele, quais empresários estão atualmente “[...] quebrando barreiras comerciais e culturais, fechando distâncias, globalizando e reinventando conceitos econômicos, quebrando novas relações industriais e criando novos empregos, paradigmas e trabalhando para a sociedade. Podemos perceber, portanto, que o termo empreendedorismo é muito valorizado na economia atual e que se intitular empreendedor também se tornou uma forma de edificar prestígio pessoal e profissional (MOORE, 2016).

Apesar de todas as externalidades positivas que o empreendedorismo apresenta, uma segunda vertente da literatura lida com um potencial lado negro do empreendedorismo, a precariedade do emprego. De fato, o empreendedorismo pode representar uma reação dos trabalhadores à insuficiência de opções de emprego remunerado, e muitos escolhem esse caminho porque é a única opção viável para sobreviver, ou porque é a única maneira de manter um emprego. O número de empresas privadas não confiáveis e de baixa renda está aumentando (VOSKO; ZUKEWICH, 2006). Contextualizando, expomos, por exemplo, que o empreendedorismo cresce no Pau-Brasil em um momento em que o conceito de trabalho enfatiza uma mudança estrutural em direção ao aumento da precariedade. Tem-se observado que a flexibilidade empreendedora é muitas vezes vista como uma solução para o problema de equilibrar trabalho e descanso (HUGHES, 2006). E isso pode ser uma realidade no Brasil. Segundo dados do Global Entrepreneurship Monitor (2019), aproximadamente 37% dos empreendedores brasileiros se declaram empreendedores baseados em necessidades.

Nota-se que as tensões entre empresas e trabalhadores podem ser agravadas pelos efeitos da liberalização, da flexibilização laboral e da promoção do empreendedorismo (PANTEA, 2018; STENSRUD, 2017), cenário que se consubstancia no quadro político e macroeconômico contemporâneo da economia nacional e a realidade das pesquisas científicas recentes têm analisado a instabilidade como um sistema operacional (CROSS 2010; BREMAN, 2013) e em termos de subjetividade, experiência de risco, margem e ansiedade (MOLÉ, 2010; MILLAR, 2014). Jean-Baptiste Say (1767-1832) é creditado com a noção de empreendedorismo, mas a primeira vez que o termo "empreendedor" aparece na literatura foi em 1755 nos textos do economista Richard Cantillon (1680-1734), que abordou o empreendedor como alguém que assume riscos diante da incerteza. Posteriormente, o conceito de empresa foi mudando ao longo dos anos e muitos autores estudam o assunto como Adam Smith (1723-1790); Alfred Marshall (1842-1924) e Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) (HERBERT e LINK, 1988).

O empreendedorismo como meio de combater a pobreza foi até promovido por um relatório de 2004 do programa das nações ligadas para o desenvolvimento (PNUD), *Unlocking Entrepreneurship: The Power of Business to Serve the Poor*. Constatamos que o ato de empreender tem sido vendido como algo natural, inato à existência humana, e que mais uma vez transfere ao trabalhador a responsabilidade por algo que deveria ser responsabilidade do trabalhador se houver desemprego. Basta empreender e

supostamente o problema estaria resolvido, e essa é a ideia enganosa que está se espalhando (ALVIM et al, 2012).

2.1.2 O MEI e os resultado da precarização do trabalho na sociedade

A sociedade brasileira, a macroeconomia e as estruturas produtivas sofreu profundas mudanças desde as últimas décadas do século XX e se intensificaram no século XXI. Entre as mudanças, destacam-se novas relações de trabalho, sinal de novas dinâmicas e relações organizacionais, caracterizadas principalmente pela flexibilização e novos acordos contratuais nas relações de trabalho. Os reflexos de tais mudanças têm sido, em parte, fundamentais para os progressos tecnológicos que levaram as reestruturações produtivos e, conseqüentemente, à redução dos custos de produção e diminuição da demanda por mão de obra (LAZZARESCHI, 2015).

Miram que a flexibilidade é uma expressão que representa uma nova forma de emprego. A maioria dos quais contempla contratos de terceirização, trabalho temporário, trabalho meio período, trabalho meio período, banco de horas. e trabalhar em casa (LAZZARESCHI, 2015). Tais locuções, comumente referidas como relações instáveis, advêm do processo de desregulamentação das relações de trabalho. (LAZZARESCHI, 2015). Sugere que a insegurança das relações de trabalho decorre da pressão das empresas sobre o Estado, da busca constante pela maximização da mais valia (LAZZARESCHI, 2015).

Neste esboço de novas relações contratuais, importa salientar que a precarização das relações laborais é um fenômeno que sempre existiu e isto porque o mercado não consegue alocar toda a mão-de-obra, o que conseqüentemente cria níveis significantes de desemprego ou subemprego; e, ainda, “nem sempre os salários são insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades das famílias dos assalariados (LAZZARESCHI, 2015).

E considerando essas perspectivas, observa-se também que, no Pau-Brasil, uma série de políticas públicas tem incentivado a classe trabalhadora a abrir seu próprio negócio como fonte alternativa de renda ao emprego formal (WISSMANN; FIEL, 2017). De todas as políticas implementadas, a de maior impacto no empreendedorismo revelou-se “na lei complementar nº e na tipologia organizacional do MEI” (WISSMANN; FIEL, 2017).

O MEI e suas relações são controversos; visto que parte da literatura analisa e interpreta a jurisprudência segundo a qual o MEI não é pessoa jurídica por não haver escritura constitutiva, não havendo, portanto, diferença entre seu patrimônio jurídico e o da pessoa física; Por outro lado, considera-se de facto um empresário na medida em que exerce profissionalmente uma atividade económica organizada para a produção de bens ou serviços; ainda há quem a veja como uma pré-formação de uma empresa (WISSMANN; FIEL, 2017). Wiessmann e Fiel apontam esse paradoxo.

A institucionalização da categoria de autônomo, legalmente incorporada ao MEI, é um incentivo à observância de uma relação de trabalho autônomo, de modo que a razão do empreendedorismo, neste caso, está profundamente ligada ao consentimento da redução do liame empregatício regular. da classe trabalhadora.

Existe uma relação positiva entre o desemprego e a abertura de microempresas, pois caracteriza o "efeito refugiado", dos atuais MEI (que antes eram vinculados a vagas de empregos formais), 52 % foram resignados pelo patrono e os 10 % em iniciativa própria; existem dois perfis de MEI: licenciados e determinados. A principal ocupação anterior do MEI é o emprego formal, seguido de empresário informal, depois empregado informal

Os empregadores podem usar apólices de MEI para evitar custos trabalhistas. substituindo contrato de trabalho com empregado por contrato de prestação de serviços com suposto empresário individual.

2.1.3 As novas relações de trabalho: origens e fundamentações teóricas

Como indicamos anteriormente, a insegurança das relações de trabalho decorre “do poder de pressão das empresas sobre o Estado” (LAZZARESCHI, 2015), da busca constante pela maximização da mais-valia. Standing (2013) aponta que muitos empreendedores figuram uma nova classe económica precariamente posicionada em termos de segurança e participação política, e caracterizada em parte pelo acesso restringido ao trabalho remunerado seguro. Essa ordem seria o resultado de quatro características fundamentais de um projeto neoliberal: a liberalização ou "abertura das economias nacionais à competição global". individualização, significando "reforma para limitar todas as formas de instituições coletivas", especialmente os sindicatos como ditização, significando "sujeitar o máximo possível às forças do mercado, especialmente

os antigos serviços públicos; e contenção fiscal, a "redução de impostos sobre alta renda e capital".

Nesse sentido, programas e políticas econômicas neoliberais cujos objetivos são "naturalizados" na retórica pública (HARVEY, 2005) legitimam e promovem processos discursivos e relações simbióticas que estimulam o empreendedorismo. Brown (2009) baseia-se na definição de Foucault do sujeito neoliberal, que se torna um "empreendedor de si mesmo", e argumenta que "o neoliberalismo normativamente constrói e desafia os indivíduos como atores empreendedores em todas as áreas da vida. Ele retratou os animais humanos como bestas racionais e calculistas cuja autonomia moral é medida em sua capacidade de "cuidar de si mesmas" - a capacidade de satisfazer suas próprias necessidades e realizar suas próprias aspirações.

A capacitância de "servir à ambição" é particularmente importante aqui e é uma ideia subjacente ou expressa que sustenta a educação para o empreendedorismo no Pau-Brasil. A criação de novos mercados – muitas vezes pela mercantilização de setores não mercantis, como aponta Standing (2013) – e a aclimatação dos assalariados à instabilidade são essenciais para a concretização do projeto neoliberal. Ampla aceitação políticas neoliberais foi facilitada, em parte, por um alinhamento retórico entre o mercado e suas chamadas "liberdades", e a capacidade dos cidadãos apresentada como um chamado fundamentalmente moral, de se defenderem (MOORE, 2016).

Ressalte-se que políticas neoliberais tiveram efeitos econômicos e sociais reais no Brasil desde a década de 1990, desde a redemocratização e reformulação do Estado, onde se iniciou o processo de redução do papel do Estado e o alargamento do papel do mercado. Nesse processo, nota-se que a flexibilidade da força de trabalho tem sido alcançada facilitando demissões, facilitando o uso de contratos de curto prazo e promovendo a subcontratação de serviços. A maioria dos trabalhadores perderam seus direitos individuais e coletivos. E os sindicatos enfraqueceram. Observa-se que desde a década de 1990 houve um aumento acentuado do trabalho temporário, do trabalho autônomo e do trabalho precário nas pequenas e microempresas.

Ao mesmo tempo, estados e organizações não-governamentais (ONGs) promoviam o ideal de ser empresário / empresário como forma de vencer na vida. As condições para a criação de pequenas empresas foram facilitadas pela desburocratização e pela criação de instrumentos jurídicos especiais. Assim, a desregulamentação do

mercado de trabalho andou de mãos dadas com incentivos morais e econômicos para o autoemprego empresarial.

Nesse contexto, vale resgatar a observação de Narotzky (2015) segundo a qual, a eliminação da proteção legal ou institucional produz um ambiente moral específico no qual a responsabilidade é transferida para o empresário. Além disso, como aponta Tsing (2009), a produção de bens e serviços baratos nas economias neoliberais globalizadas é estimulada por novos imaginários de trabalho em que a vida aparece como empreendedorismo. Sob o disfarce da liberdade empreendedora, novos empregos exigem que aqueles que mantêm o status de autônomo concordam em trabalhar horas extras, mencionando uma confusão entre auto exploração e super exploração (TSING, 2009).

Miram que a flexibilidade permite que os indivíduos aproveitem as oportunidades, mas também cria imprevisibilidade e incerteza. Apesar da criatividade empreendedora e da resistência dos autônomos, muitos negócios são precários e instáveis; baseiam-se em baixos investimentos e trabalho intenso e flexível que depende de relações de confiança e laços afetivos (STENSRUD, 2017). Stersrud (2017) sugere que existem diferentes modos de precariedade que podem existir isoladamente ou em combinação, e que são importantes tanto para as experiências subjetivas de precariedade quanto para as consequências econômicas.

2.2 O MEI enquanto política de estímulo ao empreendedorismo na sociedade

Em geral, políticas estatais de incentivo ao empreendedorismo podem ser divididas em políticas regulatórias e políticas de incentivo. Políticas regulatórias são aquelas que definem as regras de entrada e saída de empresas; regras de trabalho e sociais; o sistema de propriedade; regulamentos fiscais; regras de propriedade intelectual; regras de bancarrota; e regras que afetam a liquidez e a disponibilidade de capital (incluindo taxas de juros e acesso a financiamento) (SARFATI, 2013). Políticas de estímulo são políticas que visam melhorar e melhorar as condições para a atividade econômica (SARFATI, 2013).

Nesse sentido, observamos que políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo devem ser norteadas e baseadas em quatro aspectos:

- a) Nas restrições às atividades empresariais, por exemplo: mudanças demográficas (movimento, idade, etc.) e mudanças sociais, consciência ambiental, nível de escolaridade, etc.

- b) No contexto de mudanças econômicas, como a estabilidade macroeconômica relações comerciais com países estrangeiros, etc.
- c) Sobre mudanças regulatórias – incluídas em ocasiões criadas por mudanças regulatórias em setores específicos incluindo regulamentos neste contexto multilateral.
- d) Nas mudanças tecnológicas realizadas com o advento de novas tecnologias (SARFATI, 2013).

As políticas regulatórias foram estabelecidas para incentivar o empreendedorismo no Brasil, principalmente:

- Da Constituição Federal, conforme indica o artigo 170, que deixa claro o sinal e “dá preferência às pequenas empresas brasileiras de capital nacional” (IBIRAPIRANGA, 1988);
- O novo Codificação Civil prevê um regime especial, diferenciado e simples para os empresários rurais e pequenos empresários que desejam se registrar como pessoas jurídicas.
- Nº 123 de 14 de dezembro de 2006 em lei complementar, a lei Geral da Micro e Pequena empresa, que criou o Estatuto Nacional da Micro e Pequena empresa (Simples Nacional), facilitando a simplificação da arrecadação de impostos, principalmente para as microempresas. - Ao mensurar o rendimento bruto anual das empresas (ME) e pequenas empresas (PPE), bem como das pequenas e microempresas individuais, esta lei foi o primeiro posicionamento oficial do governo para reduzir o quadro de incerteza e combater a informalidade no país (IBIRAPITÁ, 2006);
- Na lei n. 11.598/2007, que criou a malha Nacional para a Simplificação do registro e Legalização de empresas e sociedades – REDESIM e estabeleceu regras gerais para a simplificação e integração do processo de registro e legalização de empresários e pessoas jurídicas;
- Na lei 128/2008 que alterou a lei Geral da Micro e Pequena empresa, para estabelecer a figura do microempreendedor individual (MEI) no cenário jurídico.

De uma forma geral, Barboza, Fonseca e Ramalheiro (2017) espionavam que políticas de apoio às empresas figuram um campo emergente cujas principais

características são a complexidade e a natureza híbrida das ações e omissões governamentais (SPINK, 2013). No contexto nacional, destacam-se os programas de capacitação (executados pelo Sebrae), o esforço para desburocratizar a formalização, o alargamento de benefícios para pequenas empresas (com destaque para o papel da lei da Micro e Pequena empresa e da lei Complementar 128/2008, que cria a figura do Microempreendedor Individual [MEI]), o acesso a financiamentos (principalmente por meio do banco Nacional de Desenvolvimento Económico e Social [BNDES]) e a dotação em infraestrutura (arranjos produtivos Locais [APL], parques tecnológicos, Incubadoras de empresas e empresas Júnior, entre outras).

Além da natureza híbrida, no caso políticas brasileiras, há também a descontinuidade, a falta de integração e transversalidade, o que fragiliza muitas políticas propostas (BARBOZA; FONSECA; RAMALHEIRO, 2017), pois a literatura contemporânea tem defendido a tese de que a integração políticas públicas em todas as áreas é de suma importância (LOTTA; FAVARETO, 2014; PONTÍFICE, 2012; SILVA, 2011), porém, o que se percebe é que as ações, programas e políticas voltadas aos empreendedores são compartilhadas entre diferentes atores, tanto nacional, regional como local e que não há um eixo claro dos programas (PLANÍCIE, 2016).

2.3 Convergências e divergências entre a evolução do conceito de empreendedorismo, CLT e a lei do MEI

“Autonomia empresarial” é o nome dado a uma idéia nascida de um processo de racionalização neoliberal que defende a individualização dos assalariados e a transferência de responsabilidade por meio de um processo de trabalho precário (LAVAL).; DARDOT, 2016).

O processo pelo qual uma pessoa cria uma pessoa jurídica para prestar serviços a uma empresa a fim de acobertar seu liame empregatício é denominado "pejotização". Para combater essa prática, existe a figura do fiscal do trabalho, imbuído de poder de polícia, que tem o privilégio de declarar inválidos os contratos feitos na forma acima mencionada e reconhecer o liame empregatício.

Sobre a tentativa de legalização do recrutamento entre pessoas jurídicas sem vínculo empregatício, é importante abordar a chamada emenda 3, que previu a alteração da lei n. o auditor fiscal de aplicar multas às empresas que contratam profissionais por

meio de pessoa jurídica para fraudar a relação de trabalho. Essa alteração determinou que a destituição societária só pode ocorrer com base em ordem judicial prévia, o que diminuir os poderes dos auditores e sobrecarregaria o judiciário. Esta alteração foi proposta para estimular a economia.

Esta situação só é possível porque o direito do Trabalho rege-se pelo princípio da primazia dos factos segundo o qual o importante são os factos ocorridos, ainda que a documentação existente indique o contrário. A realidade está acima do contrato formal. A incidência desse princípio pode ser notada no artigo 442 da Consolidação das leis do Trabalho, que estabelece que “contrato individual de trabalho é a convenção tácita ou expressa, correspondente à relação de trabalho” (PAU-BRASIL, 1943).

O artigo 456 da CLT também demonstra esse princípio ao predizer que “a comprovação do contrato individual de trabalho será feita pelos dados constantes da carteira profissional ou por escrito e fornecida por todos os meios admitidos em lei”. O artigo 9º da CLT acrescenta o texto “são nulos os atos aplicados com o fim de falsificar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na constituição (IBIRAPITÁ, 1943).

O artigo 112 da codificação Civil também traz esse princípio ao estipular que nas proclamações de vontade, será levada em conta mais a intenção do que o sentido literal da língua (PAU-PERNAMBUCO, 2002). Também importante citar a Súmula nº 12 do TST, que prevê que “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção ‘juris et de jure’, mas apenas ‘juris tantum’.” (BRASIL, 2003).

Basicamente existem dois tipos de relações de trabalho: por obrigação trabalhista ou por obrigação trabalhista. Os contratos de trabalho são mais extensos e abrangem todas as atividades, que podem ser trabalhos temporários executados por pessoas. estagiários; assalariados autônomos; autonomia; diaristas; salários por hora, entre outros (BARROS, 2005; CARELLI, 2004; DELGADO, 2008).

A relação de emprego ocorre quando existe uma relação entre o trabalhador e o empregador, existe uma subordinação, que não seja o trabalho por conta própria. A subordinação é o principal elemento que diferencia os dois relacionamentos, e deve haver personalidade; não contingente e onerosa (DELGADO, 2008).

Conforme definido no art. Segundo o § 2º da CLT, empregador é o empregador, pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, aquele que “empreende, contrata e administra a prestação pessoal do serviço (BRASIL, 1943).

O empregador tem autoridade, e essa autoridade pertence ao trabalho do trabalhador não ao caráter do trabalhador. O empregador emprega os serviços de alguém. Não alguém (VILHENA, 2005). Em outubro de 2016, foi aprovada a lei nº 13.352/2016, conhecida como lei “Salão Parceiro – Parceiro Profissional”, que alterou a lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012, que autorizou a atividade de cabeleireiros, cabeleireiras, esteticistas e manicures, pedicure, depiladora e maquiadora trabalhavam sem emprego, apesar de trabalharem mais de oito horas por dia, seis vezes por semana, no mesmo salão. Tais contratos de prestação de serviços são realizados por meio da adaptação do MEI (BRASIL, 2016).

Pouco se falou sobre a aprovação do projeto de lei nas controvérsias sobre a terceirização do trabalho. Abílio (2017) levanta a hipótese de que o baixo cumprimento da regulamentação se deve ao fato de a lei tratar principalmente de trabalhos “tipicamente femininos, aparentemente irrelevantes e socialmente invisíveis”. No entanto, a aprovação desta lei foi o primeiro passo para a uberização do trabalho.

No Art. 75, a reforma trabalhista é a regulamentação do trabalho remoto. No Anúncio Técnico n.º 08/2017, de 26 de junho de 2017, o Ministério Público opôs-se a este regulamento sob o argumento de que se tratava apenas de o empregador remunerar os custos do empregado sem retribuição, o que viola os direitos fundamentais concedidos, pois no art. Art. 72 § § IV, VIM e VII da constituição Federal.

O risco se aplica não apenas a trabalhadores remotos, mas também a novas profissões, como motoristas de Uber. Lixa e Bridi (2019) apontam que além da transferência do risco do negócio para os chamados “funcionários”, é garantido que as empresas possam contratar mão de obra sem remunerar direitos trabalhistas, pois não têm direito a férias, décimo terceiro, garantia de fundo e jornada de trabalho ilimitada, afinal, não são funcionários, mas "colaboradores".

Por exemplo, a empresa global Uber está sendo questionada em todo o mundo sobre suas políticas trabalhistas. Numa decisão inédita no mundo o Reino Unido decidiu recentemente ficar do lado da Uber, admitindo a existência de uma obrigação estabelecer salário mínimo e dias de férias remunerados para todos os funcionários da Uber (UBER, 2021).

É interessante que tal decisão tenha sido tomada no Reino Unido, que foi pioneiro nos contratos de zero horas, método de recrutamento de trabalhadores por meio de plataformas, segundo Antunes (2020). A diferença contratual é que a uberização (modelo novo de trabalho) permite que os assalariados sejam resignados se recusarem um determinado número de solicitações. No Brasil, embora o Uber tenha confirmado que seus motoristas são livres para trabalhar quando quiserem, e até mesmo não trabalhar se quiserem, existe um sistema que bloqueia os trabalhadores pelo aplicativo se eles trabalharem pouco ou se recusarem a pedalar.

Quando falamos de “Uberização” não estamos falando apenas dos assalariados da Uber, assim como quando falamos de Toyotatismo não estamos falando especificamente dos assalariados da Toyota, mas sim refletindo um processo no qual um determinado tipo de trabalho se tornou dominante. Também pode ser chamado de trabalho de plataforma (ANTUNES, 2020). A ideia de liberdade e flexibilidade tem sido promovida, mas isso apenas esconde verdadeira face do sistema: a transferência do risco do trabalho para o trabalhador (LIMA; BRISDI, 2019).

Inicialmente, os horários flexíveis atraem os assalariados, porém, eles logo descobrem que caíram em uma armadilha, e terão que trabalhar o tempo todo para obter uma renda mínima para sua sobrevivência, que é desgastante mental e fisicamente... Acredita-se falsamente que a plataforma apenas organiza tarefas. Mas faça mais: gerencie sua vida (SADOWSKI, 2019).

Outro conceito de grande relevância nesse contexto é o de “escalar”, no sentido de que qualquer emprego é melhor do que não o ter, o que se aproxima do termo “privilégio da servidão”, cunhado por Antunes (2018), em que ter um emprego precário, emprego é um privilégio diante da catástrofe do desemprego. O autor também define “erosão do emprego como o fato de haver quem tem carteira assinada que trabalha muito, quem não consegue trabalho e quem aceita tudo para sobreviver.

Esses fenômenos como pejotização, uberização e trabalho de plataforma figuram um grande paradoxo do mundo moderno. Parte da população empregada é marginalizada pelos horários de pico, enquanto outras não conseguem acesso e inserção no mercado de trabalho. Sobreviver (MAIOR, 2007).

A esses fenômenos somam-se a predominância do “combatente”, que seria a classe trabalhadora pós-fordiana, muito explorada, que muitas vezes não se considera como tal, acreditando-se seu próprio empresário, e traços herdados da burguesia, como a

“evasão fiscal”. Para eles, a tarefa central de criar identidade e melhores condições de vida envolve “Trabalho duro” (SOUZA, 2012). E há também a figura do “lixo”, caracterizada pelo tecnicismo e pela ausência de condições de inserção no setor competitivo do capitalismo e mau trabalho.

Outro fenômeno recorrente é a economia gig, um termo cunhado para descrever o trabalho de pessoas que estão desempregadas e vivem em (extremamente) "bimestres". Nos Estados Unidos, acredita-se que essas pessoas optam por viver dessa forma porque desejam ser independentes, porém, pesquisa de Dubal (2017) mostrou que assalariados precários desejam ser atendidos por benefícios da legislação trabalhista, como o seguro-desemprego e salário-mínimo. Embora tratado como exceção pela maior parte da literatura Abílio (2020) defende que a gigeconomy (formas de atividades alternativas ao trabalho) se torna estruturante no mercado de trabalho, principalmente nas relações de trabalho digitais.

A precarização do trabalho digital atinge a todos, desde os que trabalham na indústria de software até os operadores de call center e telemarketing – infoproletariado ou cibertariado (ANTUNES e BRAGA, 2009). Essa situação se acentuou com a expansão da Indústria 4.0, o chamado projeto de origem alemão, que buscava gerar meios para sustentar um pulo tecnológico no mundo produtivo. O que a princípio parece uma idéia inovadora tem consequências maldosas para o mundo do trabalho, como o fato de as máquinas digitais dominarem e direcionarem o processo produtivo. Teremos, portanto, um mercado de trabalho dominado pelo trabalho morto, como a internet das Coisas e a inteligência artificial, e pelo trabalho vivo, cada vez mais dispensável (ANTUNES, 2020).

Rifkin (2016) argumenta que a Quarta revolução Industrial nos levará ao custo marginal zero e possivelmente até à precariedade dos direitos sociais, tornando instáveis todas as relações de trabalho. Os assalariados digitais podem ser divididos em pelo menos duas categorias: os assalariados do conhecimento que seriam, por exemplo, os assalariados de software, cuja principal característica é a imaterialidade de seu trabalho, e os assalariados proletarizados por essas tecnologias, como os que trabalham com computadores; call center e os relacionados as plataformas digitais. No caso de um call center O que geralmente acontece não é a incerteza do contrato é um fluxo de trabalho (LIMA; BRIDI, 2019).

O programador é terceirizado com a contratação de um consultor como entidade sem guião pré-determinado. Não há limite entre horário de trabalho e horário de folga (LIMA; BRIDI, 2019)

Os assalariados proletarizados, por outro lado, trabalham em linhas de montagem tipicamente tayloristas, muitas delas acusadas de desrespeitar a saúde do assalariado como é o caso da Foxconn, onde vários funcionários já se assassinaram ou sofreram ataques cardíacos durante o trabalho. precarização das condições de trabalho, do seu trabalho (LAPORTE, 2018).

Os chineses rebelaram contra os cronogramas cansativos de grandes fábricas como a Alibaba; A Huawei e a ByteDance eram conhecidas como "9-9-6", o que significava trabalhar das 9h às 21h, seis dias por semana. Navegante Ma, um dos homens mais ricos da China, comentou que trabalhar 9-9-6 deve ser cabido como uma bênção pelos assalariados pois ajuda no desenvolvimento econômico do país (LIY, ano de 2019).

A ideia de que o amor ao trabalho supera qualquer trabalho precário fica evidente na frase de uma funcionária de uma empresa de robôs em Guangzhou ao dizer: “Ela trabalha todos os dias das 10h às 22h, seis dias por semana. Às vezes sete. Mas isso é um pouco extremo, você não acha?. (...) Se o projeto nos motiva, dedicamos as horas necessários a ele. No entanto, quando interrogado se aprazer de permanecer na empresa quando crescer, ele disse que não, queria mudar para um emprego de curto prazo (LIY, 2019).

Essa realidade também é definida em startups e ambientes colaborativos. Com a frase "faça o que você ama" permeando esse cosmo, é como se o amor ao trabalho justificasse a jornada rigorosa, e o amor ao trabalho se tornasse o novo estilo de vida. assalariados levando em consideração a subjetividade concebida pela lógica neoliberal (ZANON, 2019).

O neoliberalismo não se limita a dismantelar regras e direitos, vai muito além, pois legitima a competição como forma de interação social, determina a forma como os sujeitos devem se comportar na sociedade o que gera um “neossujeito” com novas formas de viver e vivendo. novas subjetividades, que é uma das vertentes da dominação neoliberal (DARDOT; LAVAL, 2016).

2.4 O MEI e os disciplinamentos normativos das suas atividades

A lei Complementar nº 128/2008, lei do MEI, foi promulgada em 19 de dezembro de 2008, em um período de altos índices de informalidade e desemprego, e teve como objetivo formalizar de alguma forma aqueles que trabalhavam na informalidade e solucionar o desemprego estrutural. O empreendimento foi vendido como um sonho de independência, mas foi apenas uma falta de alternativas no mercado formal (OLIVEIRA et al, 2017).

Essa norma criou a figura do Microempreendedor Individual (MEI), que estabeleceu um regime jurídico diferenciado para os profissionais que trabalhavam por conta própria ou que eram pequenos empresários. Isso tem possibilitado que pequenas empresas cadastrem um CNPJ, emitam notas fiscais e tenham acesso a benefícios previdenciários (SEBRAE, 2021)

O processo de geração de um MEI é simples e pode ser feito de forma rápida e gratuita pela internet. Certas atividades não podem ser realizadas por meio do MEI, exceto aquelas de cunho majoritariamente intelectual, como direito e medicina (SEBRAE, 2021). Qualquer trabalhador informal pode ser formalizado como MEI por meio do portal do Portal do Empreendedor, desde que exerci alguma das atividades previstas na resolução nº 58 do comitê Gestor do Simples Nacional.

Para ser MEI, o empresário não pode ganhar mais de R\$ 81.000,00 por ano com vendas no país e não pode participar de nenhum outro negócio, além de poder registrar apenas um empregado que deve ganhar pelo menos um salário-mínimo mensal. O regime tributário do MEI é obrigatoriamente o Simples Nacional e está dispensado de manter registros fiscais e contábeis. Além disso, a formalização facilita o acesso dos empresários a linhas de crédito com taxas de juros menores. (PAU-DE-TINTA, 2008). Embora o MEI possa ganhar até R\$ 6.750,00 (seis mil setecentos e cinquenta reais) por mês, os benefícios recebidos serão pagos com base no valor do salário mínimo federal.

Quem optou pelo Simples Nacional está isento de impostos federais, como imposto de renda de pessoa jurídica; EMBARCO; caixões; IPI e CSLL. O valor a ser faturado referente ao INSS é de 5 % do salário-mínimo (era de 11 % até a redução provocada pela lei nº conhecida como DAS (documento Simples de Recolhimento) (IBIRAPITÁ, 2008).

Desde a promulgação da lei, outras foram editadas para aperfeiçoá-la, como a lei Complementar nº. de a cobrança da contribuição patronal de 20 % pela empresa que

contrata os serviços do MEI nos casos em que os serviços forem prestados (PAU-DE-TINTA, 2014).

Em 2015, houve um novo regulamento do MEI, que acrescentou as atividades que podem ser enquadradas como MEI, como tratadores de animais, diaristas, seguranças e transportadores (SEBRAE, 2021).

2.5 A passagem temporal da legislação do MEI

A história da legislação do marco legal do microempreendedor individual (MEI), têm sua origem no ano de 2008 com o surgimento da lei número 128, que buscava formalizar os grupos de trabalhadores que, até então, não despoja de amparo jurídico nos seus atos e acordos em seus contratos; A legislação entrou em vigor em 2009 com benefícios na época de mais 7 milhões de pessoas com MEI no país (Brasil).

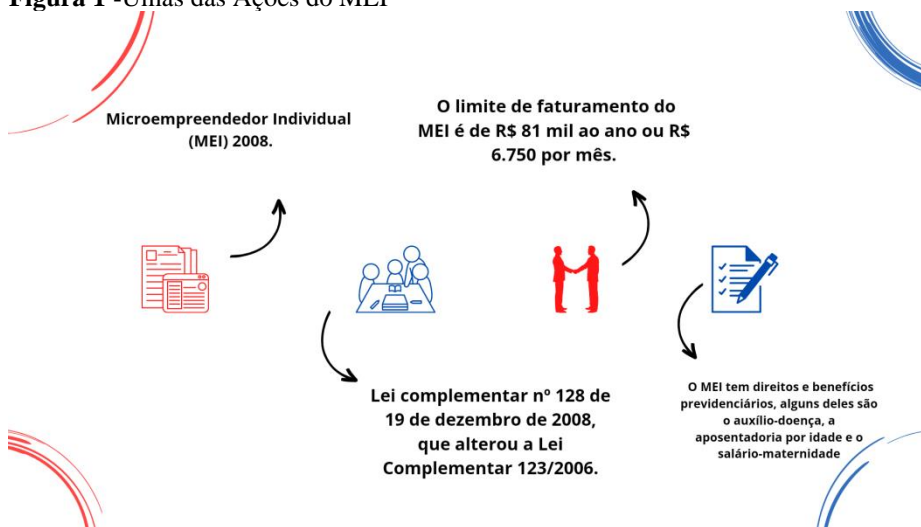
Os microempreendedor no ano de 2022 alcançaram a marca de 70% das empresas ativas no país de acordo com o site agenciabrasil.ebc.com.br, sendo um marco histórico muito importante para toda sociedade brasileira, pois, todas as pessoas brasileiras que deseja abrir um negócio próprio têm a oportunidade de iniciar seus "sonhos" com os avanços tecnológicos e da legislação brasileira, que obteve muitas alternativas e incentivos legais para abrir uma loja ou negócio na sua própria residência ou local disponível para abranger suas atividades econômicas com autorização prévia da prefeitura do local de origem (sendo gratuito para microempreendedor individual).

A desburocratização do MEI ocorreu em 1991 pelas leis número 8.112 e 8.113 (ambos em 24 de abril), havendo o início das mudanças na sociedade brasileira, sendo assim, começando a formação da nova figura jurídica, denominada com Estatuto Nacional do Microempreendedor e da Empresa de Pequeno Porte onde foi os primeiros passos para as transformações sociais.

O principal marco legal para MEI foi o avançado informático da Junta Comercial onde possibilitou de forma gratuita no próprio portal da instituição (denominado como FORMALIZE - SE), sem precisar encaminhar nem tipo de documentos que antes era necessário para realizar a abertura, sendo assim, ocorrendo arrecadação de imposto como Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL de forma unificada pelo fato do MEI ter o regime de Simples Nacional (Lei Complementar 123).

Os principais benefícios da formalização do MEI estão entre a aposentadoria, auxílio-doença, auxílio maternidade, facilidade na aberturas de contas, obtenção de crédito, emissão de notas fiscais e redução do número de impostos aplicados no ano de sua atuação; os que não podem se beneficiar com o MEI são os servidores, pensionistas, estrangeiros sem visto permanente e titulares de outras empresas (Prevista na lei complementar 10.406, 02 de janeiro de 2002).

Figura 1 -Um das Ações do MEI



Fonte: Resultados da pesquisa (2023)

2.5.1 Os Direitos e Deveres do Microempreendedor Individual em sua trajetória.

O MEI tem direitos e deveres muito específicos para sua área de atuação, assim quando em conforme a lei complementar N° 128 de 19 de dezembro, o indivíduo MEI pode obter os benefícios:

- As isenções dos tributos federais como Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL são necessários.
- As possibilidades de criação de um CNPJ para conta em banco e acesso a linhas de crédito.
- A possibilidade de vender para órgãos públicos com autorização legal.
- Aposentadoria para o profissional
- Auxílio Maternidade para o profissional

Os principais deveres do MEI perante aos órgãos competentes são classificados como medidas protetoras ao microempreendedor, pois, estão os princípios e causas da

formação da classe trabalhadora denominada (MEI), sendo assim, podemos ter uma breve análise teórica de um dos deveres do MEI; A emissão de notas fiscais quando necessário é um exemplo de deveres do Microempreendedor individual pois quando necessário emitir a nota fiscal ao comprador de sua mercadoria o MEI está comprimido os deveres ser denominado CNPJ com rendimentos e proteção ao consumidor perante a lei de proteção ao consumidor (LEI Nº 8.078, DE 11 DE SETEMBRO DE 1990), mas o mesmo (MEI) não tem a obrigação de emitir nota fiscal as Pessoas Físicas para compras inferiores a quantia de mil reais mas dependendo do tipo de mercadoria deverá cumprir outras obrigações legais (A mudanças legais para 2023 onde MEI passará ser obrigado a emitir nota fiscal denominado NFS - e em todo território nacional independente de valor ou mercadoria), isso mostra como MEI é uma classe forte de trabalhadores que vêm - se aperfeiçoando perante os tempos para melhorias própria e dos seus consumidores (sociedade).

O deveres do MEI não são colocados para prejudica-los, mas é um mecanismo de assegurar os direitos de uma competição justa entre os microempreendedores denominados MEI pois pela sua própria formulação e perante ao tempo pode mudar sua classificação pois o seu rendimento não poderá ultrapassar a quantia de r\$81mil - oitenta e um mil reais (anualmente) previsto na lei complementar nº 123 (Lei do MEI), em caso passe será dominado como empresa de pequeno porte (EPP) onde seu faturamento poderá chegar a quatro milhões e oitocentos mil reais (anualmente), isso acontece pela valorização do mercado, perante ao ambiente de negócio; Os principais deveres do MEI são:

- Preencher mensalmente o relatório mensal de despesas brutas da empresa.
- Efetuar o pagamento mensal da DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional do MEI).
- Efetuar a declaração de rendimento anual (Receita Federal) DASN, até o dia 31 de maio de cada ano.
- Emitir notas fiscais quando necessário

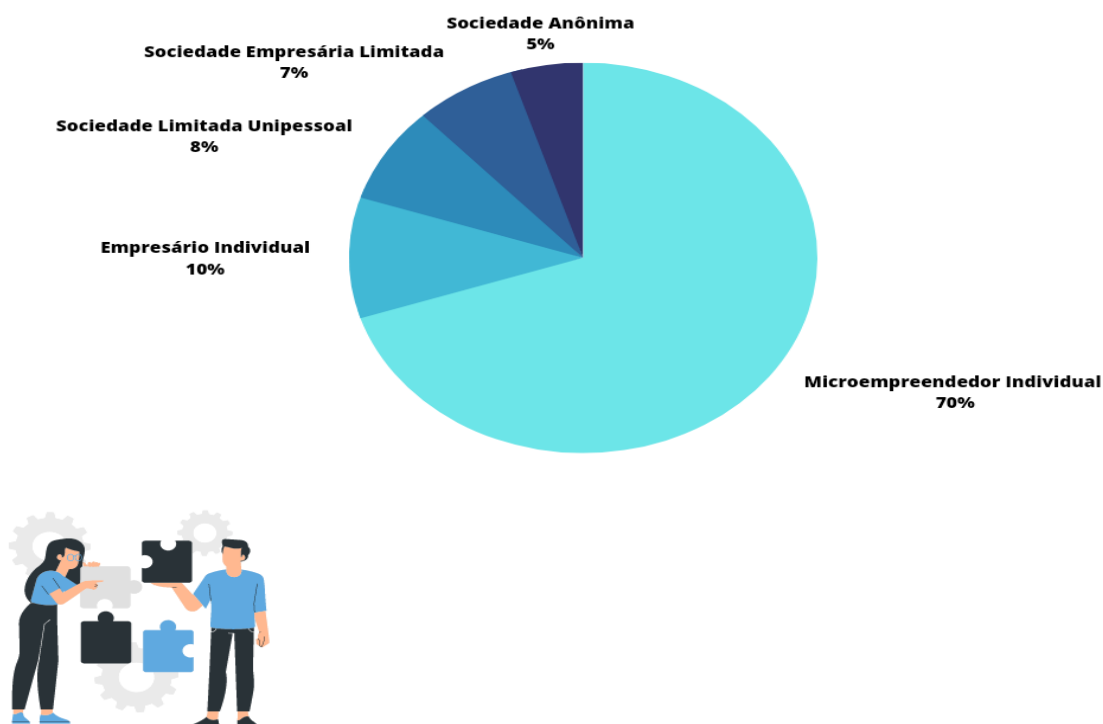
Os principais deveres do MEI estão em sua constituição do seu próprio negócio, havendo metas e objetivos pessoais que ao passar dos anos poderá ser replanejando/redefinidos para seu próprio aperfeiçoamento de seus mecanismos.

2.5.2 As políticas regulatórias e o Futuro do Microempreendedor individual (MEI).

As políticas regulamentares do microempreendedor individual são aperfeiçoadas perante as necessidades cotidianas que vão surgindo com as inovações e cumprimento de deveres e objetivos pessoais ou conjuntamente, umas das principais políticas regulatórias do MEI e o direito tributário é onde se regula as maiorias dos deveres além dos atos trabalhistas como exemplos a diminuição de contratação de funcionário CLT e os pagamentos de impostos mensalmente e anualmente, que são cumprimentos de deveres de cidadãos sujeitos à Lei Complementar do MEI que vem se aperfeiçoando durante os anos.

A figura jurídica MEI tem se evoluindo perante aos anos se aperfeiçoando com as demandas da globalização e economia, trazendo aperfeiçoamento tecnológico e aumento operacional na economia nacional que é composta por maioria de MEI, que tem projeção de aumento superior a 70% para o final do ano de 2023.

Figura 2 - Projeção para o Futuro MEI



Fonte: Resultados da pesquisa (2023)

O Microempreendedor Individual denominado juridicamente como MEI tem como regulamentação os principais atos jurídicos para a composição de uma empresa

considerada de pequeno porte/pequeno poder aquisitivo por isso que ela tem uma defesa tão ampla e uma felicitação em adquirir os dados necessários para ter o direito como MEI, pois, é uma denominação aplicada a diversos ramos de prestadores de serviço ou investimento aplicados em umas áreas específicas.

O futuro do MEI tem como um grande avanço em direitos e aumento de indivíduos da sociedade adquirindo esse direito de "título" de microempreendedor individual para interesses próprios e desenvolvimentos sociais perante a sociedade para fins profissionais como a utilização de uma segunda renda ou até mesmo para a independência financeira, mas levando ao questionamento de demandas jurídicas e adequações sociais e culturais para essa modalidade de negócio jurídico.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Os objetivos descritos acima são alcançados por meio das estratégias metodológicas descritas nas seguintes definições: pesquisa qualitativa, exploratória e de largo escala. O objetivo é identificar a origem e a causa dos conflitos na relação comercial e contratual estabelecida entre o MEI e a contratada. Isso vai além do levantamento das soluções que o ordenamento jurídico tem adotado para dirimir tais conflitos. Ressalte-se que será analisado o conjunto de empresários individuais que ingressaram com ações na ordem convencional, por meio de pesquisa documental. Indica-se que a investigação terá caráter exploratório, uma vez que a análise das respostas jurídicas ao caso ainda não foi definida e incluída sistematicamente na pauta de investigação, sendo, portanto, de conhecimento restrito. Para manter a coerência com os objetivos, com a natureza da pesquisa e com o desenho proposto, o método mais adequado é o qualitativo, devido aos seguintes fatores:

- Estabelecer relações diretas e pessoais com fornecedores de dados, especialmente empresários;
- Um estudo aprofundado de cada unidade de pesquisa para capturar e entender suas características.
- Uso simultâneo de procedimentos de coleta e análise de dados.

Em seguida, são detalhados e descritos os métodos e procedimentos que serão adotados para concretizar cada um dos objetivos específicos da investigação.

3.1 Métodos para identificar convergências e divergências entre a evolução do conceito de empreendedorismo, CLT e a Lei do MEI

As atividades implementadas incluem:

- Amplo panorama bibliográfico sobre o desenvolvimento do conceito de empreendedorismo,
- Leitura Crítica CLT
- Leitura analítica da lei do MEI

3.2 Métodos para caracterizar os processos conduzidos por empreendedores individuais e para identificar conflitos judicializações

As informações refletem as reivindicações expostas por cada empresário individualmente. Entre as atividades realizadas:

- I. Consulta e identificação dos processos em curso no / no TR1 através de pesquisa com os seguintes termos: "microempreendedor individual", "pejotização". São processos de 2017. Leitura dos autos para ilustrar: a origem do conflito e a finalidade do processo e a separação de processos relativos a conflitos em relações comerciais e contratos de terceirização celebrados entre o MEI e a contratada;
- II. Familiarize-se com o conteúdo do caso para identificar práticas de aplicação da lei nos processos guiados por empreendedores individuais.

3.3 Métodos de análise das relações comerciais e avaliação da natureza dos contratos comerciais elaborados para identificar fontes e tipos de conflitos e situações oscilantes ou inadequadas

A apresentação dos métodos de análise das relações comerciais e avaliação da natureza dos contratos comerciais, com o objetivo de identificar fontes e tipos de conflitos, bem como situações oscilantes ou inadequadas, os litigantes são umas das principais características do contrato a partir do processo prescrito, sendo esta segunda etapa é realizada pelo estudo de documentos, mais precisamente pela documentação de processos, sendo assim, objetivo é alcançado através da comparação dos resultados da fase IV e da jurisprudência sobre o tema pelo que se procura jurisprudência nacional e internacional para determinar como têm sido consideradas situações semelhantes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Convergências e divergências entre a evolução do conceito de empreendedorismo, CLT e a Lei do MEI

O objetivo da presente seção de resultados é evidenciar e discutir as características do mercado de trabalho brasileiro, no que tange os três principais regimes trabalhistas: o trabalhador autônomo, o trabalho com vínculo CLT e o prestador de serviço MEI. Além de explicar o que é cada um, será observado as diferenças, vantagens e desvantagens que os regimes apresentam.

Em relação à primeira categoria, observa-se que o Trabalhador autônomo é aquele que presta serviços de forma contínua ou não, com ou sem exclusividade, não necessita de anotação na Carteira de Trabalho nem da abertura de CNPJ, basta se cadastrar junto à prefeitura de seu município como prestador de serviço. Esse profissional trabalha sem subordinação e com autonomia, podendo fazer por exemplo seu próprio horário de trabalho, escolher seus clientes e trabalhar como preferir, por outro lado possui responsabilidades, assumindo os riscos quanto a qualidade dos serviços prestados.

Nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é o regime trabalhista mais conhecido no Brasil. Foi criado em 1943 pelo Presidente Getúlio Vargas e desde então, segue sendo o principal conjunto de leis relacionadas ao trabalho e à proteção do empregado. Na prática, a CLT pode ser entendida como um conjunto de normas que permite a contratação de cidadãos como pessoas físicas, que se tornam funcionários de uma empresa empregadora. Assim, estabelecem-se diversos direitos e deveres entre empregado e empregador, que devem ser cumpridos por lei. O não cumprimento desses compromissos pode acarretar em ações trabalhistas e multas.

Por lei, os trabalhadores de regime CLT possuem diversos benefícios, incluindo férias remuneradas; salário compatível com a área no mercado; seguro-desemprego; pagamento de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); recebimento de 13º salário; e pagamento de horas extras (acima das 8h estabelecidas por lei).

A ideia desses benefícios é tentar garantir que a relação de trabalho não seja exploratória, ou seja, que o funcionário não sofra uma jornada abusiva por parte das empresas, tendo todos os seus direitos assegurados. Apesar de garantir os principais

direitos trabalhistas, a CLT também tem algumas desvantagens tais quais: maior tributação do salário; obrigatoriedade de seguir as regras da empresa empregadora; hierarquia estabelecida.

Estas desvantagens, muitas vezes, levam o empregado a buscar caminhos diversos para sua carreira profissional, que pode incluir o autoemprego ou o empreendedorismo. Neste caminho podem adotar a personalidade jurídica de um MEI. Como já dito anteriormente, o regime de Microempreendedor Individual (MEI) foi criado em 2008, pelo Governo Federal. É um modelo de trabalho que foi criado com o intuito de formalizar trabalhadores autônomos que atuavam sem vínculo trabalhista. Nesse modelo, o trabalhador cria um CNPJ e passa a atuar como uma empresa, que presta serviço a outros agentes do mercado. A ideia é que essa empresa seja de fato pequena, com no máximo 1 funcionário. Como se sabe, não existem grandes exigências para ser MEI. Basta ter 18 anos de idade e não ser administrador ou sócio de outra empresa.

Apesar de não ter a mesma proteção da CLT, o trabalhador MEI tem diversos benefícios, tais quais: menor tributação; liberdade para prestar serviço para mais de uma empresa; liberdade de horários, organização etc.; benefícios trabalhistas (salário-maternidade, seguro-desemprego, auxílio doença, previdência, etc.).

Dentre as obrigações e desvantagens do MEI, se destaca que, diferente do regime CLT, que traz todos os descontos de tributos e obrigações de forma automática, o trabalhador MEI precisa se organizar sozinho para prestar contas mensalmente. Além de organizar os próprios horários e obrigações (já que o MEI é seu próprio chefe), o profissional também precisa cuidar de sua contabilidade, pagando a contribuição mensal (o DAS-MEI) e preenchendo a Declaração Anual de Rendimentos.

Além, da configuração de MEI, o profissional que deseja caminhar no autoemprego ou no empreendedorismo, pode adotar diversos modelos de regularização jurídica. Pode adotar a personalidade de uma sociedade limitada unipessoal, de uma empresa simples de inovação, de uma Sociedade Limitada LTDA; de uma sociedade Anônima (S.A); de uma Microempresa (ME); de uma Empresa de Pequeno Porte (EPP); e de um Empresário Individual (EI).

Todos esses modelos são bem diferentes entre si. As principais distinções estão no limite de faturamento. Empresas individuais e micro possuem um limite maior, enquanto os outros regimes possuem menos limitações, garantindo receitas maiores (que, em contrapartida, exigem maior estrutura). Enquanto os modelos de microempresa são

majoritariamente destinados a prestadores de serviços, os outros são voltados para quem quer ter uma empresa de fato, com funcionários, sede fixa, entre outras questões.

De um modo geral, ser PJ é extremamente vantajoso para quem quer ser empreendedor, ou seja, montar um negócio e fazê-lo prosperar e crescer ao longo do tempo. É muito indicado para quem já tem capital, ou sócios investidores, que podem ajudar na estruturação da empresa e no seu sucesso, conseqüentemente. Apesar de ter diversas vantagens, especialmente no faturamento, ser um empresário também tem suas desvantagens. Não há rendimento fixo, as responsabilidades são maiores (especialmente na contratação de funcionários) e as garantias trabalhistas são bem menores do que nos outros modelos. Além, o PJ deve se responsabilizar não só por si, mas pela empresa como um todo, garantindo o cumprimento de todas as regras empresariais determinadas pela lei.

Conforme cabido no regime do CNPJ, o profissional é o prestador de serviço e estabelece relação comercial com a empresa. Com isso em mente, ele pode definir suas próprias regras sobre a forma de trabalho, e a organização contratante pode optar por se submeter ou não a elas. As principais características desse padrão são:

- Operações de terceiros: prestação de serviços a outros contratados que são clientes.
- Prestação de Serviços sob Demanda: Ao contrário da CLT, onde não ocorrer eventos, no regime PJ, o trabalho é feito de tempos em tempos sob contrato.
- Independência da forma de trabalho: a liberdade de decidir sobre os métodos horários e local de execução do trabalho.

Note-se que quando uma empresa emprega um profissional PJ, a relação de trabalho é definida como liame empregatício. por causa do específico. Isso é considerado fraude pela legislação trabalhista e é crime regulamentado no artigo 203 da codificação Penal.

Em que pese a Lei 13.429/2017 e, posteriormente, a Lei 13.467/2017 (essa conhecida como a “reforma trabalhista”) inegavelmente tenha representado flexibilização no âmbito do direito do trabalho, não alteraram o conceito clássico de “empregado”, tampouco os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Nos termos do art. 3º da

CLT, extrai-se os elementos do vínculo empregatício, cuja existência deve ser concomitante, a saber: a) pessoalidade; b) onerosidade; c) não-eventualidade e d) subordinação.

Esse âmago fático-jurídico da relação de emprego, uma vez presentes tais elementos na relação jurídica, traz como consequência a existência do vínculo de emprego com todos os seus desdobramentos e consectários, sob a égide dos direitos sociais sacramentados na Carta Magna e protegidos pelo manto dos institutos correlatos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cumpra referir que nem a reforma trabalhista, tampouco a decisão proferida pelo STF quando do julgamento sobre terceirização na ADPF n. 324 pelo STF, que ratificou a possibilidade da terceirização irrestrita nas empresas, inclusive na sua atividade-fim (em sentido contrário ao que até então estava sedimentado na súmula 331 do TST), modificaram estrutura clássica conceitual de “empregado”.

Embora a nova legislação tenha o propósito de garantir a estratégia de negócio e a essencial para a competitividade das empresas, fazendo a conjugação dos princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da não intervenção estatal na liberdade jurídica de contratar, este novo regramento não altera o conceito matriz do que se tem por “relação de emprego”.

Nos termos do art. 966 da Lei 10.406/2002, considera-se empresário individual quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para produção de bens e serviços. Por sua vez a lei complementar 128/2008 criou a figura do micro empreendedor individual – MEI, com vigência a partir de 01 de julho de 2009, disciplinando a necessidade da existência de um teto para receita bruta anual, a opção pelo Simples Nacional, e que não esteja impedido de optar pela sistemática prevista no art. 18-A da LC 128/2008. Além disso, exceto em relação aos serviços de pintura, hidráulica, eletricidade, alvenaria, carpintaria, manutenção e reparo de veículos, ao MEI é vedado a prestação de serviços através de cessão ou locação de mão de obra. Ademais, referida lei veda ao MEI cumulativamente mantê-lo pessoal, subordinado e habitual com o prestador de serviços, sob pena de exclusão do Simples Nacional. Pôr conseguinte, por meio de uma interpretação sistemática, presentes tais requisitos, estaremos diante de um vínculo de emprego e não diante de um empresário individual.

Por sua vez, a Resolução n. 140/2018 da CGSN, reproduzindo literalmente art. 31, § 3º, da Lei 8.212.91, conceitua a cessão ou contratação de mão de obra como a

disponibilização pela empresa contratante, em suas dependências ou de terceiros, de trabalhadores, inclusive do MEI, para a execução de serviços continuados, relacionados ou não à sua atividade principal, qualquer que seja a sua natureza e a forma do contrato.

Referia resolução, pontua que, as dependências de terceiros são as indicadas pela empresa contratante que não integrem essa e que não pertençam à contratada. E, por derradeiro, define que serviços contínuos, vedados à execução pelo MEI como regra geral, são aquelas que constituem necessidade permanente do contratante, com repetição periódica ou sistemática, vinculada ou não à atividade principal, ainda que exercida de forma intermitente ou por trabalhadores contratados com contratos diversos.

O artigo 114 da Resolução supra citada traz, ainda, a previsão da consequência em eventual desvirtuamento do instituto jurídico MEI, advertindo que na hipótese de o microempreendedor (MEI) prestar serviço como o indivíduo empregado ou identificados na contratação os elementos configurastes da relação de emprego, a contratante ficará sujeita as obrigações decorrentes, inclusive tributárias e previdenciárias. E como continuação de análise dos riscos presentes em eventual dissimulação nas hipóteses acima mencionada, poderá haver aplicações de multas administrativas pelo fisco. Em restando configurado referido delito, praticado mediante fraude, ocorrendo frustração do direito assegurado pela legislação trabalhista, haverá a configuração do tipo penal previsto no art. 203 do Código Penal Brasileiro.

Isso posto, diante da sistemática legal acima traçada, é imperiosa a observância dos princípios norteadores do direito do trabalho, em especial, o Princípio da Primazia da Realidade e o Princípio da Indisponibilidade de Direitos pelo empregado. O primeiro princípio elencado, também chamado de Princípio do contrato-realidade, tutela a verdade praticada e autoriza que o conteúdo do contrato se sobreponha à eventual forma. Este princípio chancela, até mesmo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviço, se no plano fático houver a coexistência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Busca, portanto, a verdade real que poderá se sobrepor a realidade formal. O Princípio da Indisponibilidade de Direitos, por sua vez, garante o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, no sentido de que as regras jus trabalhistas não podem ter sua regência contratual afastada por expressão volitiva dos envolvidos, sendo um instrumento assecuratório das garantias fundamentais do trabalhador. Nesta vertente, os direitos trabalhistas possuem uma indisponibilidade nata,

traduzindo a inviabilidade do empregado de despojar por sua manifestação de vontade, das proteções garantidas pela ordem jurídica.

Logo, os Princípios são colocados como grandes fontes normativas cuja função precípua é informar, integrar e interpretar a compreensão do Direito para nortear a relação de emprego. Dessa maneira, o núcleo duro da caracterização da relação de emprego não foi alterado pela reforma trabalhista.

Pondera-se que não há que se confundir, nem há espaço para a interpretação de que “flexibilização trabalhista”, “terceirização de atividades fins e meio”, “licitude de trabalho autônomo” com a perniciosa “pejotização”, travestida de Micro Empreendedor Individual.

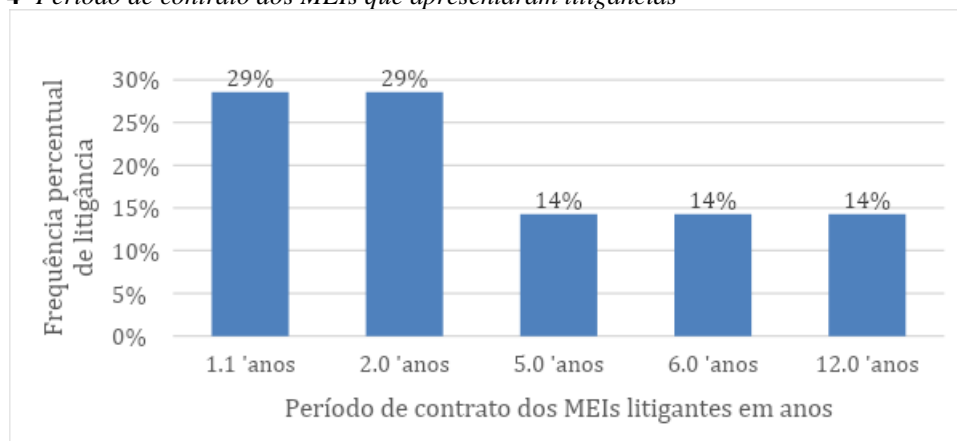
Nesta vertente, é oportuno trazer à baila o Princípio da Primazia da Realidade que pulsa na seara trabalhista e em casos em que o vínculo de emprego possa estar mascarado de MEI, a verdade real preponderará sobre a realidade aparente de MEI. Consequentemente, a relação de contratação de serviço será suplantada pelos efeitos e consequências do instituto relação de emprego.

Justamente para combater a fraude em relação ao desvirtuamento da relação de emprego, o art. 9º. da CLT determina que serão nulos de pleno direito os artifícios utilizados para desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos celetistas. Logo, referido preceito dará supedâneo para desfazer essa falsa premissa de que pela presença de uma pessoa jurídica como MEI, estaria artificialmente blindada pela “pejotização”.

Ainda, na hipótese de desvirtuamento da relação de emprego por miúda roupagem de terceirização na figura do MEI (unipessoal) ou da “pejotização”, as consequências repercutirão tanto na esfera trabalhista, quanto na fiscal e previdenciária, especialmente para o contratante. Isso porque os fraudadores ficarão sujeitos às multas administrativas aplicáveis pelo fisco. Ademais, na hipótese de se tratar direitos indisponíveis, mesmo que individuais, tendo como pano de fundo, lesão ou ameaça a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, será o Ministério Público do Trabalho legítimo para atuar e, inclusive, diante dos requisitos ensejadores, propor ação civil pública, como mecanismo de proteção dos direitos sociais constitucionalmente garantidos. Além disso, é possível que haja configuração do crime previsto no art. 203, do Código Penal, integrante do capítulo dos “Crimes contra organização do trabalho”, quando se estiver diante da frustração de direito trabalhista ocorra por meio de fraude ou violência.

reivindicar direitos trabalhistas que acreditam ter. Por outro lado, foram localizados contratos com mais de 10 anos.

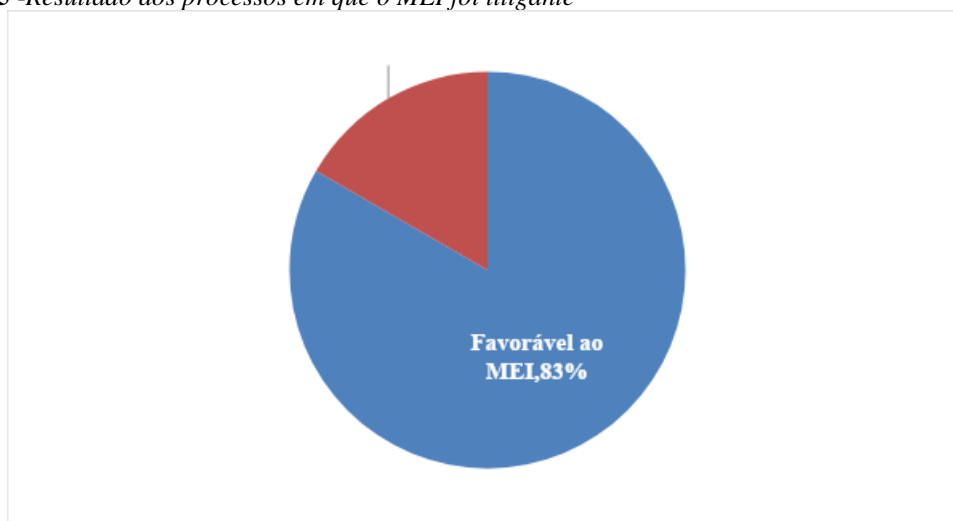
Figura 4 -Período de contrato dos MEIs que apresentaram litigâncias



Fonte: resultados da pesquisa (2022)

Uma vez estabelecido o vínculo contratual e despertado conflitos relacionados aos vínculos estabelecidos, houve moção de processos. Nota-se que tais processos foram basicamente alicerçados nos artigos 9, 466 e 477 da CLT. Todos os processos mencionam as referidas imposições legais e alegam movimento de pejotização. Inclusive evidenciam fraudes ao sistema de proteção ao trabalhador, figura hipossuficiente da relação empregatícia. Em 83% dos processos foi considerado procedente as demandas e os reclamantes obtiveram sucesso na sentença ajuizada, tal qual ilustrado na figura5.

Figura 5 -Resultado dos processos em que o MEI foi litigante



Fonte: resultados da pesquisa (2022)

Dentre as sentenças favoráveis, os litigantes obtiveram em sua grande maioria Indenização pela falta de pagamentos dos direitos trabalhistas (13º salários, férias + 1/3, FGTS e verba rescisória) e condenação ao pagamento de todos os conselheiros, tal qual delineado na tabela 1.

Tabela 1 -Direitos assegurados aos litigantes

Percentual de processos que determinaram o direito	Direitos assegurados aos litigantes
70%	Indenização pela falta de pagamentos dos direitos trabalhistas (13º salários, férias + 1/3, FGTS e verba rescisória) e condenação ao pagamento de todos os conselheiros
50%	Declaração de vínculo
10%	Indenização de seguro – desemprego
10%	Reconhecimento de vínculo imprecatório entre as partes
10%	indenização por danos morais, em razão da ausência de registro do contrato na CTPS
10%	Multa por litigância de má-fé

Fonte: resultados da pesquisa (2022)

4.3 Relações comerciais entre MEI'se avaliação da natureza dos contratos comerciais: fontes e tipos de conflitos e os métodos adequados de soluções

No Estado brasileiro, a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) define os direitos e obrigações de empregadores e empregados e provê medidas para resolver conflitos laborais. Além disso, existem resolução dos órgãos estaduais responsáveis por fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e resolver disputas entre empregadores e empregados em suas atuais

A área de concentração do direito que lida com questões de gestão de conflitos se concentra no estudo da gestão de conflitos como um instrumento para transformar as práticas profissionais no sistema de justiça. Revise as etapas colocadas pelo judiciário na resolução de conflitos e no processo de resolução. bem como controvérsias sobre políticas de renovação de conflitos definidas pela moradia Nacional de Justiça. Aborda os mecanismos extrajudiciais aplicados na resolução de conflitos e comenta os instrumentos e técnicos de resolução aplicados, dentre os quais se destacam os instrumentos de

negociação, conciliação, mediação e arbitragem. Aborda também o papel da justiça comunitária e suas contribuições para o processo de resolução de conflitos de forma participativa e legítima.

O debate também se concentrou em “novos direitos”, cidadania e acesso à justiça. Regulamentações e regulamentos de aplicação da lei Modernidade Flexibilidade e tecnologia que impedem o avanço da gestão de conflitos. Também são discutidas as peculiaridades da administração pública, da administração privada, do terceiro setor e do setor 2.5. E observamos a complementaridade do sistema produtivo, do sistema educacional, das unidades federativas e dos poderes executivo, legislativo e judiciário.

Ressalte-se que as propostas de promoção de métodos alternativos partem do postulado básico de que a complexidade dos problemas gerados pela conjunção acesso à justiça, judicialização e dinâmica dos institutos judiciais remete necessariamente a uma abordagem relacional e sistêmica que norteia ações voltadas para a celeridade e dinamismo das estruturas e institutos de justiça. Nesse sentido, estão sendo desenvolvidos o gerenciamento de disputas, modelos de resolução de disputas, agendas de não julgamento e julgamento.

Esses métodos são respostas às demandas da sociedade e dos operadores do direito que buscavam soluções e capacitações que pudessem ampliar o leque de atuação, tanto no que diz respeito à celeridade da justiça quanto à promoção de soluções extrajudiciais. Em síntese, o objetivo de tais alternativas responde à realidade atual do judiciário cuja estrutura permanece congestionada, o que gera efeito contrário ao proposto na atual reforma da codificação de processo Civil Brasileiro (lei 13.140), do ano de 2015, que foi introduzir métodos alternativos de resolução de litígios com a clara intenção de reduzir a lentidão que caracteriza o sistema atual.

Afirma-se que o novo Codificação de processo Civil e a lei de Mediação introduzirão mudanças significativos que ampliarão ainda mais o uso de métodos consensuais de solução de conflitos” (BACELLAR, 2016, p. 23). Consequentemente, há um claro incentivo para resolver disputas fora dos tribunais. ou mesmo se a ação já foi movida também incentiva a resolução de auto disputas (COMIN; ZANELATTO, 2020).

De modo geral, pode-se dizer que “pela insatisfação recorrente com a administração da justiça e com o método de solução de controvérsias, foi necessário focar a atenção no estudo de uma coisa antiga [...] (ALVES; MENDES, 2018. p. 2). Os

métodos alternativos visam, portanto, reduzir a litigância, ou seja, procuram reduzir a vontade das partes de levar os conflitos a tribunal.

Além disso, sublinha-se que a resolução amigável de conflitos é uma tendência sem volta, pois esses institutos ocupam um lugar cada vez mais importante na agenda política e científica (COMIN; ZANELATTO, 2020). Eles são aplicados até mesmo no campo da justiça do trabalho e são altivamente promovidos pelo Conselho Nacional de Justiça. Essa solução extrajudicial só traz vantagens, pois “há vantagens evidentes para ambas as partes e para o sistema jurídico quando a disputa é resolvida sem julgamento” (CAPPELLETTI; GARTH, 1988, p. 83).

Pimenta, em 2004, já reconhecia a oportunidade de implementar mecanismos extrajudiciais de liquidação de ativos, como a necessidade de atualização das normas trabalhistas de forma a demonstrar de forma clara e inequívoca a vontade concreta da lei, a todas as partes envolvidas, eliminando polêmicas desnecessárias na interpretação de normas (PIMENTA, 2004). Nesse sentido, Alves e Mendes (2018) espionavam que a Justiça do Trabalho, dentre outras, sempre foi a que mais incentivou a autocomposição.

Dentre os métodos disponíveis, destacam-se os voltados para a prevenção de conflitos e os voltados para a resolução de conflitos. No primeiro caso, o apoio preventivo está no cerne deste caso. Por meio de um guia consultivo para a aplicação segura da lei, pesquisamos corrigir o ponto de vista passivo típico do judiciário, antecipando litígios que desafiem a expectativa de condenação, ou mesmo investigações junto ao judiciário. É considerado estratégico porque o faz (AMARAL, 2014).. No segundo caso, há contínua expansão do uso de negociações, mediação, conciliação e arbitragem.

Ressalte-se que métodos alternativos de solução de conflitos foram classificados pela mesma reforma trabalhista de 2017. 652, letra “f”, da CLT, acrescentada pela lei 13.467/2017, que permite a solução de conflitos por meio de acordo entre as partes e não mais exclusivamente por meio da intervenção do Estado.

Nesse sentido, Silva e Ferreira (2018) apontam que, em consonância com a nova lei de processo Civil (lei 13.105/15), as reformas laborais têm proporcionado diversos meios para a solução de conflitos. Isso possibilitou a homologação das execuções extrajudiciais por juízes laborais, medida que antes era praticada informalmente com muitas restrições e hoje é lei.

A conduta extrajudicial conflitante pode ser caracterizada por duas qualidades: auto constitutiva e heteroconstitutiva. O primeiro caso inclui “aqueles em que os próprios

interessados, com ou sem o auxílio de terceiros, encontram uma forma de resolver o problema por consentimento” (ĀRYA, 2004, p. 14). Inversamente, os conflitos de natureza heterocomposta são aqueles em que o conflito é gerido por terceiro, eleito ou não pelas partes envolvidas, que tem o poder de decisão, obrigando as partes esta decisão” (ARYA, 2004, p. 14).

Dos mecanismos de automontagem, mais especificamente: a) legítima defesa / autoproteção, geralmente proibida, mas admitida na legítima defesa efetiva e em situações de emergência, bem como outros casos particulares; b) Arbitragem: neste caso é escolhido um árbitro que tem a função de aproximar as partes para tentar chegar a um acordo c) Mediação: à semelhança da arbitragem, é escolhido um mediador que, além de aproximar as partes, também dá sugestões para a resolução do conflito. Nesse caso, é necessário que o mediador tenha conhecimento técnico para levar as partes a um acordo d) Transação: Esta forma de autocomposição inclui um elemento essencial, a res dúbia – coisa duvidosa; aplica-se nos casos em que há direito objetivo (por exemplo, FGTS não coletado), o interessado tem direito, porém, além disso, alega ter prestado horas extras, devendo esta última alegação ser comprovada, caso haja dúvida nesse caso.

No que respeita à conciliação, importa referir que se trata de um meio alternativo de resolução de litígios em que as partes atribuem a uma terceira pessoa – um juiz ou funcionário público sempre supervisionado por este – a função de aproximá-los juntos, de capacitá-los e sua orientação. na celebração de acordo quando o litígio já se encontre fundado, criando ou propondo opções para a composição do processo.

Ressalta-se, ainda, que a “mediação” é o meio alternativo de solução de controvérsias em que as partes delegam a um terceiro – juiz ou funcionário público sempre por ele supervisionado – a função de sua abordagem, autorização e orientação. na construção do acordo quando a lide já está estabelecida, sem criar ou propor opções para a composição da lide. É importante notar que a mediação é uma ferramenta que tenta explorar novas interações sociais; pois ao invés de minar relações já conflituosas, busca acalmá-las, ressignificar os conflitos e oferecer uma solução emancipatória (ALVES; MENDES, 2018). Este não é um método novo que tem sido usado desde os tempos antigos. Por exemplo: a legislação trabalhista anterior a 1988 previa a obrigatoriedade da mediação em conflitos coletivos de trabalho (DELGADO, 2017). Considera-se ainda que embora haja autorização legal para a realização de conciliações e mediações, estas só

produzirão efeitos jurídicos se forem intentadas perante os tribunais do trabalho ou sob a sua tutela.

Quanto às modalidades de heterocomposição, as duas principais formas são: a) Arbitragem (lei 9.307/96): onde as partes escolhem previamente um terceiro para resolver o conflito que é a regra, com exclusão de jurisdição. Uma vez solucionado o conflito declarado transitório e inapelável, deixará de ser apreciado pelo Poder Judiciário, sendo que, havendo ação judicial, o juiz proferirá sentença transitada em julgado sem julgamento de mérito conforme solucionado... por arbitragem; e b) Jurisdição: trata-se da submissão dos conflitos à apreciação de um magistrado devidamente designado para o efeito.

Em uma discussão mais aprofundada, deve-se notar que o estabelecimento de uma delegação Arbitral Preliminar se tornou possível em 2000. No entanto, essa criação não era obrigatória, mas facultativa, tanto no âmbito empresarial quanto sindical, e não obteve êxito devido ao desinteresse dos interessados, trabalhadores e empregadores e organizações sindicais. O próprio judiciário acabou sepultando a ideia dessas comissões de Conciliação Prévia, decidindo que a obrigatoriedade de passar por essas comissões antes de entrar na Justiça se caracterizava como um obstáculo ao acesso à Justiça.

O efeito libertador dos acordos feitos perante a delegação também começou a ser interrogado no judiciário, o que afasta o efeito liberatório mencionado na maioria das decisões. Tudo isso contribui para que essas comissões sejam reservadas pelos stakeholders.

Como pode ser cabido O ordenamento jurídico brasileiro tem identificado diversas soluções para promover "negociações gratuitas" além dos métodos acima. Podemos usar

- CONFORMIDADE FORA JUSTICIAL - LEI 13.467/2017: permite que empregado e empregador celebrem acordo extrajudicial, desde que com a assistência de advogados distintos e sujeito à validação na Justiça do Trabalho, que pode aprovar ou não o acordo considerando os possíveis danos aos trabalhadores.
- LIBERAÇÃO DURANTE O Acordo DE TRABALHO: o assalariado poderá, durante a vigência do contrato declarar a dispensa de direitos, nos termos do artigo 507-B, da CLT, com base na redação dada pela lei 13.467/ 2017: “Empregados e empregadores, estando ou não o contrato de trabalho em vigor, podem assinar o termo de quitação anual das obrigações

laborais, perante o sindicato dos empregados da categoria (PAUPERNAMBUCO, 1943).

- TAC - condições para Transformação de Conduta - Subtítulo do requerimento Judicial Especial: É um acordo firmado entre empregadores e o Ministério Público do Trabalho para cumprimento da legislação trabalhista.

Nota-se que a utilização de métodos alternativos de solução de conflitos laborais, já previstos na reforma trabalhista e no novo Codificação de processo Civil, é viável e necessária. Constatou que as limitações na utilização dos métodos muitas vezes estão ligadas a preconceitos e mal-entendidos de que o empregado é a parte mais fraca da relação de trabalho e, portanto, insuficiente e requer orientação, treinamento e educação para conquistar a cidadania livre na resolução de conflitos. Por fim, acreditam que a disseminação, fortalecimento e disseminação de métodos consensuais de gestão de conflitos requer uma mudança de cultura, com alargamento da educação e estruturação do ambiente ético. Para isso, principalmente perante a Justiça do Trabalho, a preparação dos empregados, ou mesmo dos mediadores independentes, deve ser prioridade. A mediação e a reconciliação são vários métodos de humanização e conciliação. (mudanças de conflito). Para isso, a ênfase deve ser colocada na satisfação da jurisdição, e não no maior ou menor número de acordos, sendo o número de acordos considerado um critério frágil para a definição de justiça.

Observou-se que o CNJ, apesar de adotar resoluções em 2010, também estabeleceu metas para os juízes. Entre eles está a resolução de conflitos por meios adequados.

4.4 Produto técnico sugerido: Meio-fio prático de métodos alternativos de prevenção, mediação e resoluções de conflito que podem ser estabelecidos para entrar a judicialização

Abaixo segue uma proposta de contrato de trabalho eventual onde em sua composição existe: à contratante, o contratado, objetivos de ambos, período de vigência, remuneração, ausência de transporte (benefícios a ser colocado entre as partes), observação de contratado (onde será colocado alguma exigência ou interesse do contratado) e as assinaturas de ambas as partes mais assinaturas dos representantes legais

(advogados competentes de ambas as partes) e havendo a possibilidade de duas testemunhas para comprovar os interesses e acordos tratados no documento que após discussão e realização do acordo com documento assinado será arquivado e colocado para edital no respectivo site/página governamental (que poderá ser criado) para oficializar o acordo do respectivo documento.

Os documentos (contratos) serão necessários para uma melhoria social e entendimento amplo entre as partes é um modo de estabilizar os conflitos gerados mutuamente pela falta de acordo e entendimento sobre o próprio contratos, além de gerar estabilização e comunicação com a sociedade deixando as partes (dos contratos) sem relevâncias entre as partes com acesso ao público (sociedade brasileira) sobre os atos que serão produzidos e praticados em seus determinados domínios de ação, sendo assim, uma utilização geral para toda sociedade.

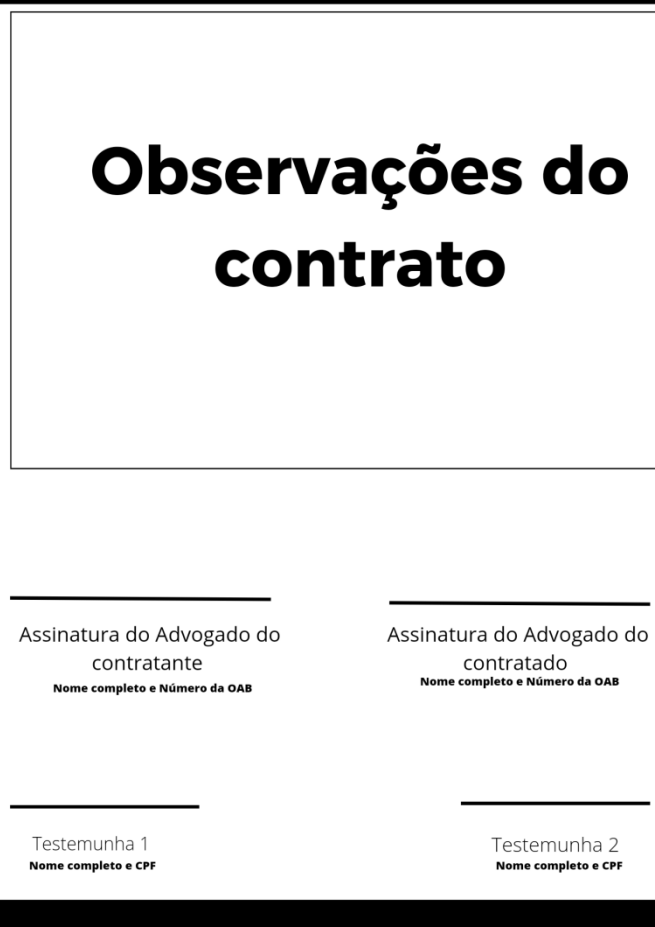
Referindo-se à questão dos meios alternativos de solução de conflitos, outros estudiosos (pesquisadores), por outro lado, optam não supor que o autor não seja dono de seu destino e que a Justiça do Trabalho não seja responsável por disseminar uma análise crítica, dando preferência por soluções mais céleres e eficazes, portanto, por iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho, que publicou a lei 168 / TST / GP, de 04 de abril de 2016, que dispõe sobre o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em negociação coletiva, estabelecendo a poderes da vice-presidência do TST para instruir e conduzir os processos, a mediação tem, portanto, o poder não só de educar os cidadãos no exercício de seus direitos, mas sobretudo de conter as eventuais arbitrariedades dos magistrados na condução de juízos com características semelhantes.

Figura 6 -Modelo de Contrato Proposto

CONTRATO DE TRABALHO EVENTUAL	
CONTRATANTE	CONTRATADO
Nome do contratante, nacionalidade, carteira de identidade, CNPJ, e-mail, rua, bairro, CEP, Cidade/UF.	Nome do contratado, nacionalidade, carteira de identidade, CNPJ, e-mail, rua, bairro, CEP, Cidade/UF.
_____ <small>Assinatura do contratante</small>	_____ <small>Assinatura do contratado</small>
OBJETIVOS DO CONTRATANTE	OBJETIVOS DO CONTRATADO
PERÍODO DE VIGÊNCIA	OBSERVAÇÕES DO CONTRATO
REMUNERAÇÃO	
AUSÊNCIA DE TRANSPORTE	
<small>Rua, Nº - Cidade e Estado</small>	<small>Rua, Nº - Cidade e Estado</small>

Fonte: Elaboração Própria (2022)

Figura 7 -Modelo de Contrato Proposto



The image shows a contract template with a large central box for observations and four signature lines. The central box is titled "Observações do contrato" in bold black text. Below it, there are four signature lines arranged in two rows. The top row is for the "Assinatura do Advogado do contratante" and "Assinatura do Advogado do contratado", both requiring "Nome completo e Número da OAB". The bottom row is for "Testemunha 1" and "Testemunha 2", both requiring "Nome completo e CPF".

Observações do contrato

Assinatura do Advogado do contratante
Nome completo e Número da OAB

Assinatura do Advogado do contratado
Nome completo e Número da OAB

Testemunha 1
Nome completo e CPF

Testemunha 2
Nome completo e CPF

Fonte: Elaboração Própria (2022)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho mostrou as principais considerações sobre o microempreendedor individual (MEI), onde apontou suas fundamentações e questionamentos referente ao tema pejetização do trabalho que mostrou os desafios e problemas gerados socialmente, como os aumentos nos processos trabalhistas e a demanda de maior crescimento na pejetização entre contratante e contratado que pode levar a problemas sociais de porções muito relevantes durante os anos para justiça brasileira, por causa da própria doutrina de ser ultra rígida da sua constituição (de 1988) e de modo que pode levar a demora para resolução do conflito gerado entre as partes (contratante e contratado), podendo ser visto como um problema de proporções pequeno atualmente mas o seu aumento anualmente e além de outros conflitos existentes pode levar a uma escassez judiciária brasileira na área trabalhista.

As principais considerações do trabalho foi mostrar um conflito de relação trabalhista com o MEI e suas atuais proporções de conflito, além de demonstrar sua parte histórica de sua própria criação de personalidade jurídica do MEI e seu desenvolvimento social e econômico gerando assim um resultado esperado para a resolução do principal conflito questionado (o aumento de pejetização), chegando à conclusão que melhor opção a ser colocado em prática seria um contrato de trabalho eventual com características simples entre as partes envolvidas (contratante e contratado), para diminuir a demanda no judiciário brasileiro, onde haverá participação de órgãos competentes públicos (OAB - Nacional, Jucesp ou Secs) e privados (Sebrae e Escritórios especializados em acordos) para organização de um projeto de simplificação dos acordos por via de uma central nacional ou Estadual, onde ficará todos os acordos registrados e por via de edital para oficializar o acordo entre as partes competentes.

Os contratos serão oficializados e arquivados mas em caso de quebra contratual serão aplicado o artigo 479 da CLT que dispõe “Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato”; ou seja em caso de quebra contratual a parte que for prejudicada (contratante) poderá entrar com ação direta para ressarcimento contratual por causa do instrumento colocado em acordo entre as partes que será já colocado as custas de quebra

de contrato, mas o mesmo contrato será colocado as custas em caso o contratante dispensar o contratado fora do tempo determinado, assim sendo um instrumento de benefícios e acordos amplo entre as partes.

A referência para sua composição contratual tem sua base legal nos art e lei como a Lei 8.212/1991 que coloca "quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego" sendo o plano de implementação para benefícios sociais ambas as partes do contrato, além do artigo número 421 do Código civil: "a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato", sendo a função social do contrato trazer soluções para o conflitos gerados entre as partes (interesse pessoais de ambas as partes), assim sendo necessário um contrato para a diminuição dos casos na justiça pois o projeto vai oferecer um mecanismo de facilitação e oportunidade de acordo social e mudanças necessárias para o melhor aproveitamento social para ambas as partes (contratante e contratado).

O contrato de trabalho eventual é a forma típica do trabalhador que não recebe serviços habitualmente, com alguma constância o trabalhador eventual presta serviço assalariado, subordinado, mas ocasional e de curta duração, isto é, não habitual ou não repetido nem demorado é assegurada a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso as relações de trabalho podem ser variadas, mas todas com respaldo em contratos e leis trabalhistas e entre as possibilidades para se criar o vínculo empregatício está o contrato de trabalho eventual; caso ocorra o não comparecimento para a realização do trabalho, não há penalidades para o trabalhador, assim como também não há pagamento, afinal o recebimento é por trabalho executado o contrato por trabalho eventual e normalmente realizado por trabalhadores autônomos que optaram por serem seus próprios mandatários de serviços já para os empregadores, as vantagens do contrato de trabalho eventual se encontram na não necessidade de vínculo empregatício com setores que precisam de prestação de serviços esporádicos.

O que tantas vezes ocorre na Justiça do Trabalho durante as audiências quando o juiz atua na forma prevista no artigo 652 da Consolidação das leis do Trabalho e no artigo 359 da codificação de processo Civil, são aplicados subsidiariamente ao processo do Trabalho. Nesse sentido, os acordos coletivos são concebidos como uma forma autoconcedida de solução de conflitos, pois são implementados pelas próprias partes por meio de seus representantes sindicais, independentemente da ação de terceiros.

O princípio da compatibilidade manifesta-se, em primeiro lugar, na escolha do método de modo que os interessados possam realizar a ação a qualquer momento, independentemente dos resultados obtidos até o momento; porém, não havendo interesse na autocomposição, o autor deve indicá-lo no requerimento liminar e o arguido deve fazê-lo, mediante requerimento, não havendo audiência. À omissão na lei de Mediação quanto à manifestação preventiva do desinteresse das partes na solução amigável suscita o debate sobre a instituição da mediação compulsória no ordenamento jurídico brasileiro. Pode-se entender que a redação do artigo 27 da lei de Mediação não deixa margem de manobra aos juízes.¹⁸ Por outro lado, é razoável a interpretação sistemática que concilia as duas normas, permitindo tanto ao autor como ao réu manifestar, desde a sua primeira aparição no processo judicial, o seu desinteresse pela autocomposição, de acordo com o princípio de autonomia, perdoassem, qualquer forma, a lei poder compelir as partes a comparecerem à audiência de mediação, mas não a sua adesão e continuidade, além da importância da cláusula de mediação que pode ser prévia ou acessória ao processo judicial.

A principal vantagem da cláusula de mediação é a sua escolha em momento anterior à existência do conflito forçando as partes a realizar pelo menos a primeira reunião, implantando a cultura do consenso e da paz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**. Site Passapalavra/ Blog da Boitempo, 2017. Disponível em <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em 28 jul 2021.

AHMAD, Nadim; HOFFMAN, Anders. **A framework for addressing and measuring entrepreneurship**. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development - OECD, 2008. 36 p. (OECD statistics working papers, 2008/02). Disponível em: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/a-framework-for-addressing-and-measuring-entrepreneurship_243160627270. Acesso em: 03 jun 2021.

ALVES, Giovanni. **A condição de proletariedade: A precariedade do trabalho no capitalismo global**. Bauru: Praxis Editorial, 2009.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios da sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. **A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização**. In: ANTUNES, R. (Org.) Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 425-444.

ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende. *et al.* **Empreendedorismo Tupiniquim: notas para uma reflexão**. In: Congresso Internacional Interdisciplinar em sociais e humanidades, Niterói. Anais, Niterói, 2012.

ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0** 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 p.

ANTUNES, Ricardo. 2018. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs). 2009. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo.

BARBOSA, Rosângela Nair de Carvalho. **Trabalho e economia solidária: crítica ao empreendedorismo como possibilidade histórica**. In: FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon e ALMEIDA, Carla Cristina Lima de (Orgs.). Trabalho, território, cultura: novos prismas para o debate das políticas públicas. São Paulo: Cortez, 2007. p. 79-98.

BARBOZA, Ricardo Augusto Bonotto; CAMPANHA, Lucas José. **Quadro Jurídico de apoio aos pequenos empreendimentos: Lei do MEI, limitações e potencialidades**. Revista Brasileira de Direito Empresarial. Belém. v. 5, n. 2, p. 37 – 57, Jul/Dez. 2019.

BARBOZA, Ricardo Augusto Bonotto; FONSECA, Sergio Azevedo; RAMALHEIRO, Geralda Cristina de Freitas. O papel das políticas públicas para potencializar a inovação em pequenas empresas de base tradicional. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 1, p. 58-71, 2017.

BARROCO, Maria Lucia Silva. **Ética e Serviço Social: fundamentos ontológicos**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Carlos Juliano. “Mistura de deep web com feira livre”: o trabalho nas fazendas de cliques. *Economia*, UOL. 08/06/2021. Disponível em <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2021/06/08/mistura-de-deep-web-com-feira-livre-o-trabalho-nas-fazendas-de-cliques.htm>. Acesso em 25 jul 2021.

BAUMBERG, Ben; MEAGER, Nigel. Jobqualityandthe self-employed: is it still better to work for yourself?. **Unequal Britain at Work**, p. 105-129, 2015.

BOAVA, Diego Luiz Teixeira; MACEDO, Fernanda Maria Felício. **Sentido Axiológico do Empreendedorismo**. Anais do XXXIII ENANPAD: São Paulo, 2009.

BORBA, M. L.; HOELTGEBAUM, M.; SILVEIRA, A. A produção científica em empreendedorismo: análise do academy of management meeting: 1954-2005. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**. v.12, n.2, p.169–206, 2011.

BORGES, C.; NAJBERG, E.; FERREIRA, V. R. S.; COSTA, C. S. Perfil das Recomendações dos Pesquisadores Brasileiros às Políticas Públicas de Empreendedorismo. **Administração Pública e Gestão Social**. v. 5, n. 1, p.01- 19, 2013

BRASIL, **Lei Complementar nº 147/2014**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp147.htm. Acesso em 08 jun 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 jun 2021.

BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 jul 2021.

BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Lex: legislação federal e marginalia, Brasília, 2013. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf. Acesso em: 10 out.2014.

BRASIL. Decreto - lei nº 486, de 3 de março de 1969. Dispõe sobre escrituração e livros mercantis e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, Brasília, DF, 3 mar. 1969.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 486, de 03 de março de 1969**. Dispõe sobre escrituração e livros mercantis e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0486.htm. Acesso em 29 jul 2021.

BRASIL. **Lei Complementar n. 123/06, de 14 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte. Disponível em:

<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leiscomplementares/2006/leicp123.htm>
.Acesso em: 02 jun 2021.

BRASIL. Lei Complementar n. 128/08, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar nº123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leiscomplementares/2008/leicp128.htm>. Acesso em: 02 jun 2021.

BRASIL. Lei complementar nº. 123/06, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, de 15 dez. 2006.

BRASIL. Lei Complementar nº. 128/08, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 dez. 2008.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 jun 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406/ 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 10 jan. 2002.

BRASIL. Lei nº 11.598, de 03 de dezembro de 2007. Estabelece diretrizes e procedimentos para a simplificação e integração do processo de registro e legalização de empresários e de pessoas jurídicas, cria a Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - REDESIM; altera a Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994; revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 1.715, de 22 de novembro de 1979, e das Leis nºs 7.711, de 22 de dezembro de 1988, 8.036, de 11 de maio de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.906, de 4 de julho de 1994; e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111598.htm. Acesso em 29 jul 2021.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13352.htm. Acesso em 28 jul 2021.

BRASIL. Lei nº 9.317, de 05 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte - SIMPLES e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19317.htm. Acesso em 29 jul 2021.

BRASIL. Lei nº 9.317, de 05 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o regime tributário das microempresas e das empresas de pequeno porte, institui o Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de pequeno Porte - SIMPLES e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 5 dez. 1996

BRASIL. **Lei nº 9.841, de 05 de outubro de 1999**. Institui o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispondo sobre o tratamento jurídico diferenciado, simplificado e favorecido previsto nos arts. 170 e 179 da Constituição Federal. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19841.htm. Acesso em 29 jul 2021.

BRASIL. Lei nº. 139/2011, de 10 de novembro de 2011. Altera dispositivos da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União, Poder Executivo**, Brasília, DF, 11 nov. 2011.

BRASIL. Lei nº. 8.212/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Lei nº. 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 12**. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum". Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho (2003). Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 10 jun 2021.

BREMAN, J. 2013. A bogusconcept?. **New Left Review**, v.84, p.130–138.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Do antigo ao novo desenvolvimentismo na América Latina**. In: DELORME PRADO, Luiz Carlos (Org.); D'AGUIAR, Rosa Freire (Ed.). Desenvolvimento econômico e crise. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 2012. p. 37-65.

BROWN, Wendy. **Edgework: Criticalessaysonknowledgeandpolitics**. Princeton University Press, 2009.

BRUNO, Fernanda. Revista Digilabour. **Tecnopolítica, racionalidade algorítmica e mundo como laboratório: entrevista com Fernanda Bruno**. 2019. Disponível em <https://digilabour.com.br/2019/10/25/tecnopolitica-racionalidade-algoritmica-e-mundo-comolaboratorio-entrevista-com-fernanda-bruno/>. Acesso em 26 jul 2021.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade**. In: Economia e Sociedade, n. 14, Campinas, jun. 2000, p. 153-174.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. **Neoliberalismo e o Consenso de Washington: a verdadeira concepção de desenvolvimento do Governo FHC**. In: MALAGUTI,

Manoel Luiz; CARCANHOLO, Reinaldo Antonio & CARCANHOLO, Marcelo Dias. (orgs.). *Neoliberalismo: a tragédia do nosso tempo*. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CASSON, Mark. **The entrepreneur: an economic theory**. Oxford, Martin Robertson, 1982.

CASTRO, Carla Appollinario de. **Crítica à razão empreendedora: a função ideológica do empreendedorismo no capitalismo contemporâneo**. Tese (Doutorado). Universidade Federal Fluminense, 2013.

CLARKE, J. Living with/in and without neo-liberalism. **Focaal – European Journal of Anthropology**, v.51, p.135–147, 2008

COCHRAN, W. G. **Sampling techniques**, 3rd edition. New York: John Wiley & Sons.

CORDEIRO, F. R. S. **As vantagens e desvantagens apresentadas aos micros empreendedores individuais com a promulgação da lei 128/2008**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis), Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2012.

COSTA, A. B.; GRIN, E. J.; CALDAS, E. L.; CONCEIÇÃO, E. B.; Burgos, F.; SARFATI, G. **Políticas públicas de fomento ao empreendedorismo e às micro e pequenas empresas**. São Paulo: Programa Gestão Pública e Cidadania, FGV-EAESP, 2013.

COSTA, A. M.; BARROS, D. F.; MARTINS, P. E. M. (2012). A alavanca que move o mundo: o discurso da mídia de negócios sobre o capitalismo empreendedor. **Cadernos EBAPE.BR**. v.10, n.2, p.357–375, 2012.

CROSS, J. Neoliberalism as unexceptional: economic zones and the everyday precariousness of working life in South India. **Critique of Social Anthropology**, v.30, p.355–373, 2010.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo – ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução Mariana Echalar. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAWSON, Christopher; HENLEY, Andrew. “Push” versus “pull” entrepreneurship: an ambiguous distinction?. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 18, n. 6, p. 697-719, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DESEMPREGADO não, microempreendedor! **ABC do ABC**. 30/05/2020. Disponível em <https://www.abcdobc.com.br/abc/noticia/desempregado-nao-microempreendedor-102154>. Acesso em 28 jul 2021.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

DRUCK, Peter Ferdinand. **Inovação e espírito empreendedor**. Editora Pioneira, 1987.

DUBAL, Veena B. **WinningtheBattle, LosingtheWar?:Assessingthe Impact ofMisclassificationLitigationon Workers in theGigEconomy**. 2017 Wis. L. Rev. 239 (2017). Disponível em: https://repository.uchastings.edu/faculty_scholarship/1598. Acesso em 27/07/2021.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2001.

DUPAS, Gilberto. **A lógica da economia global e a exclusão social**. Estud. av. , São Paulo, v. 12, n. 34, pág. 121-159, dezembro de 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141998000300019&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 03 maio 2021.

ERIKSEN, T. H.; LAIDLAW, J.; MAIR, J.; MARTIN, K.; VENKATESAN, S. The conceptofneoliberalismhasbecomeanobstacletotheanthropologicalunderstandingofthetwenty-firstcentury. **Journal ofthe Royal AnthropologicalInstitute**, v.21, p.911–923, 2015.

FERGUSON, J. The uses of neoliberalismo. **Antipode**, v.41, n.S1, p.166–184, 2010.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Tradução: Magda Lopes. Porto Alegre: Penso, 2013.

GALVÃO, A. Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro: coedição, Revan, FAPESP, 2007.

GLAVIN, Paul; FILIPOVIC, Tomislav; VAN DER MAAS, Mark. Precarious versus EntrepreneurialOriginsofthe Recently Self-Employed: Workand Family DeterminantsofCanadians' Self-EmploymentTransitions. In: **SociologicalForum**. 2019. p. 386-408. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/socf.12502>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

GOMES, Marcelo. Pensando o Brasil em Filmes| 2ª Edição |**Especial "Estou Me Guardando para Quando o Carnaval Chegar"**. Vitória da Conquista: Janela Indiscreta, 2020. (60 min.), son., color. Disponível em: <https://youtu.be/nfyw4IUb0t8>. Acesso em: 03 jun 2021.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2.Ed. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2017.

HARVEY, D. **A brief history ofneoliberalism**. Oxford: Oxford University Press, 2005.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo**. História e implicações. São Paulo: Ed. Loyola, 2008.

HERBERT, Rebert F.; LINK, Albert N. **The entrepreneur: mainstreamviewsand radical critiques**. 2nd ed., New York: Praeger, 1988. 178 p.

HESSELS, Jolanda; VAN GELDEREN, Marco; THURIK, Roy. Entrepreneurialaspirations, motivations, and their drivers. **Small Business Economics**, v. 31, n. 3, p. 323-339, 2008.

HUGHES, K. Exploring Motivations and Success Among Canadian Women Entrepreneurs. **Journal of Small Business and Entrepreneurship**, v.19, n.2, p.107–20, 2006.

HUGHES, Karen D. Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership. **Gender, Work & Organization**, v. 10, n. 4, p. 433-454, 2003.

INFOPROLETÁRIOS. Disponível em <https://infoproletarios.org/>. Acesso em 10 jun 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 1980**. Tabelas selecionadas sobre rendimentos: pessoas, famílias, domicílios: áreas de ponderação para amostra de 25%. Rio de Janeiro; 1991

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Demografia das empresas e estatísticas de empreendedorismo: 2016** / Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas, Cadastros e Classificações. - Rio de Janeiro : IBGE, 2018. 119p. - (Estudos e pesquisas. Informação econômica, ISSN 1679-480X ; n. 31)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2021**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=27762&t=sobre>. Acesso em 06 jun 2021.

KALLEBERG, Arne L. **Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s**. Russell Sage Foundation, 2011.

KREIN, José Dari. **As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese de doutorado — Instituto de Economia — Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

KREIN, José Dari. *et al.* **Balanço do Trabalho no governo Lula: avanços e contradições**. In. Revista da ABET, vol 12 n° 2. Julho/dezembro 2011; São Paulo: ABET/LTr, 2011.

KUEHN, Kathleen; CORRIGAN, Thomas F. **Hope labor: The role of employment prospects in online social production**. 2013. *The Political Economy of Communication*, 1(1). 9–25. Disponível em: <http://polecom.org/index.php/polecom/article/view/9>. Acesso em 27 jul 2021.

LAPORTE, Thiago Freire. **Labour standards in global supply chains: The relationship between due diligence and labour inspectorates**. Bristol, 2018.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução Mariana Echaclar. São Paulo: Boitempo, 2016. 416 p.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63-82, 2015.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor**, v. 1, n. 13, p. 63-82, 2015.

LIMA, Jacob C.; BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. CadernoCRH, Salvador, v. 32, n. 86, pág. 325-342, agosto de 2019. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200325&lng=en&nrm=iso. Acesso em 09 jun 2021.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. Revista Katálysis, vol. 10, 2007, pp. 37-45 Universidade Federal de Santa Catarina Santa Catarina, Brasil.

LIY, Macarena Vidal. **Na China, a ‘rebelião’ contra os “9.9-6”: trabalho das 9h às 21h, seis dias por semana**. El país, 22 abr 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/04/19/internacional/1555672848_021656.html. Acesso em: 23 jul 2021.

LOTTA, Gabriela; FAVARETO, Arilson. Desafios da integração nos novos arranjos institucionais de políticas públicas no Brasil. **Revista de Sociologia e Política**, v. 24, n. 57, p. 49-65, 2016.

LUPTON, Deborah. **Sociologia digital: para além do digital, rumo ao sociológico**. Tradução: Thiago Pinho. Prelúdios, Salvador, v. 8, n. 8 p. 137-145, jul./dez. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de Emprego & Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MALAGUTI, Manoel Luiz. **Crítica à razão informal: a imaterialidade do salariado**. São Paulo: Boitempo; Vitória: EDUFES, 2000.

MARANGONI, Gilberto. Desafios do Desenvolvimento. **Anos 1980, década perdida ou ganha?** 2012. Ano 9. Edição 72 – 15/06/2012. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2759:catid=28&Itemid=23. Acesso em 01 jun 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Grupo Editorial Nacional/Atlas, 2017.

MARX, Karl. **Teorias da mais-valia: história crítica do pensamento econômico (livro 4 de O Capital)**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980.

MÉSZÁROS, István. **O poder da ideologia**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MILLAR, K. M. The precarious present: wageless labor and disrupted life in Rio de Janeiro, Brazil, **Cultural Anthropology**, v.29, p.32– 53, 2014.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Mapa de Empresas – Natureza jurídica**. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/painel-mapa-de-empresas>. Acesso em 02 jun 2021.

MOLÉ, N. J. Precarioussubjects: anticipatingneoliberalism in northernItaly'sworkplace. **American Anthropologist**, v.112, p.38– 53, 2010.

MOORE, Andrea. Neoliberalismandthe musical entrepreneur. **Journal ofthe Society for American Music**, v. 10, n. 1, p. 33-53, 2016. Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-the-society-for-american-music/article/neoliberalism-and-the-musical-entrepreneur/12A00DCE43B65C3739A94C3FE569C78F/core-reader>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

MOREIRA, H. S. A.; MOREIRA, M. A.; SILVA, W. A. C. Dez anos de pesquisa em empreendedorismo apresentados nos ENANPADS de 2003 a 2012: análise dos autores engajados na área. **Revista de Empreendedorismo E Gestão de Pequenas Empresas**, v.3, n.1, p.33–55, 2014.

NARETTO, N., BOTELHO, M.; MENDONÇA, M. **A trajetória das políticas públicas para pequenas e médias empresas no Brasil: do apoio individual ao apoio a empresas articuladas em arranjos produtivos locais**. IPEA – Planejamento e Políticas Públicas, 27, 2014.

NASSIF, V. M. J.; SILVA, N. B.; ONO, A. T.; BONTEMPO, P. C.; TINOCO, T. Empreendedorismo: Área em evolução? Uma revisão dos estudos e artigos publicados entre 2000 e 2008. **RAI – Revista de Administração e Inovação**, v.7, n.1, p.175–192, 2010.

OLIVEIRA, Andressa Somogyde, *et al* **Trabalho informal e empreendedorismo: faces in(visíveis) da precarização**. RBSD – Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 4, n. 3, p. 86-105, set./dez. 2017.

OLIVEIRA, J. **Análise do enquadramento no MEI: um estudo de caso no comércio de cachorro quente em Florianópolis**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis), Centro Sócio Econômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

OLIVEIRA, Tiago. **Trabalho e Padrão de Desenvolvimento: uma reflexão sobre a reconfiguração do mercado de trabalho brasileiro**. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico - Universidade Estadual de Campinas, 2015.

OSCAR, Naiana. **Desempregado, não. Empresário**. Estadão. Disponível em <https://infograficos.estadao.com.br/public/economia/quando-a-criese-faz-o-empendedor/phone/capitulo1.html>. Acesso em 28 jul. 2021.

PANTEA, Maria-Carmen. Employment-to-Entrepreneurship Interface in theContextof Tech Innovation. A QualitativeAnalysis in Romania. **JEEMS Journal of East European Management Studies**, v. 23, n. 1, p. 128-146, 2018. Disponível em: <<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0949-6181-2018-1-128/employment-to-entrepreneurship-interface-in-the-context-of-tech-innovation-a-qualitative-analysis-in-romania-jahrgang-23-2018-heft-1>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

PAPA, Fernanda de Carvalho. **Transversalidade e políticas públicas para mulheres no Brasil: percursos de uma pré-política**. Fundação Getúlio Vargas, 2012.

PARKER, Simon C. **The economicsofentrepreneurship**. Cambridge University Press, 2018.

PASTORE, José. **Encargos Sociais. Implicações para o salário, emprego e competitividade**. São Paulo: LTr, 1997.

PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PENROSE, Edith. **A teoria do crescimento da firma**. Campinas: Editora da Unicamp, 2006.

PIRES, Fabiana. **É possível ensinar alguém a ser empreendedor?** Insper. Pequenas empresas, grandes negócios. 05/09/2012. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/e-possivel-ensinar-alguem-a-ser-empendedor/>. Acesso em 27 jul 2021.

PNUD. **Desencadeando o empreendedorismo: o poder das empresas a serviço dos pobres**. Relatório para o Secretário Geral das Nações Unidas. Março/2004. Disponível em: http://www.undp.org/cpsd/documents/report/portuguese/foreword_p.pdf. Acesso em: 04 jun 2021.

QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Tradução: João Minhoto Marques, Maria Amália Mendes e Maria Carvalho. 2. ed. Lisboa: Gradiva, 1998.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO (CONJUR). **Ministro do TST suspende perícia técnica em algoritmo da Uber**. 01/06/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-01/ministro-tst-suspende-pericia-tecnica-algoritmo-uber>. Acesso em 10 jun 2021.

RIFKIN, Jeremy. **A sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2016.

RODRIGUES, Carlos Henrique Lopes; JURGENFELD, Vanessa Follmann. **Desnacionalização e financeirização: um estudo sobre as privatizações brasileiras (de Collor ao primeiro governo FHC)**. Econ. soc., Campinas, v. 28, n. 2, p. 393-420, Aug. 2019. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-06182019000200393&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 Mai 2021.

ROSE, N. S. **Powers offreedom: reframingpoliticalthought**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

SADOWSKI, Jathan. **“As plataformas não apenas organizam o trabalho: governam a vida”**. Entrevista com JathanSadowski. Digilabour. 08/11/2019. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2019/11/08/as-plataformas-nao-sao-apenas-uma-forma-de-organizar-o-trabalho-mas-uma-maneira-de-governar-a-vida-entrevista-com-jathan-sadowski/>. Acesso em: 28 jul 2021.

SANTOS, Anselmo Luis dos. **Custo do trabalho no Brasil: conceito, metodologia de cálculo e evolução recente.** In: DEDECCA, Claudio Salvadori; PRONI, Marcelo W. (Org.). Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido. 1. ed. Campinas e Brasília: IE/Unicamp; Ministério do Trabalho e Unitrabalho, v. 1, 2006.

SARFATI, G. Estágios de desenvolvimento econômico e políticas públicas de empreendedorismo e de micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) em perspectiva comparada: os casos do Brasil, do Canadá, do Chile, da Irlanda e da Itália. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v.47, n.1, p.25-48, 2013.

SARFATI, Gilberto. **Estágios de desenvolvimento econômico e políticas públicas de empreendedorismo e de micro, pequenas e médias empresas (MPMEs) em perspectiva comparada: os casos do Brasil, do Canadá, do Chile, da Irlanda e da Itália.** Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 47, n.1, p.25-48, 2013.

SATO, Leny. **Diferentes faces do trabalho no contexto urbano.** In: COUTINHO, Maria Chalfin; BERNARDO, Márcia Hespanhol e SATO, Leny. (Org.). Psicologia social do trabalho. Petrópolis: Vozes, 2017. p. 151-174.

SCHRAMM, Carl; LITAN, Robert E. **The Growth solution.** The American, jul/ago, 32-38, 2008.

SCHUMPETER, Joseph Alois. (1911). **A Teoria do Desenvolvimento Econômico.** São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – **Guia Completo do Microempreendedor Individual - com alterações da Lei Geral.** Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/guia_do_microempreendedor_\(2\).pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/BA/Anexos/guia_do_microempreendedor_(2).pdf). Acesso em: 02 jun 2021.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – **Perfil do Microempreendedor Individual (2017).** Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/04/Perfil-do-Microempreendedor-Individual_2017-v12.pdf. Acesso em: 06 jun 2021.

SEBRAE – **Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas** – Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae>. Acesso em: 02 jun 2021

SEBRAE– Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Conheça características importantes para o comportamento empreendedor.** 11/06/2015. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigoshome/conheca-caracteristicas-importantes-para-o-comportamento-empendedor,638b5d27e8fdd410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em 27 jul 2021.

SERVIERE, Laura. **ForcedtoEntrepreneurship: ModelingtheFactorsBehindNecessityEntrepreneurship.** **Journal of Business andEntrepreneurship**, v.1, n.22, p.37– 53, 2010.

SHANE, Scott A. **Literallyborn entrepreneurs**. The New York Times. 21/09/2009. Disponível em: <https://boss.blogs.nytimes.com/2009/09/21/literally-born-entrepreneurs/>. Acesso em: 27 jul 2021.

SILVA, T. D. Gestão da transversalidade empolíticaspúblicas.InEnanpad – **Encontro da Anpad**. pp. 1–11. Rio de Janeiro: Anpad, 2011.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2017.

SOUZA, Jessé. **Os Batalhadores Brasileiros. Nova Classe Média ou Nova Classe Trabalhadora?** 2ª edição. Belo Horizonte: UFMG, 2012.

SPINK, P.K. A articulação de ações públicas em situações complexas. In: Marcus Vinícius Peinado Gomes, Mário Aquino Alves, & Renê José Rodrigues Fernandes (Eds.): **Políticas públicas de fomento ao empreendedorismo e às micro e pequenas empresas** (1a ed.). São Paulo: Programa Gestão Pública e Cidadania, 2013. p. 43-59

STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. **Belo Horizonte: Autêntica**, 2013.

STENSRUD, Astrid B. Precariousentrepreneurship: mobile phones, workandkinship in neoliberal Peru. **Social Anthropology**, v. 25, n. 2, p. 159-173, 2017. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1469-8676.12395>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

TAVARES, Maria Augusta. **O empreendedorismo e a corrosão das leis trabalhistas**. III Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís – MA, 2007.

TAVARES, Maria Augusta. **Trabalho informal: os fios (in)visíveis da produção capitalista**. Revista Outubro, São Paulo, n. 7, p. 49-60, 2002.

TEICHGRABER, Martin. European Union Labour force survey–annualresults 2012, Statistics in focus, 14/2013. **Reproduced with permissionofthe copyright owner. Furtherreproductionprohibitedwithoutpermission**, 2013.

TSING, A. L. Supplychainsandthehumancondition. **RethinkingMarxism.A Journal ofEconomics, Culture and Society**,v. 21, p.148–176, 2009.

Uber vai conceder direitos trabalhistas a todos seus motoristas no Reino Unido. G1. 16/03/2021. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.ghtml>. Acesso em 01 jun 2021.

UBER. **Termos gerais de uso**. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em 25 jul 2021.

UCHÔA DE OLIVEIRA, Flávia Manuella. **Somos todos empreendedores? A demanda empreendedora como dispositivo de governo neoliberal**. 2020. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. doi:10.11606/T.47.2020.tde-09072020-161211. Acesso em: 27 jul 2021.

VASAPOLLO, Luciano. **A precariedade como elemento estratégico determinante do capital**. In: Revista Pesquisa e Debate, São Paulo, v.16, n.2, p.368-386, 2005.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo. Expressão Popular, 2005.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VOCÊ **não estava aqui**. Direção: Ken Loach. Produção: Rebecca O'Brien. [S.l.]: Sixteen Films. 2018. 1 DVD (102 min.).

VOSKO, Leah F.; ZUKEWICH, Nancy. Precarious by Choice? Gender and Self-Employment. In: Leah F. Vosko (ed.): **Precarious Employment: Understanding Labor Market Insecurity in Canada**. Montreal: McGill-Queen's University Press, 2006, p.67– 89.

ZANON, Breilla Valentina Barbosa. **Não era amor, era cilada: startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho**. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.