

## Aos 10 anos, MEI vira saída para quem perdeu emprego formal

*Proporção de empreendedores individuais com no mínimo o ensino superior incompleto cresceu de 17% para 31% entre 2011 e 2019*

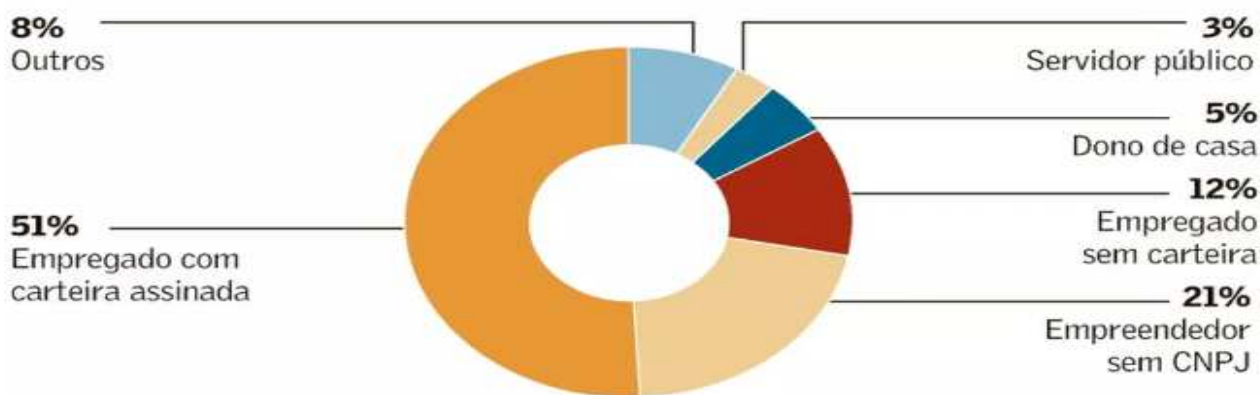
### Qualificados e escolarizados

Perfil do Microempreendedor Individual

■ Escolaridade - em %



■ Principal ocupação antes de virar MEI



Fonte: Perfil do microempreendedor individual 2019/Sebrae

# INFORME

*Por Ana Conceição — De São Paulo*

O programa Microempreendedor Individual (MEI) completou dez anos em 2019 e o que foi criado para formalizar trabalhadores por conta própria - e permitir o acesso à seguridade social a um baixo custo - tem se transformado também numa saída para trabalhadores formais mais escolarizados e qualificados que, com a crise, perderam seus empregos com carteira assinada.

Para especialistas, como implica renúncia fiscal, o programa deveria ser mais focado em trabalhadores de renda muito mais baixa que o limite atual de R\$ 6.750 mensais, ou R\$ 81 mil por ano. O MEI paga 5% sobre o salário mínimo para o INSS (cerca de R\$ 50), mais R\$ 1 de ICMS ou R\$ 5 de ISS, dependendo do caso.

Levantamento feito pelo Sebrae mostra que o perfil do MEI tem mudado nos últimos anos. Entre 2011, ano da primeira pesquisa sobre o microempreendedor individual, e 2019, aumentou de 21% para 51% o percentual daqueles que declaravam que antes de serem MEIs eram empregados com carteira assinada.

Atualmente, o programa tem 8,4 milhões de inscritos, 6 milhões deles em atividade. A pesquisa do Sebrae ouviu 10.339 MEIs em todos os Estados do país entre abril e maio deste ano.

Segundo o presidente do Sebrae, Carlos Melles, diversos fatores podem ter influenciado o aumento do empregado com carteira que virou MEI, como a popularização do programa ao longo dos anos. Mas a crise tem um peso importante. “Hoje, há mais pessoas que sabem que o MEI é uma possibilidade de renda do que nos anos anteriores. Mas é inegável que a crise econômica parece ser o principal fator nessa equação”, afirma. Dos 6 milhões de MEIs em atividade, 4,6 milhões têm no programa sua única fonte de renda.

Também cresceu, de 17% para 31%, a proporção de MEIs com, no mínimo, o ensino superior incompleto, entre 2011 e 2019. Ao mesmo tempo caiu a parcela com ensino médio ou técnico completo, de 47% para 39%, assim como dos níveis mais baixos (menos que o ensino médio) que foram de 36% para 30%.

O fenômeno, segundo o Sebrae, acompanha o aumento da escolaridade da população em geral, mas o fato de o MEI atrair quem antes era empregado formal também influencia essa mudança de perfil. “Parte considerável do aumento da participação dos níveis mais altos de escolaridade provavelmente se deu por causa dos que eram empregados, e dos jovens buscando no MEI uma alternativa para ingressar no mercado de trabalho”, afirma Melles.

# INFORME

O pesquisador especializado em mercado de trabalho Bruno Ottoni, da consultoria iDados, também levanta essa possibilidade. “Houve uma perda muito grande de emprego com carteira assinada nos últimos anos. Muitos transitaram para a condição de conta própria. E, geralmente, que tem carteira assinada tem uma escolaridade maior.”

A pesquisa ainda mostra que 6% dos que trabalhavam com carteira antes de serem MEIs continuaram na mesma empresa e trabalhando na mesma função. Para o Sebrae, é um indício de que o programa não estimula a “pejotização”, quando empregados com carteira são substituídos por pessoas jurídicas. “A prática é uma exceção.” Segundo Ottoni, a pesquisa não permite saber se há pejotização. Seriam necessárias mais informações.

Ao longo dos anos, o MEI foi objeto de inúmeros estudos. Recebeu e continua a receber críticas, como a de que deveria se concentrar em atrair trabalhadores mais pobres e com baixa ou nenhuma capacidade contributiva para a Previdência. Em estudo publicado em 2018 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o economista Rogério Nagamine escreveu que, embora o MEI seja positivo do ponto de vista de simplificação e desburocratização na abertura de pequenos negócios, a baixa contribuição previdenciária “beneficia trabalhadores que teriam capacidade para contribuir mais e ou não teriam necessidade de subsídio”.

A renda média do MEI, diz Nagamine, é maior que a da população, embora nem todos atinjam o limite de faturamento anual de R\$ 81 mil por ano. Em suas contas, dependendo da evolução do salário mínimo, o déficit entre arrecadação e despesa previdenciária dos MEIs pode chegar a R\$ 608 bilhões em 2060. E, no lado da receita, o MEI tem problemas: a inadimplência no pagamento de impostos chega a 49%.

Outros estudos afirmam que o efeito de formalização do programa é modesto em vista da quantidade de trabalhadores por conta própria sem CNPJ. Segundo o dado mais recente divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há 18,7 milhões de conta própria informais no país, contra 4,5 milhões formais.

Para Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), o MEI tem servido mais aos empreendedores de renda média. “Há uma parcela de trabalhadores por conta própria que não tem qualquer capacidade contributiva”, diz.

Levantamento da iDados mostra que 41,7% das pessoas ocupadas por conta própria vivem com menos de um salário mínimo por mês. Deles, 15% (3,6 milhões de pessoas) ganham até R\$ 300 mensais. “São pessoas que vão continuar na informalidade”, diz Lúcio. “É preciso criar políticas públicas para aumentar a renda dessa parcela da população.”

# INFORME

## Companhias se preparam para a nova lei de proteção de dados

*É preciso adequar as equipes às mudanças nos processos internos e de gestão de documentos*

*Por Jacilio Saraiva — Para o Valor, de São Paulo*

Líderes de departamentos como recursos humanos, jurídico e tecnologia de grandes empresas estão trabalhando mais desde o ano passado. Por causa da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que entra em vigor em agosto de 2020, eles correm para adequar as equipes às mudanças em processos internos e de gestão de documentos. As atividades envolvem a organização de cursos e provas obrigatórias sobre a legislação, contratação de consultorias que orientam como cumprir a norma e a abertura de novas posições.

A LGPD, sancionada no governo Michel Temer, regula como as companhias devem tratar os dados pessoais que coletam de clientes e fornecedores. Na prática, proíbe o uso indiscriminado e o compartilhamento, com outras organizações, sem a autorização dos titulares, de informações como nome completo, CPF e RG. Quem não seguir as exigências pode ser multado em até R\$ 50 milhões. Desde o ano passado, as chefias buscam entender melhor a lei e saber o que fazer para se ajustar, diz Caio Arnaes, gerente sênior de recrutamento da consultoria de recursos humanos Robert Half. “Sentimos um efeito real no mercado de trabalho em meados do primeiro semestre de 2019.”

De acordo com levantamento da Robert Half, 34% das empresas não estão preparadas para a LGPD e 19% nem conhecem o teor da regra. De um total de 387 recrutadores ouvidos em julho, 14% planejam contratar profissionais por causa da novidade - 47% devem ser funcionários efetivos e 53% convocados por projeto.

### ***LGPD requer renovação de procedimentos***

Outra pesquisa da consultoria, feita com 108 CIOs, indica que a aplicação da lei deve abrir vagas permanentes principalmente na área de tecnologia. Mais de 90% dos líderes têm a intenção de admitir analistas de negócios, função citada por 54% dos entrevistados, além de encarregados de proteção de dados (42%) e gestores de projetos (40%). “A chegada da legislação vai manter o mercado aquecido. As chefias precisarão de braço para implantar processos e cumprir o previsto”, diz.

Na Serasa Experian, a preocupação com o tratamento oferecido às informações dos clientes aumentou há três anos e abriu um novo posto no topo do organograma. “Criamos o cargo de chief data office [CDO ou diretor de dados, da sigla em inglês]”, afirma Leila Martins, diretora de operação de dados. O executivo escolhido, Rodrigo Sanchez, há nove anos na empresa e ex-líder da unidade de análise de risco de pessoas jurídicas, cuida da

# INFORME

segurança e governança dos registros que circulam pela organização. Suas obrigações incluem o relacionamento com fontes externas de informação e o atendimento a critérios legais. “Hoje temos mais de 80 profissionais diretamente envolvidos na revisão dos requisitos da LGPD, representando todas as áreas da companhia”, diz Leila.

De acordo com a executiva, a busca por talentos para desenvolver projetos voltados à gerência de arquivos não para. Em um ano, a companhia aumentou em 16% o volume de contratação de cientistas de dados e desenvolvedores. Nos últimos quatro anos, a quantidade desses funcionários mais do que dobrou no quadro, afirma. “Agora, são mais de 200 cientistas.”

A dedicação ao tema não é gratuita. A Serasa Experian responde on-line e em tempo real a 6 milhões de consultas ao dia, auxiliando 500 mil clientes a tomar decisões de negócios. “Os dados são o nosso ‘core business’ e estamos inseridos em rotinas que precisam deles para a concessão, recuperação de créditos e no combate às fraudes”, explica. A empresa também segue normas de proteção em vigor nos mercados americano e inglês. “A aplicação de novas regras em unidades internacionais da companhia foi importante para a equipe que conduz a LGPD aqui”, explica. No Brasil, foi acionada uma maior integração entre a diretoria jurídica, que interpreta a regulamentação; a área de compliance, supervisora do cumprimento; e o departamento de segurança da informação, responsável por preservar os dados de acessos não autorizados. As normas também aterrissaram nas mesas de 2,5 mil funcionários. “A adequação passa por todos.”

Em agosto, a Serasa Experian promoveu a “Semana LGPD”, evento de palestras para mais de 1,7 mil funcionários, com a presença do presidente José Luiz Rossi e do CDO, Rodrigo Sanchez. Também montou um canal de comunicação interno e desenvolveu atividades baseadas em recursos de “gameificação”, para promover testes de conhecimento. “Estamos elaborando um curso on-line obrigatório”, diz. “A meta é treinar de forma rápida e constante.”

Na operadora Vivo, com cerca de 100 milhões de clientes, a primeira ação voltada para a LGPD foi um benchmarking (comparação) com empresas nacionais e internacionais sobre a interpretação da lei e a condução de projetos nos escritórios. “Separamos uma equipe de sete executivos para cuidar exclusivamente da matéria”, diz o vice-presidente jurídico Breno Oliveira. “Eles vão aprimorar procedimentos com a estruturação de uma nova área, responsável pela gestão de dados, que abrirá até oito vagas”, revela. Cerca de 1,5 mil funcionários já estão envolvidos na fase de adaptação à lei. Disparada há mais de um ano, a operação na Vivo inclui até seis frentes de trabalho que cuidam de iniciativas como a revisão de contratos e o atendimento a clientes. Com mais de 32 mil funcionários no Brasil, a empresa montou campanhas de comunicação, com a discussão da LGPD em reuniões com CEO, vice-presidências e diretorias, envolvendo mais de 480 executivos.

# INFORME

## ***Máquinas podem ficar com metade dos empregos no Brasil***

A força-tarefa incluiu ainda treinamentos com mais de 930 gestores de contratos, 18 workshops presenciais e on-line com 380 gerentes, e sessões exclusivas com 120 dos maiores fornecedores da marca. O mutirão continua com interações na intranet e nos elevadores, disparos de e-mail e SMS, além da construção de um portal de conteúdo sobre o regulamento. “Contratamos uma consultoria externa para nos apoiar”, diz Oliveira.

Rodrigo Suzuki, diretor de segurança da informação da Logicalis, afirma que o advento da LGPD é sensível para a empresa porque carrega obrigações que afetam diretamente a maneira como os profissionais trabalham. A multinacional de soluções e serviços de tecnologia da informação (TI) tem 1,1 mil funcionários no Brasil. “Lidamos com muitos dados pessoais e é importante estar alerta ao armazenar e manusear as informações”, diz. Situações simples do dia a dia, como ter uma planilha com a data de aniversário dos funcionários para o envio de mensagens, bancos de currículos ou listas de presença em eventos, vão exigir um nível diferente de proteção e controle, detalha.

A Logicalis se posiciona para a mudança desde 2017, a fim de atender leis de proteção europeias. “Somos parte de um grupo com presença no exterior e foi necessário adotar alguns parâmetros ainda em 2018.” E, como as duas normas guardam semelhanças, o movimento deixou a companhia praticamente em conformidade com a LGPD local. Ao mesmo tempo, a etapa de acertos deslançou uma série de treinamentos.

No Brasil, 100% dos profissionais foram capacitados, afirma Suzuki. Quando um novo funcionário é admitido, precisa fazer um curso on-line de cerca de 40 minutos. Todos os funcionários são solicitados a acompanhar as aulas a cada 12 meses ou quando uma nova versão aparece - duas edições já foram oferecidas. O conteúdo traz itens da política interna de privacidade e situações fictícias para que o empregado demonstre o que sabe sobre as novas práticas. No final, uma prova é realizada para checar o grau de entendimento.

Os trabalhos foram conduzidos pela área de segurança da informação, em cooperação com a divisão de proteção global da companhia, em Londres. No total, já são cerca de 6 mil empregados capacitados no mundo, afirma. “As organizações não deveriam olhar para a LGPD como um ajuste de compliance, mas uma oportunidade para revisar processos e capacitar as equipes.”

(Fonte: Valor Econômico – 07/10/2019)

6

# INFORME

## DECISÕES

ECONÔMICO  
**Valor**

### **Lei dificulta acordos trabalhistas**

***A intenção de maior geração de receita não só não será atendida, como também restará dificultada a conciliação judicial***

***Por Manoela Pascal***

Com a entrada em vigor, no dia 23 de setembro, da Lei nº 13.876/19 que, dentre outras questões, introduziu os parágrafos 3º-A e 3º-B ao artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em tese, os acordos firmados na esfera trabalhista passarão a ser todos tributados. Ocorre que a incidência previdenciária e fiscal, nas conciliações judiciais trabalhistas, recai somente sobre verbas de natureza remuneratória e, embora a CLT já determinasse a indicação da natureza jurídica das parcelas acordadas em juízo, não havia, até então, qualquer restrição legal à sua discriminação como totalmente indenizatórias e no cotidiano forense, as partes costumavam discriminar as parcelas, sempre que possível, como de natureza total ou majoritariamente indenizatória, especialmente com intuito de evitar (ou reduzir) as incidências previdenciárias e fiscais, que cresciam, aproximadamente, 20% ao valor do acordo.

***A intenção de maior geração de receita não só não será atendida, como também restará dificultada a conciliação judicial***

Cristalino, portanto, que a intenção do legislador ao introduzir os mencionados parágrafos 3º-A e 3º-B ao artigo 832 da CLT foi o aumento da receita de tributação, uma vez que o Imposto de Renda e as contribuições sociais só incidem sobre verbas remuneratórias, tais como diferenças salariais, horas extras, adicionais de insalubridade e periculosidade, dentre outros. Segundo a senadora Soraya Thronicke (PSL-MS) - que propôs a inclusão de tais previsões no projeto da Lei nº 13.876/19 - a alteração "tem o potencial de gerar receita adicional de R\$ 1,95 bilhão por ano, o que representa aumento de receita da ordem de R\$ 19,5 bilhões em dez anos".

Ocorre que, na prática, as alterações suscitam diversas interrogações sobre os seus efeitos concretos, projetando-se entraves à formalização de acordos na esfera trabalhista, o que poderá, a contrário sensu, representar uma diminuição no número de conciliações e, por conseguinte, nos recolhimentos aos cofres públicos.

Explica-se: o parágrafo 3º-A do artigo 832 da CLT estabeleceu que a base de cálculo para as incidências previdenciárias em qualquer decisão - de procedência ou homologatória - em 7

# INFORME

processos em que se discutam também parcelas remuneratórias, não poderá ser inferior ao salário mínimo. Logo, o total da remuneração devida no mês, para fins cálculo de previdência e impostos incidentes sobre o acordo, não poderá ser inferior a um salário mínimo.

Contudo, o legislador não atentou ao fato de que diversas reclamações trabalhistas têm como objeto, por exemplo, apenas o reconhecimento de vínculo empregatício e, por conseguinte, suas decisões, ainda que homologatórias, possuem efeito meramente declaratório - não havendo condenação ao pagamento de valores - ou, ainda, de que, atualmente, a legislação trabalhista autoriza que determinados trabalhadores percebam remuneração mensal inferior ao salário mínimo nacional, como é o caso dos empregados contratados por tempo parcial ou dos trabalhadores intermitentes.

O que fazer, então, diante da imposição legal de base de incidência de recolhimento previdenciário mínimo não correspondente à efetiva dívida do principal (verbas de natureza remuneratória)? De acordo com a literalidade da lei e da lacuna jurídica verificada, ao que parece, o recolhimento será devido tendo como base o salário mínimo, até que advenha algum posicionamento dos Tribunais Superiores sobre o tema ou, ainda, alguma alteração legislativa.

Surge, ainda, outra inquietação: com o intuito de viabilizar os acordos, poderão os reclamantes, de forma prévia à sua formalização, desistir de verbas remuneratórias postuladas buscando maiores margens de negociação do principal (líquido), especialmente em razão da não incidência de tributos sobre parcelas indenizatórias, tais como vale alimentação, PLR, indenizações por danos morais e materiais, etc? A legislação não veda que a parte desista de eventuais pedidos, o que, em uma primeira análise, leva a crer que tal manobra poderá ser utilizada como “estratégia processual”.

Ainda é muito cedo para responder a todas as dúvidas decorrentes do artigo 832 da CLT, em especial em razão das lacunas legislativas identificadas. De qualquer sorte, é desde já inegável que possivelmente a intenção de maior geração de receita não só não será atendida, como também restará dificultada a conciliação judicial, o que vai de encontro à principiologia basilar à Justiça do Trabalho, reveladora, inclusive, de sua essência e gênese.

A nova regra, imagina-se, dificultará o atingimento de metas da Justiça Especializada do Trabalho e atrasará o caminho rumo à consolidação das formas adequadas de solução de conflitos, constituindo-se em verdadeiro retrocesso processual e material.

***Manoela Pascal é advogada trabalhista, sócia de Souto Correa Advogados***

***Este artigo reflete as opiniões do autor, e não do jornal Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza e nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações***

(Fonte: Valor Econômico – 07/10/2019)