

A Síndrome de Patrão.

Maria Cecília Máximo Teodoro¹

Resumo

A "Síndrome de Patrão" - em analogia à Síndrome de Estolcomo - surge ou na vigência da relação contratual - em que o empregado internaliza a ideia de que "está" empregado, mas que não "será" por muito tempo -; ou nas situações em que empregado considera mais "vantajoso" patrimonialmente pedir sua rescisão contratual e constituir sua própria empresa - se pejetizando em alguns casos - passando assim a ser "chefe" tanto de si mesmo como dos outros - seus futuros empregados; ou ainda através da internalização da ideologia da *School of Life*, pela qual "quem ama o que faz" acaba se tornando um trabalhador mais dócil e facilmente submetido a condições precárias de trabalho.

As consequências da Síndrome de patrão, potencializada pela pulverização dos trabalhadores, pela terceirização, pela fraude e pelo enfraquecimento do movimento sindical, que minam a solidariedade da classe trabalhadora, fazem com que os trabalhadores se identifiquem muito mais com o seu patrão do que com seus pares.

Como toda síndrome, esta também gera efeitos nocivos. O primeiro consiste no esvaziamento do Direito do Trabalho, pois quando os trabalhadores não se reconhecem como membros da classe trabalhadora, perdem o sentimento de pertencimento, em nome de um sonho falacioso de ser "patrão" e ganhar mais dinheiro, o que retira a eficácia das normas e enfraquece este ramo especializado. O segundo efeito consiste em o próprio

¹ Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP-Universidade de São Paulo; Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Graduada em Direito pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Direito e da Graduação da PUC/MG e membro reeleita do Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/MG para o triênio 2014/2016; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia. Pesquisadora; Autora de livros e artigos. Advogada.

trabalhador se voltar contra o Direito do Trabalho, afinal, ele, através de uma visão individualista e egoísta, observa tão somente o que é bom para si a curto prazo e de maneira imediata, sem se perceber como membro de uma classe, cuja luta necessita de sua participação.

Palavras-chave: empreendedorismo, síndrome de patrão, pejotização, reconhecimento.

Abstract

The "Boss Syndrome" - in analogy to the Estolcomo Syndrome - arises or in the term of the contractual relationship - in which the employee internalizes the idea that "is" employee, but that will not be for a long Or in the situations in which the employee considers more "advantageous" ask their contract termination and to for his own company – “pejotização - thus passing as a "boss" of himself and others - his future employees; Or even through the internalization of “School of Life” ideology - for who do what you love, love what you do has just become an easier worker to suffer precarious working conditions.

As a consequence of the Boss Syndrome, potentialized by the workers' spraying, outsourcing, fraud and weakening of the trade union movement, minimizes the solidarity of the worker class, causes their indetification with the boss much more than with their peers.

As any syndrome, it also generates harmful effects. The first one is empty the labor law, removing the effectiveness of its rules and weakening so this specialized branch, given that these workers are not recognized as a member of the working class, losing the sense of belonging, all in the name of a fallacious dream of being a "boss" and make more money. Finally, the worker himself turns against the labor law itself, after all, he by an individualistic and selfish view notes only that which is good for you in the short term and immediate way and is not perceived as a member of a class, whose struggle needs your participation.

Keywords: entrepreneurship, boss syndrome, pejotização, recognition.

1. Introdução: as micro e pequenas empresas no Brasil – MPE's.

O Brasil vem vivenciando nas últimas décadas um grande estímulo ao empreendedorismo, sob o argumento do aumento dos postos de trabalho e da participação das pessoas na economia.

Este crescimento é propiciado notadamente através das micro e pequenas empresas (MPE's) que, atualmente, garantem mais da metade dos empregos formais no mercado de trabalho. (SEBRAE, 2014, p. 6)

As micro e pequenas empresas podem ser definidas pelo número de pessoas ocupadas na empresa (quadro 1) ou pela receita auferida (quadro 2)

Quadro 1 - Critério de classificação do porte das empresas por : pessoas ocupadas.

PORTE	ATIVIDADES ECONÔMICAS	
	SERVIÇOS E COMÉRCIO	INDÚSTRIA
MICROEMPRESA	ATÉ 09 PESSOAS OCUPADAS	ATÉ 19 PESSOAS OCUPADAS
PEQUENA EMPRESA	DE 10 A 49 PESSOAS OCUPADAS	DE 20 A 99 PESSOAS OCUPADAS
MÉDIA EMPRESA	DE 50 A 99 PESSOAS OCUPADAS	DE 100 A 499 PESSOAS OCUPADAS
GRANDE EMPRESA	ACIMA DE 100 PESSOAS	ACIMA DE 500 PESSOAS

Fonte: Sebrae.

Quadro 2 - Critério de classificação do porte das empresas por faixas médias de receita.

ATIVIDADES DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS	RECEITA MÉDIA POR PORTE DA EMPRESA (R\$)		
	2009	2010	2011
Serviços	257.281	280.896	311.244
Comércio	436.111	483.280	547.912
Indústria	1.057.476	1.194.611	1.257.527

Fonte: FGV.

O SEBRAE, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, realizou pesquisa cujos resultados demonstram que em 2001, o percentual da participação das MPE's no Produto Interno Bruto (PIB)² era de 23,2%, passando para 27% em 2011, o que indica que as MPE's são responsáveis por mais de um quarto do PIB Brasileiro.

As Micro e Pequenas Empresas já são as principais geradoras de riqueza no comércio no Brasil (53,4% do PIB deste setor). No PIB da indústria, a participação das micro e pequenas (22,5%) já se aproxima das médias empresas (24,5%). E no setor de Serviços, mais de um terço da produção nacional (36,3%) têm origem nos pequenos negócios. (SEBRAE, 2014, p. 6)

A ligação das MPE's com a geração de empregos e a circulação de riquezas é intrínseca e fundamental, o que torna primordial sua análise. Elas são fundamentais na geração de emprego e na geração de renda. No

² Pela definição do Sistema de Contas Nacionais, "o Produto Interno Bruto - PIB, a preços de mercado, mede o total dos bens e serviços produzidos pelas unidades produtoras residentes, destinados ao consumo final, sendo equivalente à soma dos valores adicionados pelas diversas atividades econômicas acrescida dos impostos, líquidos de subsídios, sobre produtos. Por outro lado, é também equivalente à soma das rendas primárias. Portanto, o PIB é expresso através de três óticas: ótica da produção, da demanda e da renda". SISTEMA DE CONTAS NACIONAL (SCN)

entanto, tendo em vista sua alta taxa de mortalidade, os empregos gerados acabam sendo de má qualidade ou de curta duração.

Segundo dados do Anuário do Trabalho de 2009, o número de MPE's, no período compreendido entre 2000 e 2008 aumentou de 4,1 milhões para 5,7 milhões, refletindo diretamente no incremento da taxa de emprego formal, passando de 8,6 milhões para 13,1 milhões o número de contratações com assinatura da carteira de trabalho. (Silva Neto e Teixeira, 2011, p. 2).

De acordo com a RAIS de 2004, as MPE's formais respondiam por 41,4% dos postos de trabalho, as médias por 12,3% e as grandes por 46,3%. Na Indústria, 51% são MPE's, 26% são médias empresas e 23%, grandes.

No comércio, 9% são MPE's, médias 78% e grandes 13%. No setor de serviços, 26% são MPE's, 6% são médias e 68% grandes. (RAIS, 2004)

Nos serviços e atividades de comércio, por exemplo, as MPE's representam 99% e 98%, respectivamente, do total de empresas formalizadas e são responsáveis por algo em torno de 70% dos empregos gerados no comércio, sendo que aproximadamente 50% das remunerações neste setor em 2011, foram pagas pelas MPE's. (SEBRAE, 2014, p. 7.)

Afonso Lima aponta que as MPE's absorvem maior número de trabalhadores na proporção do capital investido, funcionam como postos de treinamento e qualificação de trabalhadores, desempenham função complementar em relação às grandes empresas, e, sendo a expansão das MPE's um instrumento de democratização do capital, é comum que as decisões sejam facilitadas, em razão da maior flexibilidade e agilidade da estrutura. (Lima, 2001, p. 47.)

Ademais, as MPE's geram recursos para as classes mais pobres da população, pois empregam trabalhadores menos qualificados, motivo pelo qual normalmente suas atividades e serviços sejam direcionados para o atendimento das necessidades de consumo de parcela da população com baixo poder aquisitivo (Pinheiro, 1996, p. 87.)

Portanto, a importância das micro e pequenas empresas para a economia nacional é notória, no entanto, um dado é relevante e merece ser analisado. A taxa de mortalidade das MPE's no Brasil é bastante elevada. O estudo sobre mortalidade de empresas no Brasil, realizado pelo SEBRAE (2007), aponta que, em média, no Brasil, 22% das pequenas empresas

encerram as suas atividades no seu segundo ano de existência e o quadro se agrava nos cinco primeiros anos de operação.

Brasil	Região Sul	Ciclo de vida
49,4	52,9	Empresas com até 2 anos de existência.
56,4	60,1	Empresas com até 3 anos de existência.
59,9	58,9	Empresas com até 4 anos de existência.

Quadro 1. Taxas consolidadas de mortalidade de empresas no Brasil.
Fonte: Adaptado da pesquisa Sebrae Nacional, 2004, p.11.

Ortigara alerta para os custos financeiros gerados pelo fracasso de um empreendimento, pois aquele que encerra as atividades perde seu capital e, em alguns casos, todas suas economias, e também ocasiona prejuízo a seus credores, que deixam de receber por um serviço prestado ou produto vendido, além dos credores trabalhistas, que em muitos casos deixam de receber suas verbas rescisórias.

A maioria das MPE's são criadas através dos investimentos resultantes de economias do próprio fundador, quase sempre sem um planejamento, apenas levando em conta a oportunidade de ser um novo empreendedor. (SEBRAE, 2004, p. 20 -47)

Um fator de ordem econômica pode ser levantando diante dessa alta taxa de mortalidade. Solomon afirma que o vigor da economia em diversos países está no fortalecimento e saúde financeira desta categoria de empresas, que em períodos de crise absorvem grande parte das consequências, na medida em que mantêm a atividade econômica e os postos de trabalho, a custo de redução de preços e períodos de efetivas perdas, mas só resistem por curtos períodos. (Solomon, 1986, p. 12.)

Mas há o fator, de ordem jurídico-social, que se trata do que nomeamos de "Síndrome de Patrão", em alusão à "Síndrome de Estolcomo", que parece estar diretamente ligada ao incremento do número de MPE's, e paradoxalmente, ao seu curto prazo de vida.

Segundo Ortigara, as chances de uma pessoa ter sucesso ou fracasso em montar seu próprio negócio são as mesmas. Para ele, a iniciativa não

significa sempre sobrevivência e continuidade da empresa, pois alcançar a prosperidade é tarefa que poucos efetivam.

O espírito aventureiro e a vontade de ser o dono do próprio negócio, de ter liberdade para trabalhar por conta própria, podem ser motivos que conduzem à abertura de uma nova empresa. Contudo, o valor desembolsado para sua constituição pode representar o fim de antigos sonhos (aquisição de casa própria, aposentadoria segura, estudo dos filhos), construídos ao longo da vida, se não houver sucesso na criação e gestão do negócio. (Ortigara, 2006, p. 13)

De fato, no Brasil há a generalização de um discurso que se mostra fortemente ideológico e pouco concretista, de que se deve empreender e deixar de ser empregado. Dissipa-se, assim, a ideia de que o ser humano que trabalha só se emancipará e se tornará exitoso quando se transformar em empreendedor. Desta forma, o trabalhador formal se empenha e se dedica ao trabalho com o intuito de deixar de ser trabalhador e se tornar empreendedor.

2. A Síndrome de Patrão

No dia 23 de agosto de 1973, ocorreu o assalto do banco Kredibanken em Norrmalmstorg, em Estocolmo, na Suécia, durando seis dias, período em que quatro pessoas foram mantidas como reféns. Curiosamente, os policiais ao tentarem libertar os reféns depararam-se com estes usando seus próprios corpos como escudos para proteger os criminosos.

O criminólogo e psicólogo Nils Bejerot batizou a situação como Síndrome de Estocolmo, para explicar que nas relações torturador-vítima também se estabelecem vínculos identificatórios, transferenciais, de grande intensidade, potencializados pela situação limite mesma e aproveitados,

muitas vezes, pelos próprios torturadores para "seduzir" as vítimas (MARTIN, 2005).

A Síndrome de Patrão, uma referência à *Síndrome de Estocolmo* – atribuída, portanto, ao estado psíquico da vítima que após certo período de intimidação acaba se apaixonando pelo seu algoz – é o nome dado ao fenômeno nas relações de emprego, a fim de demonstrar-se a identificação do trabalhador com seu patrão, em detrimento do sentimento de pertencimento à sua própria classe.

Esta ideologia e, conseqüentemente, a postura e o sentimento que geram no trabalhador, ao desenvolverem neste a Síndrome de Patrão, faz com que ele aja como se “estivesse” empregado, mas não como se “fosse” empregado, ou desejando que assim não permaneça por muito tempo, extinguindo em seu íntimo o sentimento de pertença à sua categoria, retirando-o da busca por melhoria de direitos, aumentando o estranhamento no trabalho e, finalmente, fulminando a luta pelo reconhecimento de sua classe. A Síndrome de Patrão pode também levar o empregado a rescindir o contrato de trabalho por considerar mais "vantajoso" patrimonialmente constituir sua própria empresa, passando assim a ser o “patrão” tanto de si mesmo como de outros - seus futuros empregados.

Como forma de fomento desta síndrome na classe trabalhadora, há o forte estímulo estatal ao empreendedorismo, mediante facilitação e incentivos tributários para a abertura de micro e pequenas empresas, sendo oferecidas vantagens, em termos de acesso a crédito e a mercados, não disponíveis para empreendimentos informais.

O estímulo estatal para o empreendedorismo pode gerar duas conseqüências diametralmente opostas. Ao mesmo tempo em que o aparecimento de micro e pequenas empresas pode levar à criação efetiva de novos postos de trabalho e aquecimento da economia, por outro lado, elas podem representar um mecanismo de fraude à legislação trabalhista e, conseqüentemente, ao ordenamento jurídico que assegura os direitos fundamentais mínimos dos trabalhadores.

A Lei complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, criou o Estatuto Nacional das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte.

Ela estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às Microempresas (ME) e às Empresas de Pequeno Porte (EPP) no âmbito dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

Esta lei foi sancionada pelo então presidente Luís Inácio Lula da Silva no ano de 2006, juntamente com o Simples Nacional. O Simples Nacional é um regime tributário diferenciado, simplificado e favorecido, previsto na referida Lei complementar, aplicável às MPE's. Eles, juntos, visam apoiar e incentivar às empresas no que diz respeito à legalização e tributação. Tanto a lei quanto o Simples utilizam o faturamento anual bruto para classificar as MPE's.

Juntas, estas duas medidas, em síntese, estimulam o empreendedorismo através de incentivos fiscais, trabalhistas, previdenciários e tributários.

Ademais, as empresas, usufruindo do papel da ideologia e do incentivo estatal, utilizam-se de maneira vultosa dos artifícios da pejetização, da terceirização e da pulverização dos trabalhadores, a fim de retirá-los do mercado formal de trabalho, ou da ideologia da *School of life*, como mecanismo de extração da maior quantidade de trabalho de maneira passiva.

Ou seja, com o intuito de diminuição de custos, as empresas passam a buscar subterfúgios para negar o vínculo empregatício, de forma sempre criativa, tornando nebulosa a identificação da relação de emprego.

A pejetização é um neologismo também conhecido como personificação de encomenda e consiste na transformação fraudulenta de uma pessoa natural em pessoa jurídica. Este fenômeno implica diretamente em precarização das relações de emprego, já que enseja a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços que deveriam ser executados por empregados formalmente admitidos em uma relação de emprego. (Teodoro e Mello, 2015, p 56.)

Assim, a pejetização trata-se da transformação de verdadeiros empregados em “pessoas jurídicas” com o intuito de sonegação dos tributos gerados pela formalização de um posto de trabalho. A empresa pressiona o empregado a se pejetizar, com a oferta de um salário um pouco mais alto, a fim de se desonerar da carga tributária ocasionada pela formalização do

vínculo de emprego. Mas, na realidade, o trabalhador continua subordinado e normalmente diretamente dependente de um único tomador do serviço.

O medo do desemprego é um dos motivos que conduzem as pessoas a abrir um novo negócio, incitando o surgimento de postos informais de trabalho, de trabalhadores autônomos e do empreendedorismo. No entanto, o mesmo medo é o que os leva também à resiliência, pela qual estes trabalhadores aceitam se “pejotizar”, a fim de manterem sua fonte de renda.

É evidente que nem toda forma de contratação de trabalhador, ausência de registro/anotação na CTPS ou descumprimento de direitos trabalhistas devem ser compreendidos como mecanismos fraudulentos. A utilização da pessoa jurídica para a prestação de serviços não habituais, não subordinados e distintos das atividades inerentes do contratante é lícita.

A ilicitude da formação da pessoa jurídica ocorre quando há a intenção de burlar a relação de emprego e o seu respectivo custo social. Neste contexto, ao se exigir do trabalhador a constituição de pessoa jurídica como fator condicionante para a contratação, tem-se um mascaramento da relação de emprego, o que evidencia a fraude ao ordenamento justralhista.

Jorge Luiz Souto Maior assimila a pejotização como um ataque ideológico à relação de emprego, com dupla motivação, pois tanto visa mascarar a existência de relações de emprego, mediante relações de trabalho que se desenvolvem com todas as características de uma relação de emprego, como evitar a discussão do modelo de produção, tornando-nos impotentes para apontar os desajustes econômicos. (Maior, 2007, p. 85.)

O economista Márcio Pochmann relembra que foi a partir da década de 1990 que o fenômeno das contratações por meio de pessoa jurídica, acompanhado das terceirizações, passou a ter maior destaque. (Pochmann, 2007. p. 39-41.)

Em síntese, os empregadores formulam proposta a alguns de seus empregados para que constituam empresas e passem a figurar como prestadores de serviços, impondo esta condicionante para que sejam contratados. Esses empregados aceitam a proposta, ou por se seduzirem pelo argumento de que receberiam um salário maior ao se constituírem em pessoa jurídica, ou por se sentirem amedrontados pela inviabilidade de sua

contratação, ou ainda pela ilusão de que se tornarão seus próprios patrões e, portanto, livres.

A Síndrome de Patrão, neste contexto, apresenta-se fortalecida, pois é um desejo latente do próprio trabalhador querer exibir a condição de empresário ou pessoa jurídica, tendo em vista o aspecto da *capitis diminutio* que, culturalmente, atribuiu-se ao termo empregado. Outra possibilidade que lhe apresenta sedutora advém do proveito tributário que possa auferir, deixando de pagar imposto de renda referente à pessoa física, para pagá-lo como pessoa jurídica, que possui, como se sabe, várias hipóteses de descontos de despesas. (Maior, 2008a, p.195 -196).

Fábio Avila de Castro, ao discutir a progressividade do Imposto de Renda da Pessoa Física, alerta que isenção de IR para lucros e dividendos, além de poupar tributos da parcela mais rica da população, contribui para o fenômeno da “pejotização”, que constitui uma forma de burlar a legislação trabalhista. Ele destaca também que, desde a aprovação de legislação isentando a distribuição dos lucros (art. 10 da Lei 9.249/95), houve migração dos profissionais prestadores de serviço da tributação da pessoa física para a tributação da pessoa jurídica, em busca de alíquotas inferiores. Ou seja, o estímulo à “pejotização” ocorre por pressão das próprias empresas, que por vezes preferem não contratar um empregado diretamente, mas como pessoa jurídica, também por questões de carga tributária. (CASTRO, 2014, p. 35-36)

Curioso notar que a Síndrome de Patrão aparece também como um efeito da tomada da subjetividade do trabalhador pelo capital, mas vai para a direção oposta do que costuma alardear a doutrina e a jurisprudência, que consiste no fato de o empregado vestir a camisa da empresa.

De fato, a apropriação da subjetividade do trabalhador também pode ser analisada sob o prisma da *school of life*. A ideia de que se deve trabalhar com a atividade que se ama permite que o empregador passe a controlar até mesmo os sentimentos do trabalhador. Nesse sentido, Lília Finelli explica:

Amar o que se faz, fazer o que se ama. Por mais sedutor que possa parecer ao trabalhador, o ditame mostra sua força na prática a favor do empregador, que o utiliza para incutir em seus empregados lemas de sua

empresa, muitas vezes com a finalidade exclusiva de incrementar a produção. Assim, quem ama o que faz flexibiliza seu trabalho. Quem ama o que faz aceita receber menos por seus serviços, trabalhar mais horas, ficar à disposição do empregador em períodos de folga, vender ou adiar suas férias, dentre outros. O que por um lado soa ao empregador como benéfico, para o empregado se torna um fardo a mais para assumir. Como exemplo da carga pesada e negativa, e da conveniência para o empregador, estão as frases comumente divulgadas na mídia sobre o assunto: “Se você não está fazendo o que ama, está perdendo seu tempo.” “Trabalhar duro por uma coisa que não ligamos se chama stress. Trabalhar duro por uma coisa que amamos se chama paixão.” “Ao invés de ficar imaginando quando serão suas próximas férias, talvez você devesse escolher uma vida da qual você não tenha que escapar.” “Você sabe que está fazendo o que ama quando para de desejar que o relógio ande mais rápido e passa a desejar que cada dia seja duas vezes mais longo.” (Finelli, 2015, p. 49).

Há ainda, neste contexto, a situação em que o trabalho passa a ser em equipe e surge a figura dos colaboradores. O colaborador é tomado também em sua subjetividade, aumentando o processo de estranhamento do trabalho, na medida em que o importante passa a ser o trabalho intelectual ou imaterial, que leva o trabalhador a se envolver emocionalmente com a ideologia empresarial. Dessa maneira o capital tenta se apropriar da subjetividade do trabalhador, através do trabalho imaterial, fazendo o colaborador se sentir parceiro do próprio capital, a ele se aliando. (Domingues e Teodoro, 2010, p. 4)

Nestes casos, a estratégia do capital é fazer os trabalhadores acreditarem que amam o trabalho, pois, dessa forma, haverá aumento da produtividade e conseqüentemente dos lucros.

Daqui surge o ponto de convergência. Seja através da “pejotização” ou do “amar o que se faz”, o que se obtém é a “Síndrome de patrão”, e a consequência é a mesma: os trabalhadores não se reconhecem entre si, enquanto pares, enquanto pertencentes de uma mesma classe. Pelo contrário, passam a se identificar e a defender os interesses do capital, ameaçando a força e a higidez do próprio Direito do Trabalho.

São diversos os mecanismos de que se valem o capital, que mesmo usufruindo dos benefícios das políticas públicas, entende que não tem de realizar efetivas contrapartidas para a sociedade, o que, evidentemente, pode afetar o equilíbrio que deve presidir a gestão social, no sentido amplo. Ou utiliza-se da pejotização ou de seu revês, o amor pelo trabalho, sempre no intuito de levar o trabalhador a se identificar não com a classe a que pertence, mas com seu próprio algoz.

Enfim, de concreto, o maior ou talvez único beneficiado da pejotização é o capitalista, o verdadeiro empresário, que assim consegue se desonerar, de forma significativa, dos custos inerentes à sua atividade econômica, do pagamento de tributos e de outras inúmeras responsabilidades, mas às custas do ferimento dos direitos trabalhistas mínimos, hábeis a gerar dignidade humana ao ser que trabalha. (Teodoro e Mello, 2015, p. 59.)

Há ainda a flexibilização, a desregulamentação e a terceirização que também trazem à tona a precarização do trabalho, pois incrementam o trabalho informal, além de dificultar a sindicalização, pois pulverizam os trabalhadores.

Quando a empresa terceiriza sua linha produtiva, ela não diminui o trabalho que é necessário para a confecção do produto final. A empresa simplesmente sateliza as atividades-meio e coloca os trabalhadores dessas funções na informalidade, retirando-os do grupo, ceifando seu sentimento de pertencimento e esvaziando a solidariedade tão cara ao movimento sindical.

Analisando o concreto fenômeno social da terceirização, percebemos que este traz ínsito ao seu desenvolvimento o grande incremento da “pulverização de força de trabalho”. Na verdade, esta discussão se insere ainda no contexto maior do denominado “controle civilizatório da terceirização”, segundo o qual doutrina e jurisprudência trabalhistas procuram enquadrar juridicamente o fenômeno social do trabalho terceirizado no

sentido de sua "harmonização possível aos fins e valores essenciais do Direito do Trabalho". (Delgado, 2009, p. 55.)

Outro complicador é o modelo de enquadramento no Brasil que é definido pela atividade do empregador. Assim, a terceirização, além de todos os efeitos maléficos que produz, gera a pulverização dos trabalhadores, pois embora trabalhem lado a lado os trabalhadores empregados diretos da empresa e os terceirizados que prestem serviços ao tomador, as duas entidades não se reconhecem, pois não fazem parte da mesma categoria.

Enquanto o trabalhador da atividade meio puder exercer suas atividades na planta da empresa, porém sendo "outro" o seu empregador e "outro" o seu sindicato, restará desarticulada a união dos trabalhadores, o sentimento de classe, a possibilidade de organização política e de reivindicação.

As constatações descritas demonstram que o trabalho apresenta-se multifacetado, indo muito além da relação de emprego, objeto do Direito do Trabalho. Ademais, demonstram o problema estrutural dos sindicatos e a conseqüente falta de representatividade e ação reivindicatória.

De fato, a multiplicidade de tomadores de serviço, componentes de distintas categorias econômicas, bem como a sucessão temporal dos contratos de trabalhos firmados pelos trabalhadores terceirizados inviabiliza a agregação dos obreiros com nítidos interesses econômicos e de condições de trabalho comuns.

As situações narradas agravam a Síndrome de Patrão, minando a luta por reconhecimento, na medida em que este, segundo Axel Honneth, deve ser reconstruído como forma de ampliar os direitos fundamentais (HONNETH, 2003, p. 199).

No entanto, as situações narradas levam ao mesmo sentimento - o de ausência de pertencimento e de reconhecimento -, fazendo o trabalhador se identificar cada vez mais com o seu patrão, enfraquecendo e indo contra o próprio Direito do Trabalho. Ou seja, se o reconhecimento jurídico é debilitado ou defeituoso, seja por meio da dominação *school of life* patronal, seja por meio da pejetização, no contexto acima narrado, o Direito do Trabalho corre o risco de ser tornar não protetivo, gerando privação de direitos fundamentais.

Honneth destaca ainda que percepção social de grupo é um forte instrumento de luta e o grande diferencial para a efetivação do reconhecimento através da solidariedade. E que é por meio da solidariedade – do sentimento de pertencimento ao um meio social - que as propriedades diferenciais dos seres humanos vêm à tona de forma genérica, vinculativa e intersubjetiva” (HONNETH, 2003, p. 199).

Por isso é preciso buscar no reconhecimento recíproco, no empoderamento do sentimento de solidariedade e de pertencimento ao grupo - papéis da organização coletiva e da pressão popular- a cura de referida Síndrome de Patrão, a fim de se convalescer o Direito do Trabalho.

3. Considerações finais: os impactos da Síndrome de Patrão no Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho tem por finalidade evitar o aviltamento da condição social e econômica do empregado, fornecendo um patrimônio jurídico sólido, como forma, até mesmo, de incentivar a formação de relações de emprego, que fornecem a base moral e econômica para o desenvolvimento da sociedade capitalista. (Maior, 2007, p. 82.)

Desde o seu surgimento até a contemporaneidade, a legislação trabalhista apresentou-se eminentemente patrimonial, servindo de instrumento mesmo para a manutenção do próprio sistema capitalista.

Atualmente, porém, vem se fortalecendo a corrente doutrinária defensora da repersonalização do Direito do Trabalho, mediante a qual há a recolocação do ser humano que trabalha na centralidade do ramo juslaboral, revisitando conceitos, desenvolvendo uma nova hermenêutica, tudo para levar a cabo a maior efetivação possível dos direitos sociais trabalhistas previstos na Constituição da República. (Teodoro e Valadão, 2015)

Repersonalizar trata-se de acentuar a “raiz antropocêntrica” do Direito do Trabalho e a sua “ligação visceral com a pessoa e os seus direitos. É valorizar o “poder jurisdicção do homem comum”. É essa centralização em torno do homem e dos interesses imediatos que faz do Direito do Trabalho a expressão máxima da dignidade da pessoa humana do trabalhador. (Carvalho, 1981, p. 90-92.)

Neste sentido, Jorge Souto Maior adverte que o Direito do Trabalho, para além de viabilizar e organizar o sistema capitalista, é o instrumento para criar as bases de uma almejada justiça social. Por isto, “o Direito do Trabalho é um direito social e sua inserção na realidade é uma questão de ordem pública”. (Maior, 2007, p. 55.)

Na Colômbia, o processo de repersonalização do Direito do Trabalho também já aparece:

El trabajo ya no se toma desde un ámbito económico únicamente, pues se debe considerar al ser humano desde sus diferentes dimensiones y no solamente como un instrumento de producción. Por este motivo se encuentra una relación estrecha entre el derecho del trabajo con otros derechos consagrados en la Constitución como los derechos a la dignidad, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al mínimo vital. (Alárcon, Orujuela, Segura, Tovar e Velandia, 2011, p. 21)

Como visto, levados pela síndrome de patrão, em suas diversas formas de manifestação, os “falsos empreendedores” renunciam à sua condição de verdadeiros empregados, tornando-se falsos autônomos ou se pejetizando-se, priorizando o aspecto patrimonial em detrimento da valorização da pessoa humana.

Isto acontece de maneira natural e vai pouco a pouco minando as forças do Direito do Trabalho, um ramo que tem como pressuposto fático a força coletiva e politizada, que só surge através do reconhecimento recíproco e da solidariedade entre os trabalhadores.

De maneira natural porque, como Renault e Couto Filho explicitam, não poderia ser diferente, pois a péssima distribuição de renda e a necessidade do trabalho para a subsistência da grande maioria da população brasileira ocasionam a aceitação pelos trabalhadores de condições precárias, impostas pelos empregadores/contratantes. (Couto Filho e Renault, 2008).

As conseqüências se farão sentir não só no âmbito do contrato individual de trabalho, mas impactando diretamente no agir coletivo, que já se apresenta débil em razão da aludida errônea categorização sindical que se dá através da atividade do empregador, o que pulveriza sobremaneira os trabalhadores.

Este fato é ainda mais alarmante, pois é obvio que se o empregado coletivamente, oportunidade em que possui algum poder de resistência, aceita a precarização de suas condições de trabalho para preservar o emprego, individualmente, sem sombra de dúvidas, aceitará condições bem piores impostas pelos empregadores.

A contratação mediante pejetização inviabiliza o movimento sindical, pois este empreendedor, outrora empregado, não se sindicalizará, não se reconhecerá como pertencente a uma classe e tampouco conseguirá reivindicar direitos e impedir os possíveis abusos dos tomadores do seu trabalho.

Está assim estabelecida e disseminada a Síndrome de Patrão, que faz o trabalhador se voltar contra o próprio Direito do Trabalho, pois aceita ganhar mais a curto prazo em detrimento da formalização do vínculo de emprego e todas as repercussões favoráveis dele decorrentes - os direitos trabalhistas.

Enfim, o Brasil aparece como um país cuja característica marcante e insistente é de que boa parte da população economicamente ativa encontra-se em situação precária, seja em empregos sem garantia dos direitos fundamentais sociais mínimos, seja através de trabalhos em que aparecem como falsos autônomos, e notadamente através do fenômeno da pejetização, estimulada pela facilidade em se criar micro e pequenas empresas.

Paralelamente a este cenário há a característica da pulverização da classe trabalhadora, o que lhe retira o sentimento de classe e fulmina com a solidariedade tão imprescindível ao reconhecimento mútuo e à ação coletiva politizada e organizada.

Tal contexto alimenta a Síndrome de Patrão, pela qual os trabalhadores não se reconhecem enquanto classe. Existe a ideia generalizada de que estão temporariamente na condição de trabalhadores, até que possam alçar a posição de empreendedores, o que os leva a se

identificarem muito mais com os interesses do capital do que com os interesses da própria classe a que pertencem, enfraquecendo o Direito do Trabalho, que por seu turno, tem como pressuposto fático a luta pelo reconhecimento da classe trabalhadora.

Referências Bibliográficas.

ALARCÓN, Katerine Bermúdez; ORJUELA, Laura; SEGURA, Diana Estefany; TOVAR, Sandra Lucía; VELANDIA, Paola. *Protección Del derecho al trabajo: jurisprudencia constitucional*. Universidad Externado de Colômbia. Serie de investigaciones en derecho laboral v. 4, 2011.

CARVALHO, Afonso Augusto Teixeira de Freitas de. *Meta-modelo de diagnóstico para pequenas empresas*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

CARVALHO, Orlando de. *A Teoria Geral da Relação Jurídica*. Coimbra: Ed. Centelha, 1981, p. 90 -92.

CASTRO, Fábio Avila de. *Imposto de renda da pessoa física: comparações internacionais, medidas de progressividade e redistribuição*. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Brasília – UnB. Brasília, 2014.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil*. *Virtuajus*, Belo Horizonte, Ano 8, n. 1, jul. 2009. Disponível em: <http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 8.a ed., LTr, São Paulo, 2009, p. 55.)

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves; TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Alternativas para o Sindicalismo: o Enquadramento Sindical pela Atividade do Trabalhador ou do Tomador dos Serviços*. *Rev. TST*, Brasília, vol. 76, no 2, abr/jun 2010.

FINELLI, Lília Carvalho. *Do what you love, love what you do: impactos do lema de Steve Jobs na proteção trabalhista globalizada*. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo. (Org.). **Direito Material e Processual do Trabalho - I**

Congresso Latino-americano de Direito Material e Processual do Trabalho. 1ed. São Paulo: LTr, 2015, v. 1, p. 45-52.

HONNETH, Axel. *A Luta Por Reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais.* Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

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

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego.* São Paulo: LTr, 2008a. v. 2.

MARTÍN, Alfredo Guillermo. *As seqüelas psicológicas da tortura.* PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO, 2005, 25 (3), 434-449.

NETO, Ana Teresa da Silva Neto; TEIXEIRA, Rivanda Meira. *Mensuração do Grau de Inovação de Micro e Pequenas Empresas: Estudo em Empresas da Cadeia Têxtil-Confecção em Sergipe.* 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GCT454.pdf>> Acesso em 17/11/2015.

ORTIGARA, Anacleto Ângelo. *Causas que condicionam a mortalidade e/ou o sucesso das micro e pequenas empresas no Estado de Santa Catarina.* Tese apresentada ao Curso de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

POCHMANN, Márcio. *Diretrizes gerais para uma política nacional de valorização do salário mínimo de caráter abrangente.* In: FAGNANI, Eduardo; PPOCHMANN, Márcio. (Org.) **Debates contemporâneos: economia social e do trabalho, n.1: mercado de trabalho, relações sindicais, pobreza e ajuste fiscal.** São Paulo: LTr, 2007.)

PINHEIRO, Maurício. *Gestão e desempenho das empresas de pequeno porte: uma abordagem conceitual e empírica.* Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

RAIS- *Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego.* São Paulo, 2004.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Unidade de Gestão Estratégica – UGE, *Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira.* Brasília: 2004.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Unidade de Gestão Estratégica – UGE, *Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira.* Brasília: Julho/2014.

SOLOMON, S. *A Grande Importância da Pequena Empresa.* Rio de Janeiro: Nórdica, 1986.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MELLO, Roberta Dantas de. *Choque de realidade: o artifício da pejotização como instrumento de precarização trabalhista*. In: **Tópicos contemporâneos de direito do trabalho : reflexões e críticas**, volume I / coordenadoras Maria Cecília Máximo Teodoro, Roberta Dantas de Mello. — São Paulo : LTr, 2015.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VALADÃO, Carla Cirino. *A repersonalização do Direito do Trabalho*. XXIV Conpedi - Direito, Constituição e Cidadania: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do milênio. Aracajú/Sergipe, 2015.