



Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

VINICIUS TOMAZ FERNANDES

Sociologia do Microempreendedor Individual (MEI): entre a proteção e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil

CAMPINAS
2023

VINICIUS TOMAZ FERNANDES

Sociologia do Microempreendedor Individual (MEI): entre a proteção e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil

Tese apresentada ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas como parte dos requisitos exigidos para a obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. José Dari Krein.

ESTE TRABALHO CORRESPONDE À
VERSÃO FINAL DA TESE DEFENDIDA
POR VINICIUS TOMAZ FERNANDES E
ORIENTADA PELO PROF. DR. JOSÉ DARI
KREIN.

**CAMPINAS
2023**

Ficha catalográfica
Universidade Estadual de Campinas
Biblioteca do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Cecília Maria Jorge Nicolau - CRB 8/3387

F391s Fernandes, Vinicius Tomaz, 1992-
Sociologia do Microempreendedor Individual (MEI) : entre a proteção e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil / Vinicius Tomaz Fernandes. – Campinas, SP : [s.n.], 2023.

Orientador: José Dari Krein.
Tese (doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

1. Empreendedorismo. 2. Relações trabalhistas. 3. Trabalho. 4. Trabalhadores autônomos. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

Informações Complementares

Título em outro idioma: Sociology of Individual Microentrepreneur (MEI) : protection and flexibility of labor relations in Brazil

Palavras-chave em inglês:

Entrepreneurship
Industrial relations
Labor
Self-employed

Área de concentração: Ciências Sociais

Titulação: Doutor em Ciências Sociais

Banca examinadora:

José Dari Krein [Orientador]
Antônia de Lourdes Colbari
Lívia de Cássia Godoi Moraes
Ricardo Luiz Coltro Antunes
Sávio Machado Cavalcante

Data de defesa: 24-11-2023

Programa de Pós-Graduação: Ciências Sociais

Identificação e informações acadêmicas do(a) aluno(a)

- ORCID do autor: <https://orcid.org/0000-0003-3713-4320>

- Currículo Lattes do autor: <http://lattes.cnpq.br/1145238639336804>



**Universidade Estadual de Campinas
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas**

A Comissão Julgadora dos trabalhos de Defesa de Tese de Doutorado, composta pelos Professores Doutores a seguir descritos, em sessão pública realizada em 24 de novembro de 2023, considerou o candidato Vinicius Tomaz Fernandes aprovado.

Prof. Dr. José Dari Krein [Orientador]

Prof.^a Dr.^a Antônia de Lourdes Colbari (UFES)

Prof.^a Dr.^a Lívia de Cássia Godoi Moraes (UFES)

Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes (UNICAMP)

Prof. Dr. Sávio Machado Cavalcante (UNICAMP)

A Ata de Defesa com as respectivas assinaturas dos membros encontra-se no SIGA/Sistema de Fluxo de Teses e na Coordenadoria do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Aos meus pais, Sirlene e Carlos,
pelo amor e confiança.

AGRADECIMENTOS

Esta é uma tese construída entre meados de 2019 e o primeiro semestre de 2023. Foi desafiada, portanto, por um cenário político, econômico e sanitário muito particular da vida social brasileira. Tendo percorrido um período hostil à educação e à produção científica, quero crer que termina em uma conjuntura melhor do que quando se iniciou – ainda que também desafiadora. Sozinho, certamente não teria atravessado esse caminho.

De tal maneira que não poderia deixar de ter como primeiro agradecimento a própria Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), que me recebeu quando ainda estava na reta final do mestrado e, posteriormente, me deu a oportunidade do doutorado. Com a energia e as expectativas típicas de quem vem de longe, tive aqui mais uma morada. Em suas bibliotecas, salas de aula, auditórios e quadras, me sinto em casa.

Pela acolhida da pesquisa, quando ainda um incipiente projeto, agradeço ao professor Dari Krein, orientador desta tese. Assim como agradeço à banca avaliadora, formada por professores que estiveram presentes de diferentes maneiras nesta pesquisa, mas, também, em minha formação intelectual. Antônia Colbari, Ricardo Antunes e Sávio Cavalcante, obrigado pelo diálogo ao longo desses anos e pelas contribuições inestimáveis ao texto. À Livia Moraes, também desta banca, sou grato pelo companheirismo durante todos anos de trajetória acadêmica, desde a graduação. Seus conselhos e seu exemplo sempre foram fundamentais, que honra chegar até aqui com você.

Com o capixabismo que me cabe, quero evidentemente adicionar a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) aos agradecimentos. Minha universidade formadora e a qual devo os passos acadêmicos que pude dar. Tenho muito orgulho de, mesmo sob distância, manter vínculos com o Grupo de Pesquisa Trabalho e Práxis (GPTP), cuja energia sempre me garantiu motivação para continuar. Desse grupo, quero enfatizar o agradecimento à professora Ana Paula Colombi, que muito gentilmente me forneceu as atas do CDES, um precioso material de pesquisa.

A finalização do doutorado também fez rememorar professores fundamentais com os quais tive o privilégio de aprender. Com carinho, quero agradecer pela contribuição de cada um: André Michelato, Inácio (em memória), Helder Gomes, Maurício Sabadini, Paulo Nakatani, Reinaldo Carcanholo (em memória), Rosana Begoti e Pietro Basso. Vocês foram e são imprescindíveis.

Agradeço a minha família, que confiou nas decisões e momentos difíceis: meus

pais, Sirlene e Carlos, e minhas irmãs, Cláudia e Danielle. Obrigado por tanto! Bem como sou grato aos meus cúmplices de vida campineira Diógenes, Dani Schlogel, Rayssa e Mari – não teria sido o mesmo sem vocês. E, claro, aos amigos que, mesmo sob distância, continuam como alicerces fundamentais: Juliano, Guilherme, Matheus, Marcela e Vitor – obrigado pela amizade e pelos ouvidos. À Izadora, companheira de vida, pelo amor, parceria e paciência. Nada disso teria sentido sem tê-la ao lado.

Não poderia me dedicar a esta tese sem que houvesse, no primeiro ano de doutoramento, a bolsa da Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp), onde atuei como facilitador pedagógico; e, posteriormente, o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 (Processo 88887.499111/2020-00), valiosa ao desenvolvimento acadêmico e científico nacional.

Vivemos em uma época na qual não basta
“querer algo socialmente” para “explicar
algo sociologicamente”; também é preciso
“pensar sociologicamente” para “poder
querer algo socialmente”.

- Florestan Fernandes
Elementos de Sociologia Teórica (1974)

RESUMO

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma forma jurídica criada em 2009 com o objetivo de formalização de trabalhadores autônomos sem proteção da seguridade social, que estavam no mercado informal. Desde então, obteve crescimento constante de cadastrados, totalizando mais de 14 milhões de CNPJs ativos em 2023. O objetivo geral é analisá-lo sob a ótica de suas determinações globais, decorrentes da tendência de individualização das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo, de forma conjugada às suas contradições internas, que se apresentam entre os polos de proteção e flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Isto é, ao passo em que promoveu uma proteção social de baixa intensidade para os trabalhadores que até então não tinham qualquer acesso aos direitos previdenciários, o MEI atuou como instrumento de flexibilização e de mascaramento de vínculos empregatícios (pejotização) no mercado brasileiro. Foram analisados os dados fornecidos pelo Portal do Empreendedor e pelos Relatórios Técnicos do SEBRAE, a partir dos quais discutimos a hipótese de mudança de focalização do público que acessa o MEI, que teria se alterado de uma camada de trabalhadores informais e de menor renda em direção aos trabalhadores de renda e escolaridade mais elevadas, muitos deles antes inseridos no mercado formal. Além disso, conduzimos entrevistas semiestruturadas com MEIs de distintas atividades econômicas da Região Metropolitana de Campinas, a fim de identificar suas trajetórias no mercado de trabalho, se houve alteração qualitativa das condições de trabalho a partir da adesão a essa forma jurídica e, principalmente, com relação ao envolvimento e resistências ao empreendedorismo. Nesses termos, a pesquisa revelou que a adesão subjetiva ao empreendedorismo se dá a partir de aumento de *status* e ganhos materiais, mesmo que caracterizados pela baixa intensidade e que não se converta em alteração substantiva de suas condições de trabalho.

Palavras-chave: Empreendedorismo; Relações trabalhistas; Trabalho; Trabalhadores autônomos.

ABSTRACT

The Individual Microentrepreneur (MEI) is a Brazilian legal form created in 2009 whose main goal was formalizing self-employed workers who were in the informal economy and didn't have access to social security protection. The number of registered individuals as MEI has had steady growth ever since, totaling more than 14 million active CNPJs (National Registry of Legal Entities) in 2023. The research aimed to analyze MEI from the perspective of its global determinations, resulting from the trend of individualization of labor relations in contemporary capitalism, combined with its internal contradictions, manifested between the poles of protection and flexibilization of labor relations in Brazil. In other words, while promoting low-intensity social protection for workers who previously had no access to social security rights, MEI acted as a tool for flexibilization and disguise of the employment relationships ("pejotization") in the Brazilian market. Through data provided by Portal do Empreendedor and SEBRAE Technical Reports, the hypothesis discussed was of a shift in the public adopting the MEI, transitioning from a layer of informal and lower-income workers to higher-income and higher-educated workers, many of whom were previously part of the formal sector. Additionally, semi-structured interviews with MEIs from various economic activities in the Campinas Metropolitan Region were conducted to identify their trajectories in the labor market, whether there has been a qualitative change in their working conditions from the adherence to this legal form, and, mainly, their involvement and resistance to entrepreneurship. In these terms, the research revealed that subjective adherence to entrepreneurship occurs through increased status and material gains, even if these gains are characterized by low intensity and lead to no substantive change in their working conditions.

Keywords: Entrepreneurship; Industrial relations; Labor; Self-employed.

Lista de figuras

Figura 1. Representação de <i>status</i> por posição no mercado de trabalho	112
Figura 2. Imagem de apresentação da Assimeis nas redes sociais.....	134
Figura 3. Panfleto de serviços oferecidos pela Assimeis	136
Figura 4. Encontro de mulheres empreendedoras	138
Figura 5. Palestra realizada pela Assimeis	138
Figura 6. Publicidade do Banco Santander.....	141

Lista de gráficos

Gráfico 1. Registros anuais do MEI (2009-2022)	30
Gráfico 2. Saldo de registros anuais do MEI (2009-2022).....	31
Gráfico 3. Saldo de registros anuais do MEI (2009-2022) desconsiderando cancelamentos de 2018	31
Gráfico 4. MEIs ativos por gênero (2019 e 2022).....	37
Gráfico 5. MEIs ativos por raça/etnia (2019 e 2022)	38
Gráfico 6. MEIs ativos por faixa etária (2019 e 2022).....	38
Gráfico 7. MEIs ativos por faixa de renda (2017 a 2022)	39
Gráfico 8. MEIs ativos por faixa de escolaridade (2011 a 2022).....	40
Gráfico 9. Ocupação antes de ser MEI	41
Gráfico 10. Principal motivo para se registrar como MEI (2011 a 2022).....	42
Gráfico 11. Motivos para se tornar um empreendedor (2017 a 2022)	44
Gráfico 12. Motivos para se tornar um empreendedor, por faixa etária (2019).....	44
Gráfico 13. Composição etária dos empregados formais e informais, conta própria e MEI. 3º trimestre de 2022 (em %)	45
Gráfico 14. Composição educacional dos empregados formais e informais, conta própria e MEI. 3º trimestre de 2022 (em %).....	46
Gráfico 15. Composição por faixa de renda do trabalho dos empregados formais e informais, conta própria e MEI. 3º trimestre de 2022 (em %)	47

Lista de quadros

Quadro 1. Atividades com maior quantidade de Registros MEI em 2023	34
Quadro 2. Perfil dos entrevistados.....	60
Quadro 3. Renda média mensal dos entrevistados	65
Quadro 4. Perfil das entrevistadas Márcia e Sandra.....	78
Quadro 5. Autopercepção de Márcia e Sandra como empreendedoras.....	84
Quadro 6. Respostas da pergunta “Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?”, por entrevistado	93
Quadro 7. Palavras-chave por grupos de valoração	94
Quadro 8. Pares de oposição da teoria hayekiana	106
Quadro 9. MEI em uma palavra para Miguel e Vitor.....	144
Quadro 10. Teorias do precariado	156
Quadro 11 - Perfil completo dos entrevistados	199

Lista de siglas

ALI	Agentes Locais de Inovação
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCJC	Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CDES	Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
CFT	Comissão de Finanças e Tributação
CGTB	Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
CGSN	Comitê Gestor do Simples Nacional
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMAP	Conselho de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas
CMULHER	Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher
CNAE	Classificação Nacional de Atividade Econômica
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CPF	Cadastro de Pessoa Física
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DAS-MEI	Documento de Arrecadação Simplificada do Microempreendedor Individual
DASN-MEI	Declaração Anual do Simples Nacional do Microempreendedor Individual
FS	Força Sindical
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IR	Imposto de Renda
ISS	Imposto sobre Serviços
ME	Microempresa

MEI	Microempreendedor Individual
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PJ	Pessoa Jurídica
PIS	Programa de Inclusão Social
PLP	Projeto de Lei Complementar
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RAIS	Relatório Anual de Informações Sociais
RFB	Receita Federal do Brasil
RMC	Região Metropolitana de Campinas
SEBRAE	Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEMPE	Secretaria Especial da Micro e Pequena Empresa
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
UGT	União Geral dos Trabalhadores

Sumário

Introdução	17
Capítulo 1. O MEI entre o concreto e o abstrato.....	29
1.1. MEI em perspectiva	29
1.2. Da individualização das relações de trabalho ao MEI.....	47
Capítulo 2. O empreendedor entre a tipologia e a ação	60
2.1. Tipos ideais de empreendedor	68
2.2. O tipo salarial	72
2.3. Da necessidade à oportunidade ou da informalidade ao empreendedorismo	78
Capítulo 3. O empreendedorismo entre o ideal e o real.....	89
3.1. Empreendedorismo como dominação	96
3.2. A realização neohayekiana do “homem independente”	102
3.3. Reconhecimento, cilada ou conveniência?.....	107
Capítulo 4. O MEI nas relações de trabalho no Brasil	124
4.1. Consenso e disputa no CDES	124
4.2. Um associativismo de resultados.....	132
4.3. MEI e Carteira de Trabalho: entre conflitos e convergências	140
4.4. Intersecções com o trabalho plataformizado	149
4.5. O lugar do MEI na sociedade de classes	153
Conclusão	162
Referências bibliográficas.....	175
ANEXOS	189

Introdução

Cada época histórica impõe à sociologia desafios que lhe são peculiares. Cabe às gerações que se sucedem investigá-los, questioná-los e, é claro, apontar possíveis respostas. Mesmo que parciais ou insuficientes. Novas questões teóricas e empíricas são abundantes quando se trata da sociedade contemporânea, cuja efervescência de transformações demanda esforço e (re)inventividade por parte do mundo acadêmico. A sociologia do trabalho, como campo de estudo tradicional e consolidado nas ciências sociais brasileiras, possui também seus desafios históricos. Há, ao menos, meio século – isto é, remontando à década de 1970 – ocorrem metamorfoses no mundo do trabalho que exigem novas interpretações e suscitam novas ferramentas de análise. Movimento que gera cisões na produção intelectual e nas diversas correntes teóricas, inclusive, rachando-as internamente.

Não se trata, pois, de um juízo de valor. É oportuno que posições se polarizem e, da controvérsia, se originem elaborações inéditas, respostas mais ousadas ou conservadoras. O ponto de partida comum é: há transformações (consolidadas e em curso) no mundo do trabalho, a partir desse período histórico, que alteraram profundamente a organização da produção capitalista, a dinâmica do mercado de trabalho e a estrutura de classes da sociedade contemporânea. Em termos de organização do trabalho, trata-se, no debate sociológico, da passagem da hegemonia do modelo taylorista-fordista em direção à do toyotismo. Ou, em se tratando de regimes de acumulação, nos referimos à transição da acumulação rígida para a chamada acumulação flexível (ANTUNES, 2005; BRAGA, 2003; HARVEY, 2008).

Diante do cenário de profundas alterações, muitos intelectuais se perguntaram: para onde foi a classe trabalhadora? O que ela se tornou? Alguns, como é o caso de Gorz (1982), chegaram a anunciar o fim do proletariado e, com isso, contestaram todo o edifício teórico das abordagens sociológicas classistas, tendo no marxismo a sua representação mais exuberante. Além das respostas teóricas, o próprio devir histórico contrariou a tese gorziana. O ser-de-classe permaneceu existindo. Não que as provocações de Gorz tenham sido em vão. Exigiram reflexões considerando que, mesmo com a persistência classista, ela já não seria exatamente a mesma. A imagem idealizada do operário-padrão fordista vai se afastando e emerge uma classe trabalhadora multifacetada e diversa nas suas mais distintas dimensões.

Não é possível identificá-la em um só rosto.

Essa é, para nós, uma pergunta importante. Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje? Ou, ainda melhor, como compreender a classe trabalhadora brasileira? Não é o único, mas certamente é um dos desafios teóricos colocados para o pensamento sociológico do nosso tempo. Também não é um debate inédito em sociologia do trabalho – longe disso. O que não significa que seja um debate superado. Já de partida, ousemos dizer que inexistente uma resposta isolada para tal. Como problemática geracional, exige um trabalho que é coletivo. Nosso objetivo é inserir mais uma contribuição, apontando possibilidades e apresentando algumas das facetas dos trabalhadores brasileiros do século XXI.

O Microempreendedor Individual (MEI)¹ surge como inquietação intelectual nessa configuração. Não por contingência ou eventualidade. Em geral, as teses costumam tomar esse ponto como um não dito, mas quero aqui evidenciar o caminho que me levou a considerar o MEI um aspecto crucial para o devido entendimento da forma-de-ser da classe trabalhadora no Brasil. A estrutura de classes da sociedade contemporânea, brasileira em particular, é alvo das minhas reflexões desde a graduação. Naquela altura, me debrucei sobre os estudos dos chamados teóricos do fim do trabalho – com enfoque na obra de André Gorz – com o objetivo de estabelecer uma crítica contundente aos seus preceitos e conclusões. Em seguida, já no mestrado, busquei desvendar o “enigma do precariado”, na tentativa de compreender se o conceito demonstrava pertinência para a análise sociológica da sociedade de classes.

Com uma trajetória marcada pela pesquisa teórica, havia o intuito aproveitar o período doutoral para experienciar também outros tipos de metodologia. Essa é a narrativa do submundo da determinação de um objeto, escolhas metodológicas e recortes possíveis. Nem sempre a ordem dos fatores vem como descritos pelos manuais de pesquisa em ciências humanas, sem diminuir a importância desses. Os mais distintos objetos de estudo se colocavam como possibilidade. Balanceando muitos critérios de escolha, que vão dos mais “programáticos” aos mais “pragmáticos”, encontrei no MEI uma possibilidade de integrar minhas preocupações intelectuais, atender aos interesses do Programa de Pós-Graduação que estou inserido e, é claro, contribuir para com o debate público e acadêmico, tendo em vista a identificação de algumas lacunas sobre a interpretação desse objeto em particular. O fato

¹ De agora em diante o Microempreendedor Individual será identificado pela sua sigla, MEI, tornando a leitura mais fluida e menos exaustiva. Quando mencionado no plural, “MEIs”, entenda-se como contração de “microempreendedores individuais”, isto é, trabalhadores que exercem suas respectivas atividades sob esta forma jurídica.

é que essa forma jurídica, o MEI, já alcançava naquele momento um contingente muito expressivo da classe trabalhadora brasileira, com 10 milhões de pessoas cadastradas (fins de 2018), constituindo-se como tema incontornável para qualquer analista que queira interpretar a forma-de-ser da classe trabalhadora brasileira nos tempos atuais.

Em um período anterior, eu próprio já havia tido uma experiência de alguns meses como MEI quando prestava serviços de assessoria sindical. Isso não havia feito com que, na época, entendesse com exatidão o funcionamento do MEI, seu lugar no mercado de trabalho e as questões sociológicas dele suscitadas. De tal maneira que a experiência pessoal colaborou tão somente como ponto de partida, mas informou pouco dos caminhos trilhados na pesquisa. Desde então, minha compreensão se modificou em distintas direções. Sempre que confrontado, o MEI se mostrava sob nova roupagem. A cada novo ângulo, hipóteses controversas. Entendo-o como um desafio sociológico de grande envergadura, que exigirá compreensão das muitas dimensões de um objeto que se apresenta, digamos, de maneira heterogênea e multiforme.

Tal como já fizemos menção, em sociologia há um certo clichê quando se fala das transformações do trabalho. Esse argumento é, no entanto, inescapável. Mas pontuo algumas diferenças e possibilidades de avanço para a nossa área de conhecimento, como forma de fugir de uma mera repetição de argumentos já consolidados na academia e, portanto, em vistas de um aprimoramento das análises que se dão sob este paradigma. Tais transformações são identificadas, em primeiro lugar, como aquelas que remetem à década de 1970 e a, assim convencionada, reestruturação produtiva. Há ênfase em suas múltiplas consequências para o mundo do trabalho, tais como: a ascensão da figura do colaborador em detrimento do operário ou trabalhador, a flexibilidade em suas inúmeras dimensões, a polivalência do trabalho, a produção enxuta, as terceirizações, a precarização do trabalho etc.

Desde então, uma série de fenômenos próprios do mundo do trabalho e, igualmente, pesquisas sociológicas a respeito de categorias particulares de trabalhadores (bancários, metalúrgicos, comerciários, professores...) foram abordadas e analisadas nessa perspectiva. A despeito das valiosas contribuições que tais estudos exprimiram, tornou-se uma espécie de *mainstream* crítico da sociologia do trabalho brasileira a análise de seus objetos à luz destas determinações gerais. O próprio MEI, por sua vez, é utilizado como o exemplo cabal dos movimentos de flexibilização e/ou precarização no mundo do trabalho, em que pese os poucos estudos em torno desse objeto singularmente. Para sermos mais

diretos, não há um problema em si na determinação dos objetos de estudo da sociologia do trabalho, mas há um obstáculo no modelo de aporte teórico: corre-se o risco de empreender uma análise dedutiva do geral ao particular, com ausência das mediações concretas – muito embora revestidas de uma visão de mundo crítica.

Mesmo que seja frequentemente citado como expressão da flexibilização do trabalho, o MEI ainda não encontra um robusto conjunto de estudos especializados sobre ele. Que se busque, de forma exploratória, a palavra-chave “microempreendedor individual” (e suas variações) em uma conhecida plataforma de artigos científicos, como o Scielo, ou no Banco de Teses e Dissertações da CAPES, e estaremos diante de alguns fatos. Os trabalhos se encontram, sobretudo, localizados na área de administração, economia e contabilidade e, por conseguinte, abordados sob uma ótica da gestão, eficiência, inovação e acesso ao crédito; em seguida, trabalhos do campo do direito, demonstrando as questões jurídico-legais envolvidas; e, por fim, escassos são os trabalhos que abordam o MEI a partir da perspectiva sociológica. Em contrapartida, além das importantes publicações de Colbari (2015) e Rosenfield (2015), há um recente movimento de publicações de teses e dissertações sobre o tema, são exemplos os trabalhos de Costa (2019), Duarte (2019), Pereira (2019) e Welle (2022).

É verdade que a abordagem mais preponderante sobre o MEI na sociologia do trabalho brasileira ainda se limita a abordá-lo como citação ou exemplo da precarização e da flexibilização. Não se debruça em estudos mais aprofundados, evidenciando outros aspectos e dimensões deste objeto, o que possibilitaria uma leitura que vá além de um MEI como mero produto das transformações do trabalho. É claro que tais transformações se constituem como determinações fundamentais para a devida compreensão do MEI. A ênfase é de que não basta que a sociologia do trabalho se limite a elas.

Assim, pretende-se buscar as conexões internas do objeto, suas metamorfoses e contradições para, então, concatená-las às determinações gerais. Dessa forma, afasta-se uma estrutura argumentativa que se limite à sequência: *i)* mundo do trabalho em transformação; *ii)* flexibilização do trabalho; *iii)* flexibilização que se expressa com aumento da precariedade, isto é, como precarização; *iv)* criação do MEI; *v)* MEI como agente flexibilizador e precarizador. Não para, simplesmente, negar esse movimento. Mas para absorvê-lo e apreendê-lo noutra nível de análise. Afinal, o MEI é decalque da flexibilização? Sim e não.

Nessa perspectiva, persegue uma caracterização das tendências globais de

flexibilização e individualização das relações de trabalho que, certamente, atuam como um conjunto de determinações sobre o objeto de investigação. Noutra sentença, há de salientar as contradições próprias do MEI, em decorrência da dinâmica das relações de trabalho no Brasil. Isto é, ao mesmo tempo em que se constitui como política de formalização e de inclusão de autônomos à seguridade social, também atua como agente de reforço da flexibilização das relações de trabalho por meio do incentivo ao empreendedorismo e do estímulo ao mascaramento de vínculo empregatício (pejotização). Esse movimento se constitui como o objetivo geral da presente pesquisa.

Tendo explicitado o horizonte norteador da pesquisa, cabe pontuar, brevemente, o que se pretende cumprir como objetivos específicos:

1) Identificar as atividades predominantes e os diferentes perfis abarcados pelo MEI, bem como as mudanças ocorridas desde a sua instituição até 2023;

2) Analisar o MEI como mecanismo de formalização dos trabalhadores informais, especialmente se há alteração qualitativa nas relações de trabalho;

3) Analisar o MEI como mecanismo de substituição de vínculos empregatícios por relações entre pessoas jurídicas (pejotização);

4) Identificar as motivações por parte dos trabalhadores para a escolha pelo MEI, bem como de que maneira esse tipo de relação tem implicação em sua percepção, especialmente com relação ao envolvimento e às resistências ao empreendedorismo;

5) Interpretar sociologicamente o lugar do MEI na estrutura de classes da sociedade brasileira contemporânea.

A fim de cumprir com o exposto, em termos metodológicos, a maior influência se dá a partir de Burawoy (2009) e seu estudo de caso ampliado. Nessa formulação, o autor considera quatro momentos de ampliação da teoria e do processo de pesquisa: a ampliação do observador dentro das vidas dos participantes (princípio da intervenção), ampliação das observações através do tempo e do espaço (princípio do processo), ampliação dos processos micro às forças macro (princípio da estruturação) e, por fim, a ampliação da própria teoria (princípio da reconstrução). Dessa maneira, Burawoy constrói uma perspectiva dialógica não só entre pesquisador e pesquisado, sujeito e objeto, mas também entre teoria e empiria. A pesquisa, tomada como processo, não termina da mesma maneira em que se iniciou, sendo informada e modificada ao longo de sua trajetória.

O estudo dos MEIs confere desafios particulares à pesquisa sociológica, de modo geral, e ao método de estudo de caso ampliado, em particular. A rigor, não há pretensão de replicar a metodologia de Burawoy. Esse procedimento, aliás, seria estranho à própria elaboração do autor, já que, em alguma medida, o método deve emergir das entranhas do objeto (que tem suas próprias exigências e obstáculos). Via de exemplo, é impertinente aplicar, no caso dos MEIs, uma técnica etnográfica tal como nas pesquisas desenvolvidas pelo próprio Burawoy. Isso se deve ao fato de não ser uma atividade laboral em si, mas uma forma jurídica que fornece suporte a uma série de atividades que são variadas e extremamente distintas, havendo uma deslocalização desses trabalhadores em termos de espaço geográfico.

Esta característica inaugura aquilo que é, ao mesmo tempo, o maior desafio e a maior potência da pesquisa. Como analisá-lo em seu conjunto e não em uma de suas atividades profissionais específicas? É possível constituir como recorte de pesquisa o foco em uma determinada atividade, como comerciantes, esteticistas, professores, eletricitistas etc. No entanto, perderíamos uma visão de conjunto e a análise de processos macrossociais que estruturam o MEI e se expressam em suas variadas atividades econômicas. Ciente de seus limites e possibilidades, a opção é de permanecer em uma abordagem totalizante sobre o objeto de pesquisa, ainda que isso dificulte uma análise mais pormenorizada de como cada categoria profissional específica com ele se relaciona. Preserva-se a compreensão de seu sentido geral para, assim, favorecer comparações entre as atividades e os tipos de usos da forma jurídica.

Buscamos compreender as múltiplas determinações do MEI à luz da coexistência de tendências que ora aparecem como opostas e ora como complementares. A primeira das dualidades que emergem do objeto se refere aos polos proteção social e flexibilização. Por um lado, opera como um mecanismo de ampliação da proteção social na medida em que possibilita o acesso aos direitos sociais vinculados ao trabalho, especialmente ao acesso previdenciário, ao qual milhões de trabalhadores por conta própria se encontravam alheios. Por outro lado, contribui, no âmbito do mercado de trabalho brasileiro, com o movimento de flexibilização do trabalho, que ocorre ao nível do capitalismo contemporâneo. Trata-se da fragilização das legislações trabalhistas e da regulação coletiva do trabalho, em prol do fomento às formas individualizadas de relações de trabalho, ausentes de garantias sociais e trabalhistas até então previstas.

Outros importantes conceitos para nossa análise são os de viração e

empreendedorismo. O primeiro toma relevância quando consideramos que tais tendências de flexibilização e individualização das relações de trabalho não são exatamente novidades no mercado brasileiro, associando-se a formas arcaicas de sobrevivência dos trabalhadores brasileiros que, não conseguindo entrada no mercado formal, buscam “se virar” enfrentando as diversas formas de trabalho atípico e informal. Já o empreendedorismo é conceito indispensável para a devida compreensão das formas ideológicas de legitimação do esforço individual, em um contexto de hegemonia neoliberal, em que os indivíduos são responsabilizados pela sua situação no mercado de trabalho. Isto é, opera como aparato discursivo e ideológico para catalisar a figura do *self-made man*: o trabalhador que, portador apenas do próprio “capital humano”, mobiliza suas forças e recursos e se autogereja em busca de ascensão individual em um mercado onde impera a concorrência.

O eixo central de desenvolvimento da pesquisa está assentado em metodologia qualitativa, com a realização de entrevistas semiestruturadas com microempreendedores individuais da Região Metropolitana de Campinas (SP). As entrevistas foram realizadas com trabalhadores dos perfis buscados, a saber: das atividades e setores predominantes; daqueles que, antes na informalidade, se formalizaram a partir do MEI; e daqueles que se configuram como substituição do vínculo empregatício. O quantitativo será determinado pelo esgotamento do campo de pesquisa (BEAUD; WEBER, 2014), isto é, quando as informações fornecidas pelos sujeitos entram em repetição e não há introdução de novos elementos para análise, tomando como critério a exaustividade (BARDIN, 2009).

O formato de entrevista semiestruturada foi aquele que melhor se adequou ao objeto de investigação. Primeiramente porque não há objetivo de conformar uma exaustiva pesquisa assentada em bases quantitativas, em que seria necessária a aplicação de *survey*. Considera-se, ainda, que o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) já realiza periodicamente esse tipo de metodologia com MEIs de todo território nacional. No âmbito das metodologias qualitativas, as entrevistas estruturadas não nos conferiam a flexibilidade necessária para adaptar as questões à diversidade de realidade interna dos MEIs, em suas múltiplas atividades. O roteiro semiestruturado possibilitou estabelecer, ao mesmo tempo, algum nível de regularidade entre entrevistas, o que permitiu comparações entre os sujeitos e, também, maleabilidade para aprofundamento nos temas suscitados em cada uma delas.

A realização de entrevistas tem como objetivo compreender os seguintes aspectos: *i)* A trajetória do entrevistado no mercado de trabalho, realçando as razões pelas

quais optou pelo MEI e a função que este cumpriu no percurso; *ii*) A alteração ou persistência das condições de trabalho a partir da adesão a essa figura jurídica, considerando os aspectos de remuneração do trabalho, jornada de trabalho, condições de trabalho e acesso aos direitos previdenciários; *iii*) De que maneira se relaciona com o empreendedorismo, destacando se há autopercepção desses trabalhadores como empreendedores; *iv*) Perspectiva de futuro no mercado de trabalho brasileiro, com ênfase sobre o trabalho autônomo e o emprego formal.

As entrevistas, depois de transcritas, são examinadas sob a abordagem da análise de conteúdo: o tratamento de resultados a partir da inferência e interpretação (BARDIN, 2009). Trata-se, portanto, de considerar os polos da comunicação – emissor, receptor, mensagem e canal – e apreender a lógica interna das enunciações, mas, também, elaborá-las para além de uma perspectiva particularista, imprimindo uma interpretação que conjugue as determinantes sociais em questão.

A partir disso, é possível rearranjar a nível teórico-analítico os conceitos e as categorias mobilizados, dentre os quais destacamos: a proteção social, expressa na formalização e no acesso aos direitos previdenciários; a flexibilização, em sua relação com a pejetização do trabalho; a viração, como modernização de formas arcaicas historicamente presentes nas relações de trabalho no Brasil; e o empreendedorismo, como conceito que aglutina, do ponto de vista discursivo, o conjunto de ideias que confere legitimidade à individualização dessas relações de trabalho.

Já para traçar o perfil do MEI, são analisados os dados disponibilizados no Portal do Empreendedor e nos Relatórios de Pesquisa do MEI, publicados pelo SEBRAE. Com eles, buscaremos identificar o perfil dos trabalhadores que aderem (sexo, raça, idade, escolaridade, renda e região) e as atividades de predominância, para, em seguida, analisar o comportamento das variáveis destacadas ao longo da série histórica, isto é, a processualidade durante o período analisado. Tal levantamento, e posterior análise, nos permitirá identificar não só o perfil predominante, mas, também, se ocorreu uma mudança de focalização no acesso, inicialmente atraindo trabalhadores informais e autônomos de baixa renda, e, em seguida, com a atração de um público de perfil socioeconômico mais elevado do que aquele inicialmente projetado em sua criação.

Por fim, há outra frente de trabalho, surgida na condução da pesquisa. Trata-se de uma investigação de caráter documental, com a análise das atas das reuniões do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), onde o MEI foi formulado. Com a análise das atas, o objetivo é compreender as possíveis tensões ocorridas entre os sujeitos

representados nesse fórum, de caráter tripartite, na ocasião da elaboração e implementação dessa política pública. A conformação desse quadro auxiliará na tarefa de compreender comparativamente as finalidades do MEI na sua criação com sua efetiva repercussão nas relações de trabalho no Brasil.

Iniciada em 2019 e finalizada nos primeiros meses de 2023, trata-se de uma pesquisa atravessada pela pandemia do Covid-19. Nesse cenário, sofreu modificações em relação à sua formatação inicial e enfrentou desafios que não poderiam ser antevistos, como é natural. Por opção teórica e metodológica, buscamos evidenciar as tomadas de decisão que nos foram exigidas ao longo desses anos. Toda pesquisa acadêmica se modifica frente a sua proposição inicial, não somente em termos de calendário, mas nos conceitos que vão demonstrando maior potencial explicativo.

É fato que a pandemia, e as consequentes medidas de distanciamento social, alteraram profundamente alguns dos planejamentos. São duas as mudanças mais destacadas. A primeira delas, de cronograma. Aguardamos ao máximo o fim da pandemia para que fosse possível seguir com as entrevistas de modo presencial, tal como era previsto. A segunda, em decorrência, foi a alteração da modalidade das entrevistas, que passaram a ser realizadas por videochamada. As consequências dessa decisão estarão descritas ao longo do texto, com um balanço das perdas e ganhos dessa iniciativa. As entrevistas remotas já são, hoje, uma abordagem encontrada mais comumente nas pesquisas acadêmicas, mas representavam um estranhamento significativo em meados de 2020, quando comecei a realizá-las.

A pandemia não se limitou a ser fator de mudança do processo de pesquisa, mas atingiu frontalmente o próprio objeto. Em um jogo de palavras, poderíamos dizer que houve uma pandemia *para* os MEIs e outra *de* MEIs. Isto é, adicionamos ao nosso roteiro perguntas sobre como foi atravessar esse momento atípico em seus ofícios, mas também foi possível constatar, nos dados oficiais, que houve uma elevação significativa de cadastros. Fruto, possivelmente, de um refúgio de trabalhadores que necessitavam de novas formas de obtenção de renda frente ao cenário de desemprego e instabilidade instaurado pela crise sanitária.

O Capítulo 1 tem por objetivo traçar um quadro geral do MEI e, para isso, se apoia em analisá-lo por dois ângulos diferentes. Primeiramente, sistematizamos os principais dados produzidos sobre ele, tendo como fontes a Receita Federal, o Portal do Empreendedor e os relatórios de Pesquisa Perfil do MEI disponibilizados pelo Sebrae. Será possível perceber quais são os contornos em termos de quantidade de inscritos, gênero, raça/etnia,

faixa etária, principais ocupações e, ainda, investigar uma possível alteração da composição de seu público majoritário. Ainda nesse capítulo, discorreremos sobre as principais determinantes gerais, próprias da dinâmica atual do capitalismo contemporâneo, que atuam como forma de individualizar e flexibilizar as relações de trabalho. O objeto é apresentado como uma das formas jurídicas respondentes a esse fenômeno econômico e social.

No Capítulo 2, estabelecemos um diálogo produtivo com a literatura consagrada sobre o empreendedorismo. Nesse sentido, percorremos os chamados “tipos ideais de empreendedor”, debatendo a pertinência sociológica de duas noções amplamente difundidas no pensamento social: o empreendedor “por oportunidade” e aquele “por necessidade”. A partir dessa conceituação, adicionamos ao debate acadêmico um novo tipo, que chamamos de “empreendedor salarial”, fornecendo os contornos teóricos e práticos dessa formulação. Para todos os casos, estabelecemos um paralelo dessas tipologias com as trajetórias dos entrevistados. Tomamos os tipos como ponto de partida para uma análise concreta de como, no mundo do trabalho, o empreendedorismo e o MEI são manejados pelos trabalhadores em seus percursos individuais.

No Capítulos 3, contrapomos o ideário do empreendedorismo com a sua realidade nas relações de trabalho no Brasil. A partir da dualidade gramsciana coerção e consenso, apresentamos o empreendedorismo como uma nova forma de dominação de classe. É nesse momento que apresentamos determinadas afinidades eletivas entre a forma jurídica individualizada de atuação no mercado de trabalho para com o pensamento de Hayek, especificamente, na sua abordagem sobre o “homem independente”. Trazendo de volta as entrevistas, o objetivo é desvendar os mecanismos objetivos e subjetivos que operam no convencimento dos trabalhadores e na formação de uma nova identidade laboral, forjando o consentimento desses sujeitos.

No Capítulo 4, temos por objetivo apresentar questões relevantes sobre o MEI no âmbito das relações de trabalho no Brasil. Para tanto, iniciamos com as controvérsias na elaboração dessa política pública no CDES, destacando as tensões no interior do conselho e, também, do movimento sindical. Ainda nesse sentido, a partir de uma experiência associativa ocorrida em Hortolândia (SP), avançamos sobre as potencialidades organizativas dos microempreendedores.

Ainda no último capítulo, demonstramos como a relação conflituosa entre MEI e carteira de trabalho pode ser, por vezes, também convergente. Caberá desfazer noções fundadas no senso comum que apreendem as relações formais de trabalho como,

simplesmente, inibidoras do empreendedorismo. Do mesmo modo, apresentaremos os pontos de contato do MEI em relação ao trabalho em plataformas, tendo em vista que muitos desses trabalhadores, mediante a completa ausência de direitos, têm recorrido ao MEI como forma de obtenção de algum acesso previdenciário. Por fim, nos inserimos nas discussões sobre as metamorfoses da classe trabalhadora, testando a hipótese do precariado como conceito explicativo para o contingente de microempreendedores.

Em todos os capítulos, portanto, teoria e empiria não só se alternam como se refazem e se retroalimentam. Antes de adentrarmos neles, também é válido destacar a distinção entre conceitos próximos, porém, complementares que serão tratados maneira recorrente ao longo do texto. Refere-se à trinca MEI, empreendedor e empreendedorismo. É importante não confundí-los na exposição e nem tomá-los como meros sinônimos.

Tais conceitos se fazem presentes conjuntamente na pesquisa, mas se apresentam ao centro da análise em um capítulo específico. O MEI é nada mais que a forma jurídica adotada por parcela dos trabalhadores, de origem informal ou não, com a qual atuam no mercado de trabalho brasileiro. É o nosso ponto de partida no Capítulo 1, quando o objeto se apresenta de maneira caótica e se faz necessário, analiticamente, sobrevoar em seus dados estatísticos.

O empreendedor se faz como objeto central no Capítulo 2, sendo entendido de maneira genérica pela teoria como aquele indivíduo que, observando uma necessidade do mercado consumidor, elabora um novo negócio capaz de atuar sobre essa demanda. É seguido, no Capítulo 3, pelo empreendedorismo, forma ideológica que atua como instrumento de convencimento e legitimação de relações sociais de trabalho determinadas da nossa época histórica. Fornece sentido à ação individual e, paralelamente, estrutura tipos de dominação e exploração dos trabalhadores.

Se o MEI foi o ponto de partida, também se configura como no ponto de chegada no Capítulo 4. É o momento em que será tratado a partir de determinações mais próximas do concreto, relacionado ao associativismo, ao sindicalismo, à carteira de trabalho e às plataformas digitais, por exemplo. Note-se que esses três conceitos (MEI, empreendedor e empreendedorismo) estão articulados à todo momento, mas são elevados ao foco da análise em níveis de abstração diferentes. É a conexão entre eles que possibilita construir uma sociologia do microempreendedor individual.

Evidentemente, essa é uma possibilidade de tomar o objeto de pesquisa, mas não a única. Após esse trajeto, a expectativa é de que tenhamos dialogado com distintas vertentes

teóricas que contribuem para a sua leitura, bem como explorado diferentes dimensões do MEI, tocando em suas questões mais sensíveis e significativas. Mesmo sabedores de que, em sociologia, não possamos esgotá-las.

Capítulo 1. O MEI entre o concreto e o abstrato

Tomemos o próprio objeto de investigação, o MEI, como ponto de partida. A análise tem início com uma visão panorâmica de sua morfologia no mercado de trabalho brasileiro para, posteriormente, nos determos em argumentos de abstração mais elevada. Trata-se de abordar a sua conformação ao longo de seus anos de efetivação, que se passa por pouco mais de uma década. Evidenciamos seu crescimento, principais atividades, seu caráter polimorfo e multifacetado, bem como linhas gerais do perfil de seu público.

Em seguida, cabe destacar sua natureza como fenômeno dotado de determinações “endógenas” e “exógenas”. Por um lado, fruto das contradições do desenvolvimento do mercado de trabalho no Brasil, situado em uma questão nacional de tentativa de ampliação da rede de proteção social com a cobertura previdenciária; e, ao mesmo tempo, responsiva às demandas surgidas das metamorfoses do capitalismo contemporâneo, que fomentou a introdução de novas formas jurídicas flexíveis nas legislações trabalhistas pelo mundo.

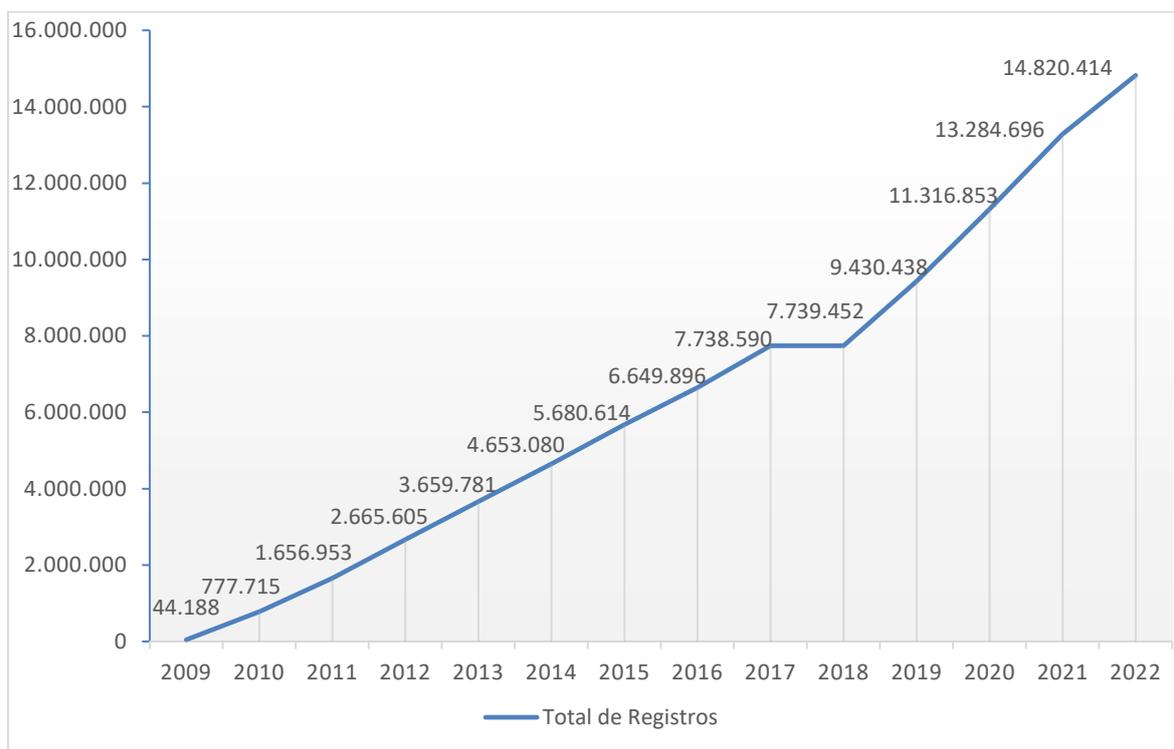
1.1. MEI em perspectiva

Concebido no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES)² e efetivado a partir do ano de 2009³, o MEI se expandiu e se consolidou enquanto forma jurídica no mercado de trabalho brasileiro. Seu objetivo inicial consistia na formalização de trabalhadores autônomos de baixa renda, com a finalidade de garantir o acesso previdenciário e a possibilitar a emissão de notas fiscais por serviços prestados. Desde então, o MEI encontrou ampla adesão, crescendo paulatinamente a cada ano e, então, atingiu o quantitativo de 14,8 milhões de trabalhadores em 2022, conforme o gráfico a seguir⁴:

² Mais especificamente, no Grupo de Trabalho em Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade do CDES.

³ O Microempreendedor Individual foi instruído por meio da Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008, tendo se iniciado efetivamente no ano seguinte.

⁴ Dados referentes ao final do mês de dezembro de cada ano da série histórica.

Gráfico 1. Registros anuais do MEI (2009-2022)

Fonte: Receita Federal. Elaboração própria.

A observação do Gráfico 1 nos leva à identificação de três momentos distintos em termos de tendência dos registros no MEI: *i*) a sequência de 2009 a 2017, com crescimento constante, passando de 44 mil inscritos em dezembro de 2009 para 7,7 milhões em dezembro de 2017; *ii*) a estabilização de inscritos entre 2017 e 2018, provocando uma estagnação que destoa do conjunto do gráfico, com um crescimento irrisório que se expressa na manutenção de 7,7 milhões de inscritos em dezembro de 2018; *iii*) a curva ascendente, mais acentuada, entre 2018 e 2022, chegando a totalização de 14,8 milhões de registros.

A atipicidade do segundo momento é, no entanto, de fácil explicação. Demonstraremos que os movimentos de registros no MEI ao longo dos anos podem ser capturados sob outro ângulo para, em consequente, debater as causas da aceleração. Por ora, nos mantenhamos na tarefa de compreender a estabilização entre 2017 e 2018. Ocorre que em janeiro de 2018 houve, por parte do Governo Federal, o cancelamento de mais de 1,3 milhões de CNPJs, por motivos de omissão. Isto é, os MEIs cancelados não cumpriam com o pagamento do Documento de Arrecadação Simplificada (DAS) e com a Declaração Anual do Simples Nacional (DASN-SIMEI). O quantitativo de CNPJs MEI cancelados representava 17% do total de registros à época. O saldo de inscritos em 2018 (de apenas 862)

expressa esse movimento de cancelamento, que se observa no Gráfico 2. Caso abstraíssemos dos cancelamentos, teríamos o que se vê no Gráfico 3.

Gráfico 2. Saldo de registros anuais do MEI (2009-2022)



Fonte: Receita Federal. Elaboração própria.

Gráfico 3. Saldo de registros anuais do MEI (2009-2022) desconsiderando cancelamentos de 2018



Fonte: Receita Federal. Elaboração própria.

Com isso, temos o objetivo de apenas afastar a hipótese de que houve estagnação de inscritos entre 2017 e 2018 e, ainda, evidenciar que 2018 se inclui em um movimento de aceleração de registros. Tomando em conta tais considerações, é possível revisitar os três movimentos de registros, que agora podem ser apreendidos da seguinte maneira: *i*) período de 2009 a 2012, que trata da abertura do MEI, com a primeira onda de sua difusão em aceleração; *ii*) de 2013 a 2016, em que o saldo de registros expressa constância, oscilando próximo da casa de 1 milhão de novos registros anualmente, conformando um quadro de difusão estável; *iii*) de 2017 a 2021, quando o ritmo do crescimento se acelera, aumentando ano a ano, constituindo-se como uma segunda fase de difusão em aceleração. Por fim, o ano de 2022 pode representar a desaceleração do ritmo de cadastros, mas sob um patamar ainda elevado.

Sobre essa terceira fase, há de se elaborar algumas hipóteses. A primeira delas é de que haveria ocorrido recadastramento por parte daqueles cancelados em 2018. É factível que parte dos 1,3 milhão de MEIs cancelados tenham buscado recadastramento, no entanto, ainda que uma quantidade expressiva assim o fizesse, não seria o suficiente para sustentar o ritmo de crescimento observado. Outras hipóteses de maior impacto são: migração via “efeito refúgio”⁵ frente ao cenário de desemprego em alta a partir de 2015⁶; impacto da Reforma Trabalhista de 2017, que fomentou formas de contratação entre pessoas jurídicas; e, por fim, em consequência dos impactos no mundo do trabalho causados pela pandemia de coronavírus, em 2020. Não se trata de estabelecer qual seria a determinação principal desse movimento, mas apreender que é o seu conjunto que possibilita o recente “boom” de registros do MEI.

Em sua criação, o faturamento máximo do MEI foi fixado em 36 mil reais anuais, com contribuição previdenciária de 11% do salário mínimo vigente (o que correspondia a R\$ 46,65). Além disso, o MEI já estaria isento de uma série de impostos, como o Imposto de Renda (IR), o Programa de Inclusão Social (PIS), a Contribuição para o Financiamento da Previdência (COFINS), a Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), e pagaria valores reduzidos de Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) – R\$ 1,00

⁵ Também tratado pela literatura como “empreendedor por necessidade”. Abordaremos de maneira mais substantiva esse movimento mais à frente, quando tratarmos dos “tipos sociais” do MEI.

⁶ Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desocupação se comportou da seguinte maneira: 2012 (6,9%), 2013 (6,3%), 2014 (6,6%), 2015 (9,1%), 2016 (12,2%), 2017 (11,9%), 2018 (11,7%), 2019 (11,1%), 2020 (14,2%), 2021 (11,2%), 2022 (8,1%). Os dados foram coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) e se referem aos trimestres de outubro-novembro-dezembro, com exceção do ano de 2022, cujo dado se refere ao trimestre de setembro-outubro-novembro.

– e Imposto sobre Serviços (ISS) – R\$ 5,00. Alterações substantivas ocorreram nos anos seguintes, especificamente em 2011 e 2016, ampliando o escopo de faturamento e diminuindo o valor da contribuição previdenciária. Em 2011, essa contribuição – que, como dissemos, até então era de 11% do salário mínimo – é reduzida para 5%⁷ e o teto de faturamento anual passa de 36 mil para 60 mil reais⁸. O teto de faturamento foi novamente alterado nos anos seguintes, passando para os 81 mil reais⁹, que vigora até os dias atuais.

Outro fator a considerar é a eliminação de burocracias: com a não obrigatoriedade de contratação de um contador e a facilidade para a emissão de documentos fiscais. É importante salientar, ainda, que o processo de abertura do MEI é simplificado, gratuito e totalmente realizado via Portal do Empreendedor, que possibilita o acesso ao CNPJ e o início de operação de imediato, o que Duarte (2019) denominou como “empreendedor em um clique”.

O que evidenciamos, nesse momento, é que o MEI se consolida como um meio facilitado de adquirir um CNPJ frente às outras possibilidades, como o caso de abertura de Microempresa (ME), que representava a forma mais difundida de pejetização¹⁰ até a criação do MEI. Da mesma maneira, ele vai se expandindo em termos de público em relação àquele que era o foco de sua criação. Mencionamos anteriormente que o objetivo de sua elaboração foi a formalização de autônomos descobertos pela seguridade social, mas passou a acolher outros tipos de trabalhadores, a saber, de maior qualificação, renda mais elevada e oriundos do mercado de trabalho formal. Essa mudança de composição é possibilitada, principalmente, pela elevação do teto de movimentação financeira anual (que, como apresentamos acima, tem início com 36 mil e vigora, hoje, com 81 mil anuais).

Tomando como base os dados referentes ao ano de 2023, é possível identificar um total de 520 subclasses da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) com registro no MEI. Na Tabela 1 podemos observar os vinte CNAEs que dispõem de maior quantidade de registros.

⁷ Lei n° 12.470 de 31 de agosto de 2011.

⁸ Lei Complementar n° 139 de 10 de novembro de 2011.

⁹ Lei Complementar n° 155 de 27 de outubro de 2016, que estabelece que o valor do teto de faturamento em 81 mil reais ao ano entraria em vigor a partir de 2018.

¹⁰ Por pejetização, nos referimos ao processo de mascaramento da relação de emprego ao transformar o empregado em prestador de serviços legalizado como pessoa jurídica. “Trata-se, portanto, de eliminar o vínculo de emprego para reconhecer e estabelecer relações de trabalho com o agora trabalhador autônomo, então desprovido de direitos, proteções e garantias associadas ao assalariamento” (KREIN *et al*, 2018).

Quadro 1. Atividades com maior quantidade de Registros MEI em 2023

Total de Registros	CNAE	Descrição Subclasse CNAE
1.005.407	9602-5/01	Cabeleireiros, manicure e pedicure
1.002.432	4781-4/00	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios
657.630	4399-1/03	Obras de alvenaria
616.606	7319-0/02	Promoção de vendas
415.699	5620-1/04	Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar
372.634	5611-2/03	Lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares
322.894	8219-9/99	Preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente
316.747	9602-5/02	Atividades de estética e outros serviços de cuidados com a beleza
311.415	4712-1/00	Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios – minimercados, mercearias e armazéns
304.027	4930-2/01	Transporte rodoviário de carga, exceto produtos perigosos e mudanças, municipal
282.191	4723-7/00	Comércio varejista de bebidas
280.500	5611-2/01	Restaurantes e similares
265.546	4321-5/00	Instalação e manutenção elétrica
261.913	9700-5/00	Serviços domésticos

244.992	5612-1/00	Serviços ambulantes de alimentação
239.541	8599-6/99	Outras atividades de ensino não especificadas anteriormente
226.271	5320-2/02	Serviços de entrega rápida
201.954	5229-0/99	Outras atividades auxiliares dos transportes terrestres não especificadas anteriormente
199.544	4772-5/00	Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal
197.909	4330-4/04	Serviços de pintura de edifícios em geral

Fonte: Receita Federal. Elaboração própria¹¹.

Verifica-se, pela tabela acima, seu caráter eminentemente polimorfo e multifacetado. Isto é, sob a mesma forma jurídica, encontra-se uma miríade de trabalhadores que atuam em distintas atividades econômicas: comerciantes, manicures, motoristas, professores, pintores, pedreiros, profissionais administrativos, entre outros. A diversidade pode ser observada em inúmeros ângulos, seja em termos de área, tipo de trabalho ou qualificação profissional. Enfatizamos, assim, a impossibilidade em apreendê-lo de forma unilateral, tratando-o como se homogêneo fosse, tal como realizado em estudos de caso de categorias profissionais singulares. Em nosso caso, não há unidade entre os MEIs em termos de tipo de trabalho, condições, visão de mundo e/ou organização política. Há em comum apenas o fato de utilizarem a mesma forma jurídica como mecanismo de inserção no mercado de trabalho, além de ser possível identificar determinados tipos de uso comuns que fazem dessa forma jurídica.

Por outro lado, não devemos tornar um valor absoluto, nem mesmo os dados de registros nas subclasses do CNAE. É claro que ele expressa, de maneira geral, quais são os trabalhadores que mais frequentemente recorrem ao MEI como instrumento de atuação no mercado de trabalho, mas o aspecto que permanece obnubilado nos dados quantitativos são os distintos usos não só entre os diferentes CNAEs, mas, também, no interior de uma mesma

¹¹ Dados referentes ao mês de fevereiro de 2023.

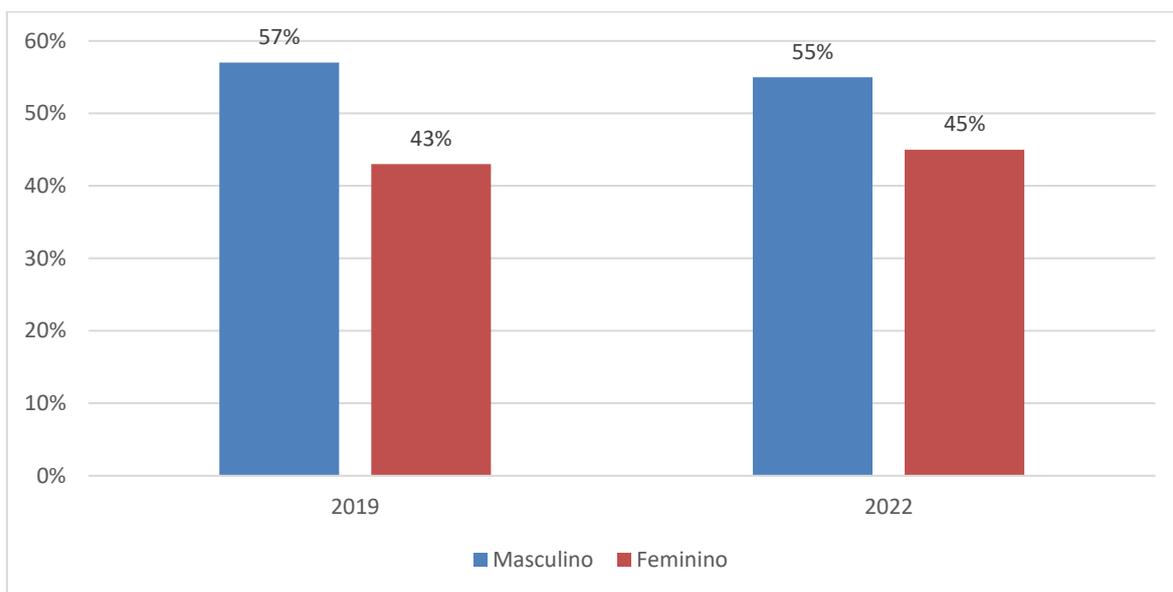
classificação. Por via de exemplo¹², sob o código CNAE 8219-9/99, cuja descrição de subclasse é “preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente” (a ocupação permitida pelo MEI é de “digitador(a) independente”), foi possível encontrar – via pesquisa qualitativa – atividades que, efetivamente, correspondiam à área de farmácia e, noutro caso, de agente de mercado. Ainda podemos mencionar o caso do CNAE 8599-6/99, cuja descrição é de “outras atividades de ensino não especificadas anteriormente” (a ocupação prevista é de “professor(a) particular independente”), mas que é frequentemente utilizado por instituições privadas de ensino para contratação de professores regulares de seu corpo docente, atuando como instrumento direto de pejetização. Abordaremos esse aspecto de forma mais qualificada a partir das entrevistas, mas, por ora, vale a título de menção.

No mesmo sentido, também é importante destacar que as atividades econômicas permitidas no MEI sofrem alterações ao longo dos anos. Algumas categorias profissionais inicialmente permitidas nessa forma jurídica foram, posteriormente, excluídas dessa possibilidade, como é o caso dos contadores, fisioterapeutas, *personal trainers* e arquivistas. A exclusão dessas categorias ocorreu, sobretudo, por pressão de seus conselhos de classe e contribuiria, em tese, como contratendência ao já mencionado processo de pejetização. Diante da proibição, no entanto, o movimento não é de simples migração para outro porte de empresa ou para a relação de emprego formal. Outros CNAEs são mobilizados e as atividades reais camufladas, tornando esses dados de leitura ainda mais complexos.

Para que se possa traçar um retrato de quem são os microempreendedores, contamos com os dados das pesquisas “Perfil do MEI”, publicadas periodicamente pelo Sebrae, com última edição no ano de 2022. Com elas, podemos acompanhar algumas tendências de alteração na composição desse grupo e, também, suas permanências¹³. Em termos de composição de gênero, o que temos é uma preponderância da população masculina, embora haja um movimento de equiparação da participação feminina, que se aproximou em relação ao ano de 2019.

¹² Os casos mencionados se referem aos dados colhidos na condução de entrevistas semiestruturadas no âmbito da presente pesquisa, a título de exemplo. Abordaremos essas e outras questões nos capítulos seguintes.

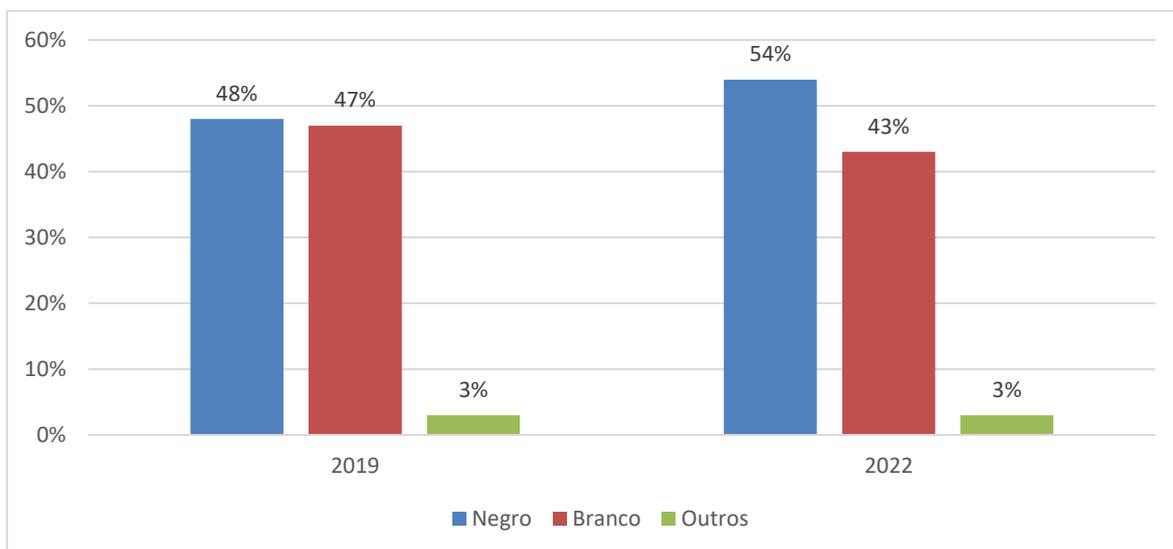
¹³ Os dados apresentados a seguir fazem sempre referência aos MEIs ativos, desconsiderando a parcela inativa cadastrada.

Gráfico 4. MEIs ativos por gênero (2019 e 2022)

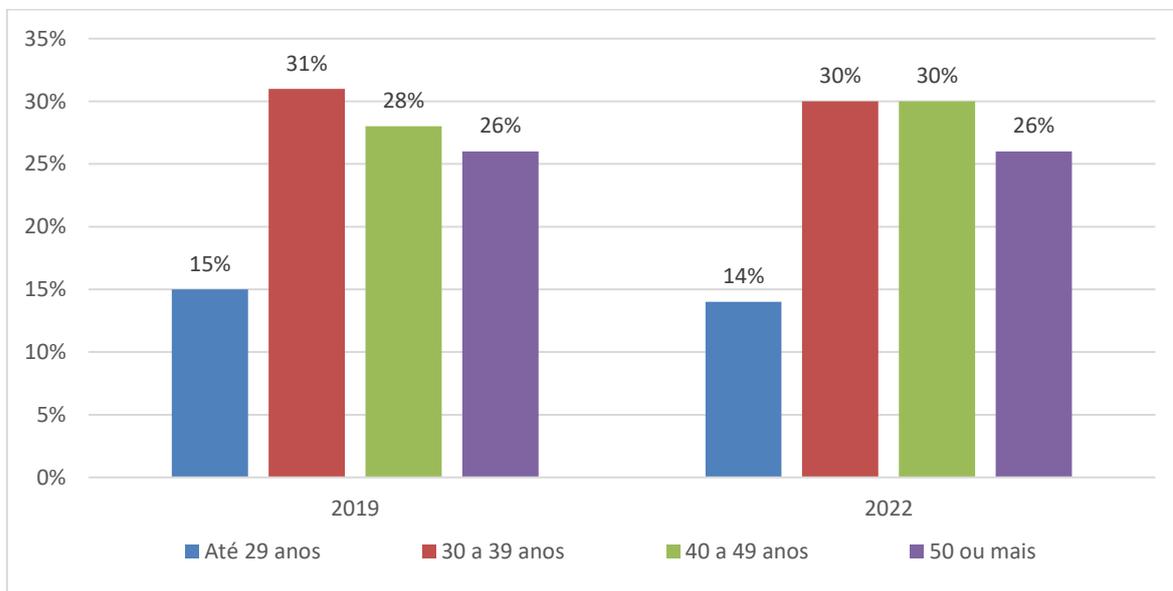
Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2019a; 2022). Elaboração própria.

Vale ressaltar que essa distribuição de gênero é desigual entre as atividades econômicas, isto é, há aquelas com predominância masculina e outras com feminina. Quando se trata, por exemplo, de “outras atividades de tratamento de beleza”, as mulheres compõem 95,9%, em “serviços domésticos” correspondem a 95,6% (SEBRAE, 2019b). Na composição étnico-racial (Gráfico 5), verifica-se uma maioria composta pela população negra (considerados os pretos e os pardos), que se elevou significativamente em relação ao levantamento anterior. Além disso, o percentual apresentado pelo MEI em 2022 expressa maior alinhamento à composição da população brasileira¹⁴. Em termos de faixa etária, há uma estabilidade dos dados ao longo dos anos, conforme o Gráfico 6.

¹⁴ De acordo com os dados da PNAD Contínua referentes ao mês de julho de 2022, a composição étnico-racial da população brasileira se apresentou da seguinte maneira: 56,1% negros, 43% brancos, 1% amarelos ou indígenas.

Gráfico 5. MEIs ativos por raça/etnia (2019 e 2022)

Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2019a; 2022). Elaboração própria.

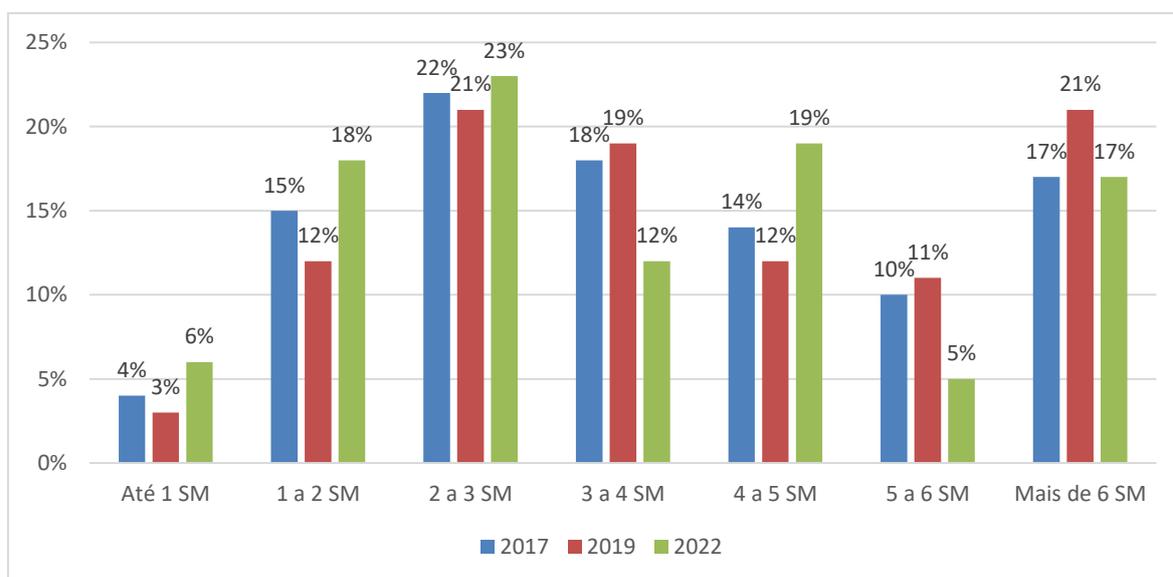
Gráfico 6. MEIs ativos por faixa etária (2019 e 2022)

Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2019a; 2022). Elaboração própria.

Sobre os dados de rendimentos, o Relatório especial de 10 anos do MEI (SEBRAE, 2019b) estima a renda individual média em 1.375 reais mensais. Muito próximo do rendimento domiciliar *per capita* calculado pelo IBGE no ano anterior, 2018, que ficou

em 1.373 reais mensais. Os relatórios mais recentes do Sebrae apresentam os dados de rendimento a partir do núcleo familiar, como se vê no gráfico abaixo. A renda familiar média de 2017 constava como 3.926 reais mensais, elevando-se em 2019 para 4.400 reais mensais e, por fim, decaindo para 4.180 reais mensais. Uma queda de 220 reais entre os dois últimos levantamentos, sobre o qual ainda deveríamos considerar a deterioração em termos de inflação.

Gráfico 7. MEIs ativos por faixa de renda (2017 a 2022)



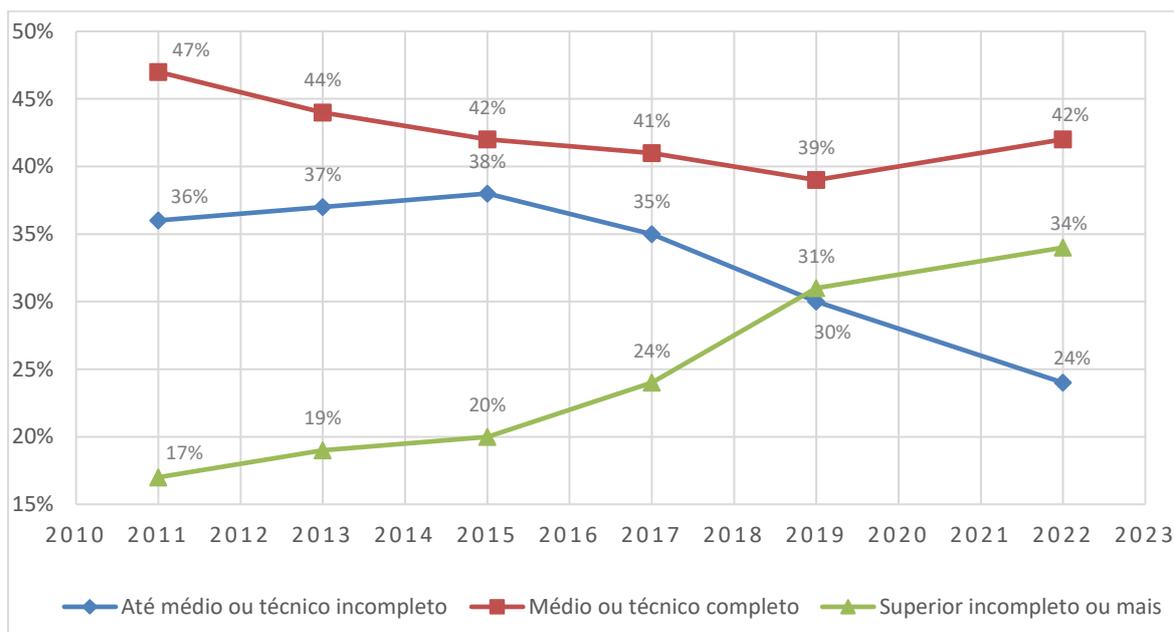
Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2017; 2019a; 2022). Elaboração própria.

Os dados de escolaridade (Gráfico 8) apresentam alterações significativas com relação ao primeiro levantamento, de 2011, e por isso exigem uma série histórica mais longa. No referido ano, com pouco mais de um biênio de efetivação do MEI, o perfil preponderante de escolaridade era composto por inscritos com o ensino médio ou técnico completo (47%) e, também, por aqueles de ensino médio ou técnico incompleto (36%). Naquela altura, a parcela que declarava ter, ao menos, o ensino superior incompleto representava uma minoria de 17%.

Esse quadro se alterou substancialmente ao passar dos anos, com uma tendência de crescimento da população que ingressou no ensino superior e declínio daqueles de menor escolaridade. Em 2019, a relação entre esses dois grupos se inverteu e, em 2022, encontrou consolidação. O cenário pode levar em consideração tanto uma elevação geral do patamar de escolaridade da população brasileira mas, também, a mudança de perfil daqueles que se

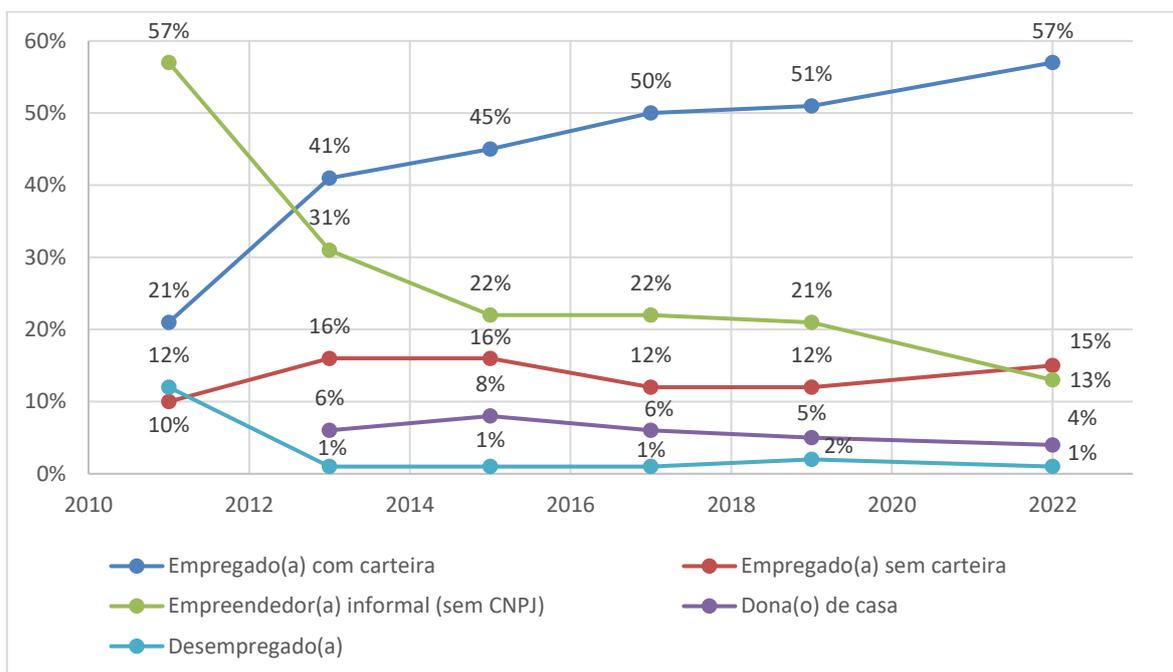
inscrevem no MEI. Se o objetivo inicial era atrair os informais para a legalização de suas atividades, com o passar do tempo o MEI vai atraindo outros públicos que o identificam como uma ferramenta útil para a atuação no mercado de trabalho ou, ao menos, para a obtenção de algum acesso previdenciário.

Gráfico 8. MEIs ativos por faixa de escolaridade (2011 a 2022)



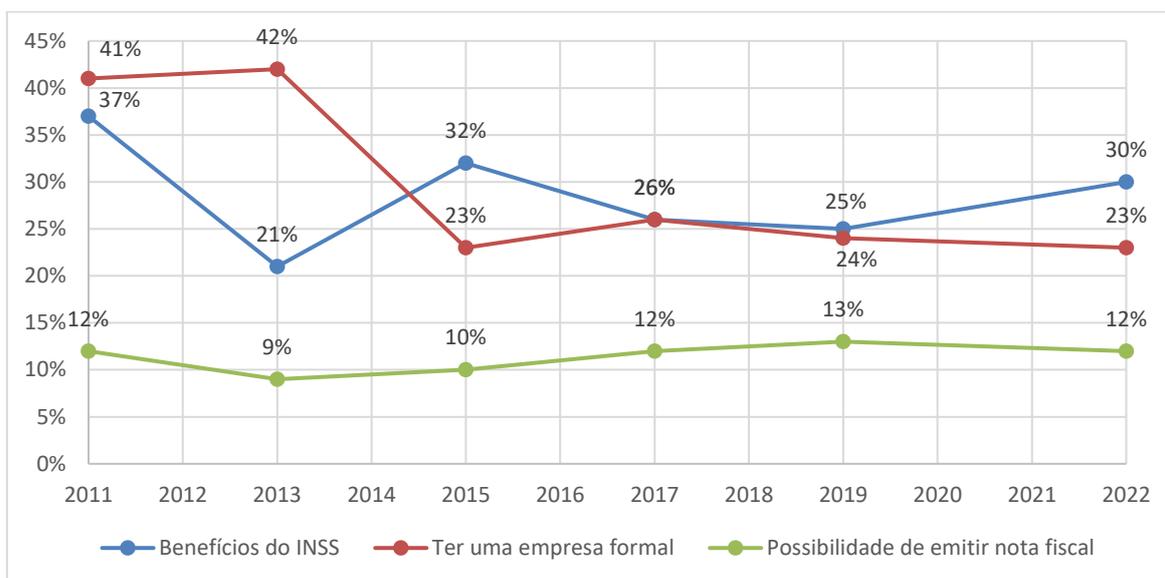
Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2011; 2013; 2015; 2017; 2019a; 2022). Elaboração própria.

Perseguindo a hipótese da alteração de seu público majoritário, encontramos consonância nos dados sobre “ocupação antes de se tornar MEI” (Gráfico 9). O contingente identificado como “empreendedor(a) informal (sem CNPJ)” correspondia a uma ampla maioria no primeiro levantamento e vai perdendo espaço para outras origens. A figura que ascende é a do “empregado(a) com carteira”, que sai de 21% em 2011 para 57% em 2022. Isto é, o MEI passa a ser cada vez mais atrativo para um público que já se encontrava inserido nas relações formais de trabalho, para quem a adesão pode representar uma mudança de trajetória no mercado de trabalho em direção ao empreendedorismo, uma alternativa de renda após uma eventual demissão ou, ainda, a alteração da contratação ao substituir o vínculo empregatício pela pejetização.

Gráfico 9. Ocupação antes de ser MEI

Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2011; 2013; 2015; 2017; 2019a; 2022). Elaboração própria.

As pesquisas do Sebrae colhem dois importantes dados sobre a motivação, monitorando as causas de adesão tanto ao MEI (Gráfico 10) quanto ao empreendedorismo (Gráfico 11). O primeiro, sobre os motivos de registro, conta com coleta desde a pesquisa de 2011, gerando uma série histórica mais completa. Dentre as diversas respostas apresentadas, destacamos as três majoritárias. Há uma polarização entre as respostas “Benefícios do INSS” e “Ter uma empresa formal”, opções que se alternam como perspectiva mais frequente. Elas sinalizam dois elementos sobre os quais nos debruçaremos mais à frente. O MEI como via de obtenção de benefício previdenciário corresponde ao que denominaremos como uma espécie de “cidadania empresarial”, vinculando-se em alguma medida com o “empreendedorismo por necessidade”. Por outro lado, o MEI como caminho de formalização se liga diretamente com o chamado “empreendedorismo por oportunidade”

Gráfico 10. Principal motivo para se registrar como MEI (2011 a 2022)¹⁵

Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2011; 2013; 2015; 2017; 2019; 2022). Elaboração própria.

O motivo para se tornar um empreendedor é um elemento mais recente nos relatórios, constando a partir de 2017 e, com isso, formando uma série histórica mais curta, mas não menos interessante (Gráfico 11). Nela, destacamos as seis respostas mais frequentes, embora o centro da análise esteja mesmo localizado nas duas primeiras. A polarização entre “Querida ser independente” e “Precisava de uma fonte de renda” revela não só a correlação mais óbvia: a persistência da dualidade “empreendedor por oportunidade” e “empreendedor por necessidade” suscita também outras camadas. Ela pode apontar para o nível de adesão ideológica ao conjunto do ideário do empreendedorismo, revelando aquelas adesões mais orgânicas e diferenciando-as daquelas mais pragmáticas ou utilitárias.

Se tomados os anos de 2017 e 2019, há muita proximidade entre os percentuais das duas respostas. Os dados de 2022, entretanto, destoam desse padrão e nos apresentam uma larga vantagem da motivação pela independência em detrimento da busca por rendimentos. Esse é um fator contraintuitivo por diversos motivos. Primeiramente, por se tratar da primeira pesquisa após a pandemia de coronavírus, que impôs um cenário de elevação das taxas de desemprego e queda do valor da renda obtida pelo trabalho. A

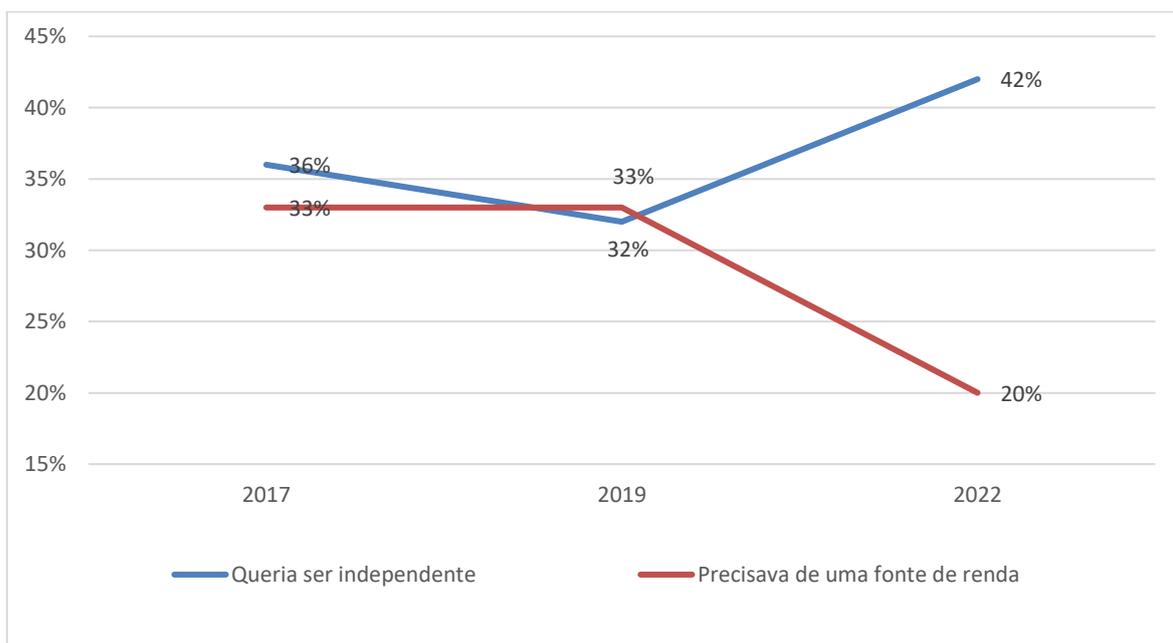
¹⁵ Estão representados no gráfico apenas os três principais motivos apresentados, os demais são menos representativos. Na Pesquisa Perfil do MEI de 2022, constam “abrir o próprio negócio” (4%), “ganhar dinheiro/ter uma fonte de renda” (4%), “facilidade de abrir a empresa” (4%), “possibilidade de fazer compras mais baratas/ melhores” (3%), “possibilidade de crescer mais como empresa” (3%), “evitar problemas com a fiscalização/ prefeitura” (1%).

migração para o MEI, observada no Gráfico 1, em tese teria sido fomentada pelo empreendedorismo por necessidade, ao menos de maneira preponderante. Havendo um descolamento das duas respostas, o esperado seria que ocorresse justamente o seu avesso, que “precisaria de uma fonte de renda” se estabelecesse como majoritária.

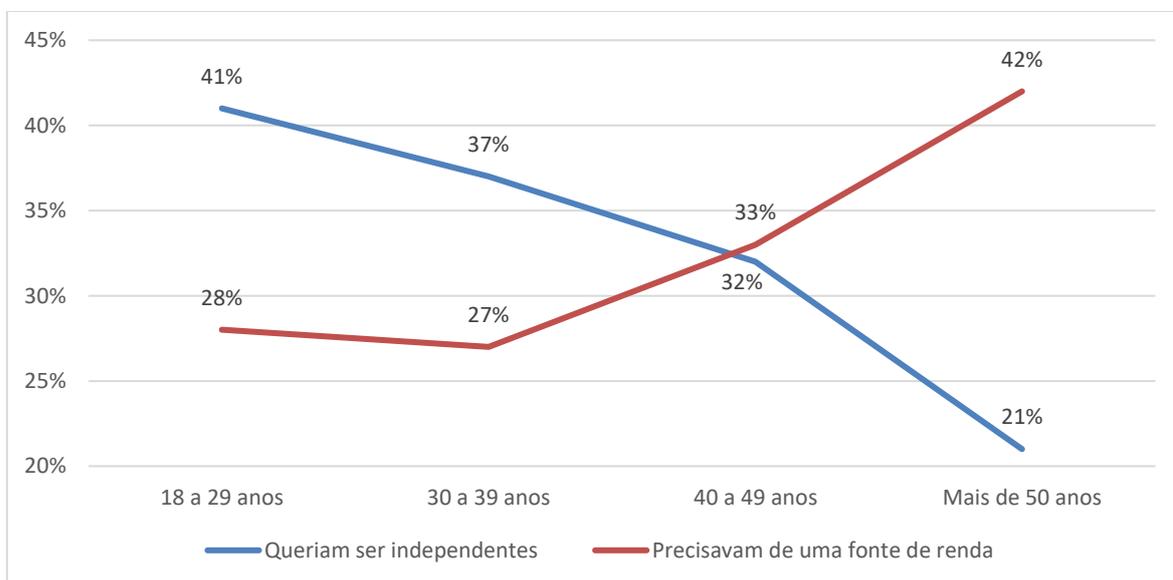
Outros gráficos anteriores apontariam para essa mesma direção. No Gráfico 9, Ocupação antes de ser MEI, observamos o aumento substantivo do “empregado(a) com carteira”, o que sugeriria o movimento de trabalhadores repelidos do assalariamento formal em busca de refúgio no MEI. Bem como no Gráfico 10, que apresenta a elevação da busca pelos “benefícios do INSS” e leve queda da vontade de “ter uma empresa formal”. Descolasse, portanto, de uma mobilização marcada pela vontade de independência, própria de um perfil de adesão subjetiva mais orgânica ao empreendedorismo. Se os dados não explicam, com exatidão, a ascensão repetida da independência como fator motivador preponderante para se tornar um empreendedor, buscaremos nas entrevistas desvendar os mecanismos que operam nesse convencimento subjetivo. Como assinalou Burawoy, será necessário explorar os microfundamentos dos macroprocessos sociais.

Desde já vale ressaltar que essa pergunta foi feita na pesquisa da seguinte maneira: “Qual foi o principal motivo que levo o (a) Sr.(a) a se tornar um empreendedor?”. Ela contava com resposta espontânea e única, isso significa que, diante da resposta do entrevistado, cabe ao entrevistador categorizá-la nas opções pré-estabelecidas. Em suma, pode-se refletir sobre: *i)* a maior propensão dos entrevistados a conferir respostas mais vinculadas à busca pela independência; *ii)* a maior propensão dos entrevistadores em categorizar diferentes respostas sob o paradigma da independência.

Uma importante pista já é encontrada no Relatório de 2019, quando estas respostas foram desagregadas por faixa etária, é o que podemos acompanhar no Gráfico 12. Ele nos aponta que a motivação pela independência atua mais fortemente nas faixas etárias mais jovens, percorrendo uma trajetória de declínio nas faixas mais velhas. O contrário ocorre na adesão por necessidade de rendimentos, que é menor entre as faixas mais jovens e percorre uma trajetória de ascensão nas faixas mais velhas. A adesão subjetiva ao empreendedorismo ou a sua utilização pragmática é, também, um fenômeno etário. Mas, mais do que isso, expressa as experiências já vividas nas trajetórias individuais no mercado de trabalho.

Gráfico 11. Motivos para se tornar um empreendedor (2017 a 2022)¹⁶

Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2017; 2019; 2022). Elaboração própria.

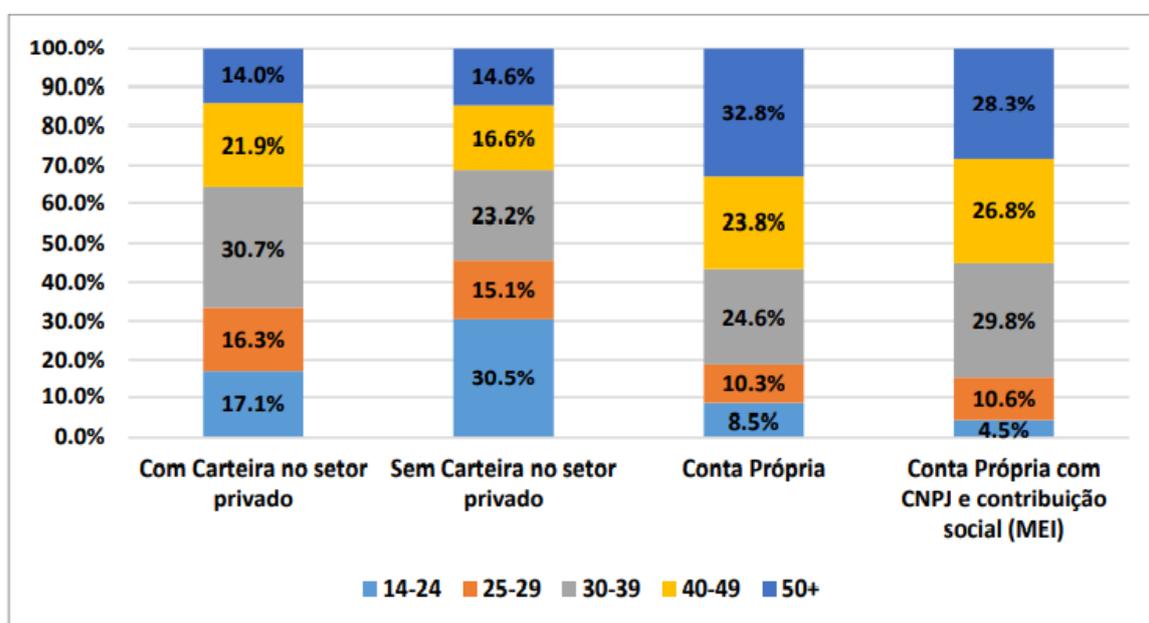
Gráfico 12. Motivos para se tornar um empreendedor, por faixa etária (2019)

Fonte: Pesquisa Perfil do MEI (SEBRAE, 2019). Elaboração própria.

¹⁶ Para uma melhor visualização do gráfico, deixamos apenas as duas respostas mais frequentes. As demais constam da seguinte maneira (percentuais seguindo a ordem dos anos: 2017, 2019 e 2022): “queria praticar seus conhecimentos profissionais” (9%, 8%, 10%); “tinha o dinheiro para começar o negócio e encontrou oportunidade” (6%, 7%, 8%); “não conseguiu um emprego com um salário bom” (6%, 6%, 6%); “não conseguiu um emprego na área em que queria trabalhar” (4%, 5%, 6%); “outros motivos diversos” (7%, 9%, 9%).

Dados levantados por Veloso, Filho e Peruchetti (2023) corroboram com a tese sobre a alteração de público majoritário do MEI, desviando do foco inicial que marcou a elaboração da política. Os autores colhem os dados da PNAD Contínua, utilizando uma *proxy*¹⁷. Primeiramente, sobre a composição etária dos trabalhadores MEI, observamos que há grande compatibilidade com os dados anteriormente apresentados pelo Sebrae.

Gráfico 13. Composição etária dos empregados formais e informais, conta própria e MEI. 3º trimestre de 2022 (em %)



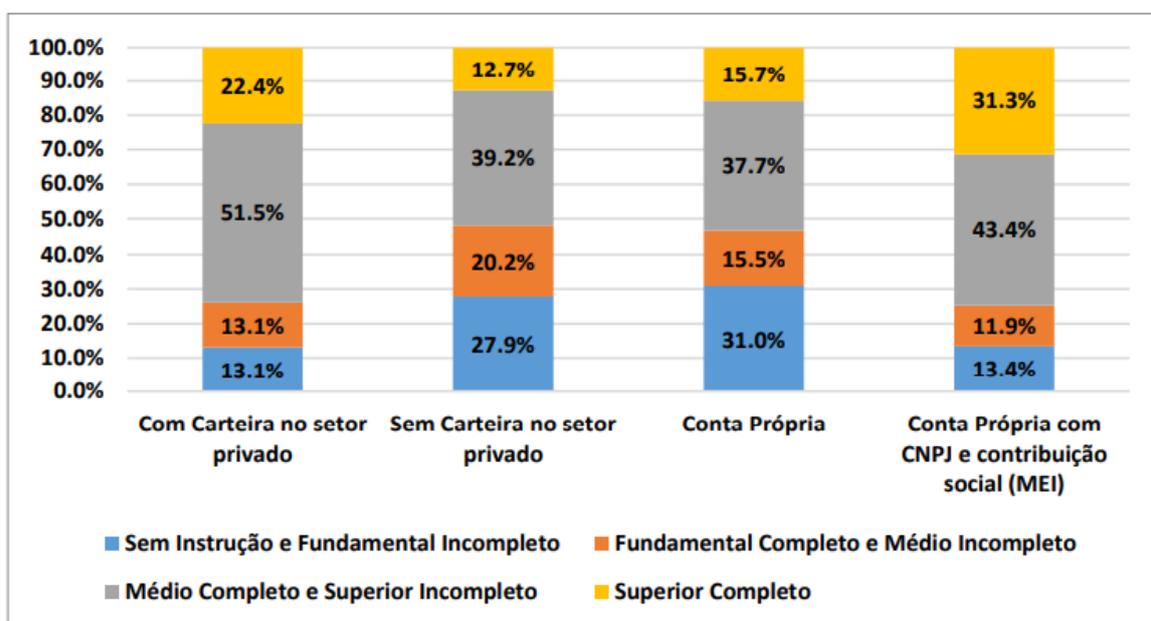
Fonte: Veloso, Filho e Peruchetti (2023) com dados da PNAD Contínua.

Há um bom nível de correspondência entre as pesquisas, também, quando tratamos dos dados de escolaridade (Gráfico 14). Aqui temos a possibilidade de estabelecer outra oportuna comparação dos MEIs, agora entre aqueles trabalhadores “com carteira no setor privado”, “sem carteira no setor privado” e “conta própria”. Nota-se que é o MEI aquele que reúne a menor porcentagem do agregado “sem instrução e fundamental incompleto” e “fundamental completo e médio incompleto”, totalizando 25,3%. As demais correspondem

¹⁷ “Embora a PNAD Contínua não forneça informações específicas sobre os trabalhadores do MEI, podemos tentar caracterizar esse grupo a partir de três informações da pesquisa. Em particular, usaremos uma proxy para o MEI composta por trabalhadores por conta própria que contribuem para o sistema previdenciário e possuem CNPJ. No entanto [...], uma grande parcela dos trabalhadores do MEI não contribui regularmente para a previdência social. Neste sentido, nossa proxy refere-se ao subconjunto de trabalhadores do MEI que contribuem para a previdência” (VELOSO, FILHO e PERUCHETTI, 2023, p. 3).

a: 26,2% (“com carteira no setor privado”), 48,1% (“sem carteira no setor privado”) e 46,5% (conta própria). Por outro lado, quando considerados os percentuais de escolaridade de “superior completo”, observamos que é o MEI aquele com maior concentração desse perfil, apresentando quase o dobro (31,3%) em relação à composição dos trabalhadores por conta própria (15,7%).

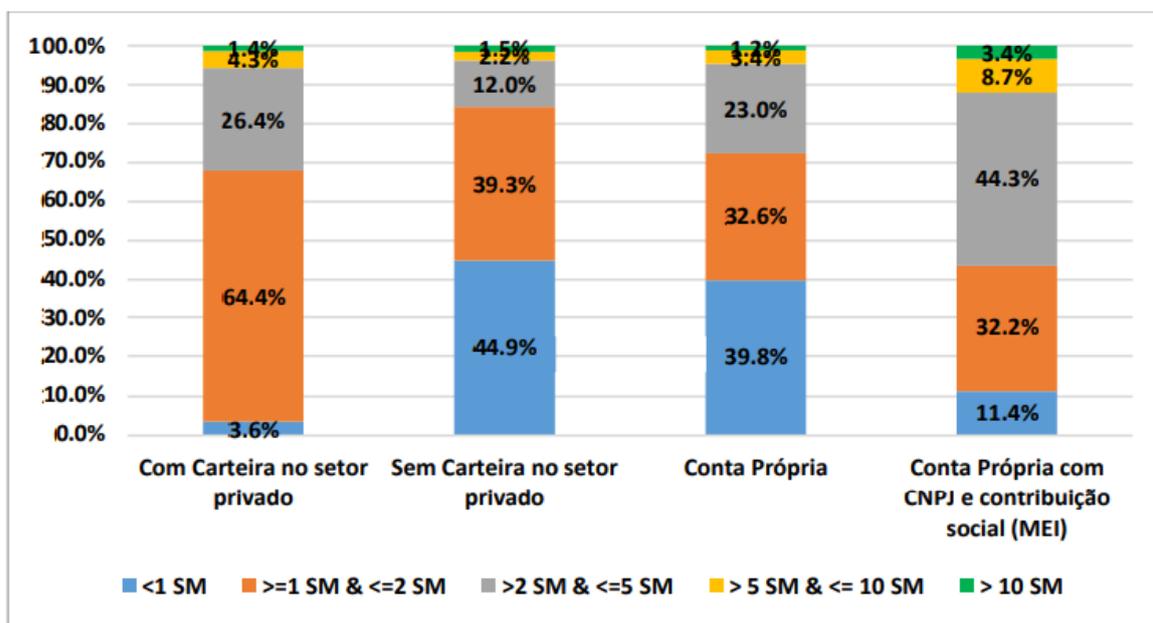
Gráfico 14. Composição educacional dos empregados formais e informais, conta própria e MEI. 3º trimestre de 2022 (em %)



Fonte: Veloso, Filho e Peruchetti (2023) com dados da PNAD Contínua.

Quando essas mesmas categorias de trabalhadores são comparadas por faixa de renda, novamente vemos os dados se concentrarem em direção contrária às demais (Gráfico 15). Se agrupamos as três maiores faixas de renda – ou seja, abarcando aqueles com remuneração mensal acima de 2 salários mínimos – teremos o MEI com 56,4%, destoando dos trabalhadores “com carteira no setor privado” (32,1%), “sem carteira no setor privado” (15,7%), “conta própria” (27,2). Em suma, com escolaridade mais elevada e, também, com maiores patamares de renda, tudo indica que o MEI, na prática, não focalizou em grupos de trabalhadores mais vulneráveis, o que contradiz seu caráter significativamente subsidiado.

Gráfico 15. Composição por faixa de renda do trabalho dos empregados formais e informais, conta própria e MEI. 3º trimestre de 2022 (em %)



Fonte: Veloso, Filho e Peruchetti (2023) com dados da PNAD Contínua.

A essa altura já foi possível traçar notáveis características do MEI, bem como algumas de suas contradições. Há um contraste primeiro entre os objetivos de sua concepção e aquilo que, na prática, se efetivou. Igualmente, há distinções entre o seu ideal e seu real, isto é, aquilo que se pensa sobre o MEI *versus* como ele se apresenta no plano das relações materiais. Para desatar esse emaranhado de questões que se coloca diante de nós, é fundamental exercer uma análise que navegue pelos distintos níveis de abstração, elevando-se às suas determinações gerais e garantindo o devido enfoque também às suas singularidades. O MEI se encontra estreitamente vinculado às dinâmicas nacionais da economia e da política, ainda que não se limite a essas esferas. O fenômeno também responde às demandas do próprio capitalismo contemporâneo, que repercute diretamente na estruturação do mercado de trabalho brasileiro e nas novas formas jurídicas introduzidas na legislação trabalhista, que acentuam os níveis de flexibilização do trabalho. A fim de entender a natureza dessa dinâmica global do capital, é necessário tomar em consideração aquilo que denominamos como “individualização das relações de trabalho” no item a seguir.

1.2. Da individualização das relações de trabalho ao MEI

Como afirmamos na introdução, as mutações da reprodução capitalista se

constituem como determinantes gerais, e fundamentais, para o devido entendimento de nosso objeto, apesar de não se constituírem enquanto fenômeno unicausal. Cabe caracterizar as novas tendências estabelecidas ao trabalho pelo capitalismo contemporâneo, que remontam a alterações no padrão de acumulação do capital observadas desde a década de 1970. Tais metamorfoses podem ser sintetizadas no tripé neoliberalismo, reestruturação produtiva e financeirização, impactando nas possibilidades de desenvolvimento econômico, especialmente nos países periféricos, na organização do trabalho, na estruturação do mercado de trabalho e em sua regulação. No âmbito da organização do trabalho, a transformação do modelo de acumulação rígida para o da acumulação flexível (HARVEY, 2008), combinada ao padrão financeirizado de acumulação de capital (CHESNAIS, 1996), é um processo cuja análise é fundamental para a compreensão das transformações ocorridas a partir desse momento histórico.

As características que marcam as metamorfoses do trabalho ao longo desse período já foram, de modo geral, expostas e debatidas pela literatura especializada¹⁸. Não nos cabe, com isso, realizar uma mera repetição das referidas formulações. Caminhamos diretamente ao aspecto que embasa o centro de nossa argumentação: a aceleração da rotação do capital, expressa contemporaneamente pela lógica *just-in-time*, exige alteração das formas jurídicas que davam suporte às relações de trabalho da fase capitalista anterior, a chamada “acumulação rígida de capital”.

Uma nota explicativa deve ser feita neste momento. A noção de *trabalhador just-in-time* é enunciada, primeiramente, por Francisco de Oliveira (2000). No momento de sua menção, o autor a utiliza como sinônimo de trabalhador online, isto é, aquele que deveria estar disponível para ser, via celular ou *pager*, convocado ao trabalho. Recentemente, Abílio (2019) conferiu desenvolvimento e novos contornos a essa formulação, correlacionando-a ao processo de uberização e podendo ser assim sintetizada:

Ser *just-in-time* significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado (ABILIO, 2019, p. 3).

Tomando-os como ponto de partida, a proposta é remodelar essa noção,

¹⁸ No que tange à literatura sobre o tema, tomamos como base Antunes (2009, 2018), Basso (1998), Fortunato (2011), Harvey (2008) e Pinto (2013). Um balanço teórico da discussão pode ser encontrado em Fernandes (2019).

introduzindo o conceito de *força de trabalho just-in-time*. Saímos, dessa forma, de uma condição de subordinação do trabalhador (o trabalhador *just-in-time*) em direção a uma lógica no padrão de venda e consumo de força de trabalho (a força de trabalho *just-in-time*), em um degrau mais elevado de abstração. Só então demonstraremos como essa ideia se conecta ao mundo do trabalho toyotizado e ao indivíduo-empresa propagado pela sociedade neoliberal. De acordo com Gallino (2007), é possível sintetizar esse movimento como a aposta de que o trabalhador exerça sua atividade apenas no momento em que, registrada a demanda de certo bem e iniciado o processo produtivo, haja verdadeiramente necessidade de seu trabalho¹⁹. Desenvolveremos esse ponto.

Retomemos os aspectos característicos da reestruturação produtiva, com foco em sua lógica de produção. Sob a hegemonia da organização taylorista-fordista do trabalho, a produção em série de mercadorias – homogeneizada e massificada – cede lugar, paulatinamente, a uma organização da produção responsiva às demandas do mercado, segundo os preceitos toyotistas. Possibilita-se o atendimento das exigências e demandas de forma cada vez mais individualizada e personalizada – trata-se de uma produção amplamente conhecida como *just-in-time*. Ela não produz o máximo de mercadorias que sua capacidade produtiva permite, já que o risco é de que, não encontrando consumo correspondente, se deteriore. Nesse sentido – e apenas nele²⁰ –, há uma determinação da produção *a partir da demanda*.

Segundo Fortunato (2011), esse novo modelo organizacional é definido como “*market driven*” ou, simplesmente “guiado pelo mercado”. Isto é, a indústria de massa pressupunha que a força de trabalho da empresa constituísse um estoque conspícuo e completamente desvinculado dos ritmos de consumo do mercado (uma produção “para o armazém” em vez de “para o mercado”). Ainda de acordo com o mesmo autor,

Neste modelo são sublinhados os princípios do fluxo da produção, sua tração pelo mercado: passagem da lógica push [empurrar] para a lógica pull [puxar]. Implícito no primeiro está o conceito de que os materiais devem estar prontos e que eles devem apenas esperar pelos trabalhadores, para que nenhum trabalhador perca tempo em aguardo. Para evitar essa perda de tempo dos trabalhadores e das máquinas, a abordagem ocidental tradicional é manter filas de trabalho na frente de cada máquina e pilhas de peças aguardando processamento. Essa atitude em relação ao controle da produção é definida precisamente como o método push, no sentido de que os materiais devem ser empurrados para fora dos depósitos ou departamentos de produção de acordo com cronogramas pré-estabelecidos. Salas de armazenamento, prazos de segurança e outras táticas são freqüentemente

¹⁹ Gallino (2007) não nomeia ou confere conceito particular a esse fenômeno, mas apreende o movimento que descreveremos aqui e, portanto, é também uma fonte de inspiração da análise.

²⁰ Do ponto de vista da totalidade, há uma sobredeterminação da produção *sobre* a demanda (MARX, 2011).

usados para garantir que os materiais estejam disponíveis assim que necessário (FORTUNATO, 2011, p. 69, tradução nossa)²¹.

Em síntese, o modelo flexível de produção deixa de ser determinado pela “lógica *push*” (isto é, a concepção de “empurrar” a produção de mercadorias em direção ao armazém) e passa a ser determinada ao contrário e, nesse sentido, “puxada” pela demanda do mercado (a “lógica *pull*”). Cada atividade, portanto, deve ser alimentada como os componentes requeridos, no tempo e na exata quantidade necessária para a elaboração do produto final.

Com tal concepção em vigor para a mercadoria final, que não deve ter o estoque como objetivo imediato, em mesmo sentido ocorre a reconfiguração dos estoques de matérias-primas. Se, na produção em massa, era exigido um grande nível de estoque para alimentar a incessante linha de produção, a lógica *just-in-time* reconfigura essa condição. Trata-se de operar com estoque mínimo, realizando a reposição por meio do sistema *kanban*. O estoque deve, portanto, responder à produção que, conforme explicado, tem um grau de flexibilidade de acordo com o comportamento da demanda. Há, ainda, a vantagem de mobilizar menor massa de capital que permaneceria cristalizada em forma de matéria-prima, permitindo maior mobilidade do capital particular. Dessa maneira, o *kanban* se constitui como a técnica que realiza o *just-in-time* no âmbito do manejo do estoque.

Observemos que a produção flexível submete parte significativa do capital constante²² – no caso, as matérias-primas, já que não é possível fazer o mesmo com o maquinário – à demanda do mercado. Por que o mesmo não poderia ocorrer com o capital variável, a força de trabalho? Tendo a produção, sob o signo da fábrica enxuta²³, a capacidade de encolhimento e expansão, a mesma lógica invade o padrão de compra e

²¹ Texto original: “In questo modello vengono sottolineati i principi della messa a flusso della produzione, del trascinarsi di essa da parte del mercato: passaggio dalla logica push alla logica pull. È implicito nella prima il concetto che i materiali debbano essere pronti e che debbano solo aspettare i lavoratori, in modo che nessun operaio debba perdere tempo nell’attesa. Per evitare questa perdita di tempo per lavoratori e macchine, il tradizionale approccio occidentale è di mantenere code di lavorazioni davanti a ciascuna macchina e cumuli di parti componenti in attesa di lavorazione. Questo atteggiamento nei confronti del controllo della produzione è definito appunto come metodo push, nel senso che i materiali dovrebbero essere spinti fuori dai magazzini o dai reparti produttivi in base a programmi prestabiliti. Magazzini polmone, tempi d’anticipo di sicurezza ed altre tattiche sono spesso usate per assicurarsi che i materiali siano disponibili non appena richiesti” (FORTUNATO, 2011, p. 69).

²² Capital constante consiste nos meios de produção, assim dizendo, matérias primas, matérias auxiliares e meios de trabalho. É assim denominada por Marx (2013) porque não altera sua grandeza de valor no processo de produção (seu valor permanece constante).

²³ Também denominada pela literatura como “lean production”, se refere às características do Sistema Toyota de Produção, baseado na flexibilidade, na eliminação de desperdícios e na lógica “pull”, guiada pela demanda do mercado.

consumo da força de trabalho, deslocando o antigo modelo de massificação do contrato indeterminado para contratos comumente denominados como “atípicos”.

É nesse sentido que se encontram as pressões pela desregulamentação das legislações trabalhistas, que respondiam a um modelo de trabalho próprio do padrão de organização vigente anteriormente, em prol de legislações que assegurem o máximo de liberdade para o capital absorver e desorver força de trabalho encontrando o mínimo de barreiras legais que limitem esses movimentos. Noutras palavras, a lógica de reprodução do capital passa a estabelecer exigências diferenciadas de compra e consumo de força de trabalho, em comparação com a época anterior, onde vigorava a produção em massa.

Essa nova exigência consiste em determinar uma relação entre capital e trabalho mais efêmera do ponto de vista contratual, que permita que a absorção de força de trabalho responda o mais velozmente possível às expansões da produção que, por sua vez, oscilam de acordo com as demandas cada vez mais imprevisíveis do mercado. O contrário também é verdadeiro: em caso de produção em contração, contratos que permitam desorção de força de trabalho frente à diminuição da demanda do mercado, sem que a empresa arque com ônus de multas e outros encargos provenientes de uma demissão. A aceleração da velocidade de rotação do capital se traduz, nesse sentido, como aceleração da rotatividade de força de trabalho no mercado capitalista. Essa imperativa lógica de compra e consumo é o que conceituamos como a força de trabalho *just-in-time* e exige, do ponto de vista legal, formas jurídicas correspondentes, que a confirmam sustentação.

Tal movimento se expressa como individualização das relações de trabalho, ou seja, seu paulatino desenvolvimento tomando como base o indivíduo atomizado, descoletivizado, como agente econômico preponderante. Foram diversas as formas encontradas pelo capital para minar relações de trabalho coletivizadas. Poderíamos citar como exemplo a descentralização produtiva (mundializando a concorrência entre trabalhadores) e as terceirizações (com conseqüente aumento da rotatividade da força de trabalho). Esvaziam-se entidades sindicais responsáveis por negociações coletivas e por conferir patamares mínimos de remuneração (preço da força de trabalho) e condições de trabalho. O indivíduo deverá se comportar como se empresa fosse. A relação de emprego cede lugar, assim, à relação entre entes jurídicos que, embora em patamares de igualdade legal, estão em profunda desigualdade em termos econômicos ou, noutras palavras, em suas respectivas condições de reprodução material.

O ponto máximo do horizonte neoliberal é, portanto, a oferta de força de trabalho

just-in-time, não necessariamente mediada por empresas, mas pelo indivíduo-empresa, dotado de sua subjetividade contábil-financeira, ávido por valorizar a si mesmo enquanto capital humano²⁴. Trata-se de assegurar a livre mobilidade da força de trabalho, sem a regulação do Estado, naquilo que é concebido como o único capaz de assegurar a primazia do indivíduo: o mercado. Não se trataria da simples retirada do Estado da economia, como comumente o neoliberalismo é tratado na literatura sobre o tema. A oposição entre mercado e Estado desarranja a exata compreensão do neoliberalismo enquanto tal, já que o próprio Estado se constitui como agente da introdução, na economia e na sociedade, do modelo empresa e da concorrência.

Desenvolvem-se modalidades de trabalho cada vez mais individualizadas, nas quais o trabalhador constitui uma mistura de “burguês-de-si-próprio” e “proletário-de-si-mesmo” (ANTUNES, 2018). Isto é, ele não atua mais apenas como trabalhador, vendedor da força de trabalho, mas é entendido como sujeito portador de “capital humano”, devendo atuar como uma empresa individual que se relaciona com outros agentes econômicos no mercado. Tais movimentos se expressam, de forma complexa e desigual, em nível nacional e internacional: se na realidade brasileira é possível exemplificar a partir do MEI, poderíamos mencionar, noutros países, os contratos de zero hora na Inglaterra, o trabalho a *voucher* na Itália e os recibos verdes de Portugal.

São novas modalidades de trabalho que articulam o léxico neoliberal, ensejando as perspectivas de “empreendedorismo”, “empregabilidade”, “flexibilidade”, “empoderamento”, entre outros, que atuam ideologicamente com o intuito de legitimação e autoculpabilização sobre os trabalhadores. Trata-se, na ótica de Dardot e Laval (2016), de uma nova razão do mundo – a razão neoliberal – que impõe aos sujeitos uma forma de agir empresarial, pois tornam-se “empreendedores de si mesmos”. Além de corresponder a uma doutrina econômica, o neoliberalismo também produz relações sociais determinadas, isto é, influi nas formas de comportamento dos indivíduos em sociedade e deles sobre si mesmos. Produz-se uma nova subjetividade. Nesse sentido, além de uma corrente de pensamento e um conjunto de políticas econômicas e sociais, o neoliberalismo se constitui como uma nova

²⁴ Ainda que, sob essa perspectiva, a individualização das relações de trabalho seja elevada ao seu grau extremo, é importante considerar que existem limites a esse movimento, como aponta Gallino: “[...] estamos diante da força de trabalho que é definida pela literatura sobre os negócios modernos como o núcleo central dos recursos humanos, formado em média de menos de um terço da força de trabalho ocupada em uma empresa. É uma minoria sobre a qual as empresas investem, porque constitui sua própria memória técnica e organizativa, a capacidade de inovação, a lealdade aos valores e aos códigos de cultura corporativos. É importante que essas pessoas sejam fiéis à empresa, um propósito que pode ser traduzido do management speak com a expressão fidelização dos colaboradores” (GALLINO, 2007, p. 109).

racionalidade – dos governantes e dos governados – baseada no modelo empresa.

Nessa interpretação, o governo não é entendido apenas como uma instituição, mas, sobretudo, como uma atividade: as técnicas e os procedimentos que visam dar direção à conduta dos indivíduos. Por conseguinte, as formas dessa atividade, em que os homens exercem um governo e conduzem a conduta de outros, é definida como governamentalidade. O neoliberalismo não consistiria tão somente como uma resposta à crise de acumulação, mas a uma crise da governamentalidade e, para tanto, fazendo-se necessário reinventá-la, isto é, introduzir uma nova forma de orientar as condutas e práticas dos indivíduos a partir da forma-empresa e de uma subjetividade contábil (DARDOT; LAVAL, 2016).

A racionalidade de mercado, portanto, exerce dominância na atividade de governo e na construção da subjetividade. Por um lado, ela mercantiliza radicalmente as diversas dimensões da vida social e estabelece uma sistemática concorrência entre os indivíduos. Por outro, na subjetivação contábil-financeira²⁵, ela refaz a relação do indivíduo consigo mesmo, que deve ser análoga à relação que se conserva para com o capital: em suma, enxerga a si próprio como capital [humano], um valor que deve se valorizar na esfera onde goza de maior liberdade, o mercado. Seria essa a libertação da servidão moderna, a utopia hayekiana²⁶.

Em suma, busca-se sintetizar com a força de trabalho *just-in-time* a necessidade, cada vez mais imperiosa, por parte da reprodução do sistema capitalista em estabelecer relações de trabalho gradativamente mais atomizadas, inclusive difundindo o trabalho autônomo, “independente”, incentivando políticas de pejetização e de empreendedorismo. Desta forma, aquilo que é comumente tratado pela literatura como trabalho atípico (VASAPOLLO, 2005), isto é, aquela modalidade de trabalho que se afastaria do normal, configurando-se como anômalo e raro, torna-se, ao contrário, cada vez mais difundido e habitual. Em suma, tal como assinalou Castel (2010), aquilo que era compreendido como atípico até o último quarto do século passado se torna, imperiosamente, cada vez mais típico.

²⁵ Ainda que estejamos conduzidos neste momento por Dardot e Laval (2016), é preciso destacar que a elaboração sobre a racionalidade capitalista não é exatamente uma inovação teórica. Esse tipo de abordagem remonta, por exemplo, a Adorno e Horkheimer em *Dialética do esclarecimento* (2006), e passa também por André Gorz, que em *Metamorfoses do trabalho* (1988) já vinculava essa racionalidade à contabilidade: “A racionalização econômica começa com o cálculo contábil. (...) Calcularei, portanto, e minha vida será organizada em função desse cálculo, segundo um tempo linear, homogêneo insensível aos ritmos naturais. O cálculo contábil é, portanto, a forma por excelência da racionalização reificadora” (1988, p. 109).

²⁶ Trata-se de uma alusão ao economista e filósofo austríaco Friedrich Von Hayek, particularmente a duas de suas obras: *O caminho da servidão* (2010) e *Os fundamentos da liberdade* (1983). Para o autor, a liberdade está associada ao chamado “homem independente” (em contraposição ao assalariado) e à sociedade de mercado. A análise da influência hayekiana no empreendedorismo está apresentada no capítulo 3.

Se o período fordista correspondeu a um padrão de contratação e gestão de força de trabalho coletivizado, acompanhado por relativa homogeneização dos trabalhadores (onde se destacaria o operariado fabril), o capitalismo flexível, por sua vez, confere ênfase a um padrão individualizado/descoletivizado.

É inegável que com esta individualização das tarefas e das trajetórias profissionais também se assiste a uma responsabilização dos agentes. Cabe a cada um enfrentar situações, assumir a mudança, e encarregar-se de si mesmo. De uma certa maneira “o operador” é liberado de constrangimentos coletivos que podiam ser opressivos, como no quadro da organização tayloriana do trabalho. Mas ele é de alguma forma obrigado a ser livre, intimado a ser bem-sucedido, sendo ao mesmo tempo totalmente entregue a si mesmo. Porque é claro que os constrangimentos não desapareceram, e têm justamente mais tendência de denunciar-se num contexto de concorrência exacerbada e sob ameaça permanente do desemprego (CASTEL, 2005, p. 47).

Em contraste com a estabilidade de vínculo, garantida por legislações trabalhistas e organizações sindicais consolidadas, o que se vê é a propagação de relações instáveis, ausentes de proteções coletivas. É o indivíduo o responsável pela gestão de sua inserção ocupacional. As trajetórias profissionais se dão cada vez menos por carreiras previsíveis e ascendentes no interior de uma mesma organização. O efeito desse movimento é, por conseguinte, contraditório.

Ele representa, por um lado, uma libertação dos trabalhadores de organizações rígidas do trabalho, cujo efeito seria de constranger seu desenvolvimento pessoal e profissional. Esse indivíduo, adaptado ao recente cenário, observará as novas condições como oportunidades de maximização de chances, potencializando suas capacidades. Por outro lado, há a formação de uma massa de trabalhadores que se encontram incapazes de responder à essa nova conjuntura, são aqueles que não se adaptam e se vêem, ora com trajetórias irregulares e precárias (sempre sob a sombra do desemprego), ora definitivamente expurgados do mercado de trabalho. Acerca desses trabalhadores, reafirma o autor que “em outras palavras e repetindo-o: para aqueles que não dispõem de outros ‘capitais’ – não somente econômicos, mas também culturais e sociais – as proteções são coletivas ou não existem” (CASTEL, 2005, p. 48).

Evidenciamos, portanto, que não há uma abolição da coerção no mercado de trabalho, mas uma mudança qualitativa do tipo de coerção e de seus mecanismos de funcionamento. A sociedade disciplinar, cuja característica é a negatividade do dever, cede espaço à positividade do poder, própria da sociedade de desempenho. De acordo com Han (2015), essa alteração corresponde a um ganho de eficiência, tendo em vista que o sujeito de desempenho maximiza sua produtividade para além do que realizava sob a força do dever e

da obediência.

Liberdade e coerção se consubstanciam. O imperativo que cabe ao sujeito é de, no gozo de sua liberdade, maximizar seu desempenho. Livrementemente coagido a se aplicar em uma autoexploração. Tão acentuada quanto a avidez de sucesso e realização é a produção de fracasso e frustração. São diretas as consequências pessoais desse modelo de individualização das relações de trabalho. Aos adaptados, trata-se de desenvolvimento de suas características empreendedoras. À massa de não adaptados, há preponderância do sofrimento psíquico, que se apresenta como angústia, medo, ressentimento, raiva, ansiedade e depressão²⁷.

Tais considerações tomam relevância na medida em que conferem uma interpretação unificada acerca do advento – e ampla difusão – de novas formas de trabalho e de contratos, não os considerando como fortuitos, em escala internacional²⁸ e, é claro, nacional. No Brasil, são diversas as formas jurídicas, mais antigas ou mais recentes, pelas quais se expressa esse fenômeno. Desde a terceirização, em franca expansão a partir da década de 1990 (DIEESE, 2012; 2017), passando pelo MEI em 2009, até as novas formas concebidas pela recente Reforma Trabalhista, como o trabalho intermitente e o autônomo exclusivo (CESIT, 2017).

Os exemplos supracitados vêm sendo paulatinamente introduzidos na legislação brasileira e se expandindo no mercado de trabalho, alcançando patamares quantitativos que tornam essas formas condição indispensável para compreender as relações de trabalho no país. Importa considerarmos, também, as características estruturais do mercado de trabalho brasileiro, estabelecendo uma mediação em nível nacional das tendências supracitadas.

Em que pese a aceleração da economia brasileira entre as décadas de 1930 e 1980 e a existência de uma legislação regulatória (materializada na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), o mercado brasileiro é marcado pela assimetria na relação entre capital e trabalho, constituindo-se historicamente com um caráter flexível e precário. Ao longo do tempo, determinadas características se mantêm presentes, tais como: alta taxa de rotatividade, alta informalidade, baixos salários, distribuição desigual de renda e a produção

²⁷ As consequências pessoais e psicológicas que destacamos são largamente debatidas pela literatura especializada, como em Gallino (2007), Sennett (2008), Boltanski e Chiapello (2009), Han (2015) e Standing (2015).

²⁸ Na França, em 2009, foi criada uma nova modalidade de trabalhador autônomo, o chamado “autoempreendedor” (*self-entrepreneur*). Na Espanha, além dos *trabajadores por cuenta propia*, foi introduzido o conceito de *parasubordinados* e, no Reino Unido, em 1996, foi criada uma figura jurídica similar, conhecida como *worker* (FILGUEIRAS, LIMA, SOUZA, 2019).

de um imenso contingente de trabalhadores “sobrantes”, repelidos das relações formais de trabalho.

Em síntese, ao lado de empresas e segmentos estruturados, desenvolve-se um vasto leque de informalidade, pequenas empresas e trabalho por conta própria que passam ao largo das legislações e de qualquer proteção das instituições públicas ou do sindicalismo. Não se tratam de novidades recém introduzidas, mas, pelo contrário, de formas pretéritas que perduram, se metamorfoseiam e se atualizam. Nos anos 2000, mesmo com avanços dos indicadores do mercado de trabalho, como, por exemplo, na crescente formalização, a tendência da flexibilização se expressou em situações de heterogeneidade do mercado e na persistente precariedade das condições de trabalho. Apesar de serem porta para o acesso a direitos sociais, as relações formais de emprego não se constituíram como sinônimo de qualidade.

O conjunto de determinações que compreende a reprodução de capital se combina e é mediado por determinações próprias do âmbito nacional. Deve-se considerar, portanto, aspectos particulares do processo de formação e estruturação do mundo do trabalho brasileiro. É inescapável considerar os históricos índices de informalidade, sempre em patamares superiores aos de países centrais, bem como a conspícua massa de força de trabalho autônomo/por conta-própria. Por tal motivo, seria redutor compreender o MEI apenas sob a marca da flexibilidade. Além dela, se encontra em sua genética o acesso à proteção social e a contratendência à informalidade, como já destacamos no item 1.1, “MEI em perspectiva”.

Em menor nível de abstração – atingindo o plano individual – há distinções nas formas de adesão ao MEI por parte dos trabalhadores, que vão desde as mais ideológicas àquelas de caráter mais pragmático. Há, por um lado, adesão ao MEI sob o impulso ideológico de se tornar empreendedor, valorando-o positivamente como relação de trabalho imbuída de autonomia, autodeterminação, meritocracia e esforço individual, isto é, encarnando a figura do *self-made man*. Por outro lado, é possível identificar outro tipo de adesão ao MEI, este de característica mais compulsória frente a um cenário de desemprego e subutilização no mercado de trabalho, em que se esgotam as alternativas. O MEI se tornaria, assim, via única de saída para esses trabalhadores, associando-se à lógica da viração (TELLES, 2001).

Em suma, o destaque é de que o MEI se constitui sob os signos da proteção social e da flexibilização. Isto é, apesar de ser uma importante iniciativa de inclusão social – na

medida em que possibilitou a formalização e o acesso previdenciário a camadas sociais historicamente alijadas dos direitos sociais vinculados ao trabalho – está coadunado com o processo de estímulo ao empreendedorismo, à individualização das relações de trabalho e à fragilização do sistema de direitos trabalhistas. De tal forma que esses dois processos não somente não entram em contradição entre si, mas se retroalimentam e se legitimam mutuamente.

É necessário estabelecer um parêntesis apontando um relevante aspecto teórico da compreensão exposta. Até o presente momento, fundamentou-se uma leitura sobre o MEI que o considera como: *i*) uma forma jurídica; *ii*) uma forma jurídica que expressa as tendências de flexibilização e individualização das relações de trabalho, próprias dos movimentos contemporâneos da reprodução capitalista; *iii*) uma forma jurídica que se propõe como contratendência às características estruturais do mercado de trabalho brasileiro: a informalidade e a desproteção social; *iv*) uma forma jurídica cujo efeito, paralelamente, é flexibilizador e protetivo.

O que se explicita, agora, é que o MEI é a forma jurídica que abarca o autoemprego²⁹ que, por sua vez, é historicamente marcado pela informalidade e desproteção social. Mas, para além disso, insere-se em uma abordagem que compreende o autoemprego como forma de trabalho orgânica do modo de produção capitalista e não apenas como resíduo remanescente de épocas anteriores ao capitalismo. Segundo tal interpretação, que o compreende como modelo pretérito às relações capitalistas – assim como proposto por Prandi (1978) e debatido por Pamplona (2001) –, essa forma de trabalho estaria fadada ao desaparecimento ou, no mínimo, à sua constante diminuição até compreender uma parcela irrisória do conjunto dos trabalhadores. A contradição capital-trabalho se localizaria, por fim, no âmago das relações de trabalho propriamente assalariadas.

De fato, como assinalou Prandi (1978), o autoemprego não pode desprender-se por completo de sua condição histórica (ele se fez presente, historicamente, antes do desenvolvimento do capitalismo). No entanto, observamos que o capitalismo não só se apropria desse tipo de trabalho, como lhe confere novo sentido. O autoemprego é potencializado pelas relações de trabalho individualizadas e pelo padrão de compra e consumo *just-in-time* da força de trabalho, tornando-se uma importante engrenagem na acumulação capitalista contemporânea. Esse elemento é indispensável na interpretação que

²⁹ Compreende-se o trabalho por conta própria e autônomo.

buscamos desenvolver: o que há de histórico, anterior, pretérito que permite o seu soerguimento em características renovadas e revigoradas?

Diferentemente do período analisado pelo autor, atualmente o autoemprego ainda encontra reforço ideológico, sendo legitimado e positivado pelo ideário do empreendedorismo. Em nosso objeto específico de análise, o MEI cumpre o papel primordial de se constituir como forma jurídica na qual se acopla o autoemprego, possibilitando que se efetivem relações de trabalho acentuadamente individualizadas, mas não só. O MEI também culmina por associá-lo ao empreendedorismo e à cadeia de virtudes que cerca essa imagem: perfil de liderança, sujeito inovador, atuação dinâmica, transformador de condições econômicas adversas; aquele que conta apenas com o próprio esforço, à revelia do Estado e das políticas públicas, para alcançar o sucesso.

A correlação entre autoemprego, MEI e empreendedorismo pode ser observada de vários ângulos. Dentre os quais, como já expusemos, o ideário (empreendedorismo) que legitima, do ponto de vista ideológico, esse tipo de trabalho (autoemprego) e essa forma jurídica (MEI). Mas também podemos, ainda que brevemente, apontar as inúmeras contradições entre sua promessa e sua realidade.

Tal como assinou Colbari (2015), a reificação do empreendedorismo por parte das sociedades ocidentais não encontra lastro de otimismo quando suas taxas são confrontadas com indicadores de prosperidade e bem-estar. Países pobres, com altos índices de desigualdade social e relações de trabalho significativamente desestruturadas gozam de elevados níveis de empreendedorismo, segundo relatórios da Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Não seria possível, portanto, correlacioná-lo ao desenvolvimento sócio-econômico como variáveis diretamente proporcionais.

Circunscrevendo o mercado de trabalho brasileiro, a figura do MEI contrasta de maneira substantiva com o ideário do empreendedor. Retomando o Relatório Perfil do MEI³⁰ (SEBRAE, 2019), observamos importantes elementos de análise, como: *i*) a renda *per capita* do MEI é de R\$ 1.375 mensais, valor quase idêntico ao rendimento domiciliar *per capita* do Brasil em 2018, segundo IBGE, de R\$ 1.373 mensais; *ii*) 76% têm o MEI como única fonte de renda; *iii*) 28% têm o MEI como única fonte de renda da família.

Os dados ainda apontam para uma conclusão aparentemente contraintuitiva: o percentual de MEIs ativos aumenta quanto menor for o IDH do município e quanto menor

³⁰ Pesquisa de Perfil do Microempreendedor Individual (Sebrae, 2019). Foram aplicados 10.339 questionários, por telefone, com Microempreendedores Individuais de todo o território nacional.

for sua população. Reforça-se assim o argumento de que o empreendedorismo, em geral, e o MEI, em particular, não são indicadores de desenvolvimento sócio-econômico e bem-estar, respondendo, pelo contrário, mais diretamente à necessidade de viração dos trabalhadores em mercados de trabalho de baixa estruturação.

Empreendedorismo e MEI não são, exatamente, a mesma coisa. Possuem, no entanto, interconexões. É possível, por exemplo, ser empreendedor e não ser MEI. Em contrapartida, todo MEI está inexoravelmente vinculado ao empreendedorismo, ainda que ocorra variações nessa ligação. No mínimo, um trabalhador que se registra no MEI adere a uma política pública de promoção do empreendedorismo e, por mais que por ventura possa haver um exame crítico deste, estará formalmente vinculado a essa ideologia. Mais comum é que a relação transcenda o traço meramente utilitário, correspondendo também a uma identidade e a um engajamento subjetivo. Se no âmbito individual o MEI se conforma como um gerador de sentido das trajetórias profissionais e pessoais, em nível macrossocial ele se apresenta como um particular elemento de dominação no mundo do trabalho.

São dualidades e contradições que atravessam o MEI no âmbito das relações de trabalho no Brasil. Já afirmamos anteriormente que ele gera proteção ao passo que, paralelamente, também se reflete como flexibilização. Noutros termos, seria possível dizer que ele amplia as possibilidades de atuação dos sujeitos (ação), enquanto refaz constantemente o mercado de trabalho (estrutura) que estão inseridos. Gera uma vantagem individual ao conceder uma certa camada protetiva (ainda que frágil, como veremos adiante), ao passo em que produz uma deterioração coletiva da regulamentação do trabalho.

O pensamento *mainstream* traduziu essas dualidades com duas noções que, apesar de teoricamente frágeis, obtiveram significativa difusão, o empreendedorismo “por necessidade” e/ou “por oportunidade”. Todo o complexo contraditório era, assim, reduzido à uma questão da circunstância individual: o referido empreendedor teria agido impulsionado por sua excelência inovadora ou pelo desespero de sobrevivência? Esses conceitos serão insuficientes para responder todas as perguntas, mas não devem, por outro lado, ser sumariamente descartados. Pelo contrário, exibem parcialmente um retrato da realidade e nos servem como um bom ponto de partida para entender o fenômeno empreendedor.

Capítulo 2. O empreendedor entre a tipologia e a ação

Foram realizadas, entre novembro de 2020 e dezembro de 2021, o total de dezessete entrevistas com MEIs de variadas áreas de atuação. Abaixo, na Tabela 2, pode-se observar um panorama geral do perfil dos MEIs entrevistados. A identificação se dá por nome fantasia, preservando a identidade real do entrevistado, conforme previsto pelo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)³¹.

Quadro 2. Perfil dos entrevistados

Nome	Raça/Etnia	Idade	Escolaridade	Trabalho
Aline	Branca	29 anos	Superior completo (Moda)	Fotógrafa
Amanda	Branca	27 anos	Ensino médio completo	<i>Designer</i> gráfica
Ana	Negra	43 anos	Ensino médio completo	Agente de turismo, manicure e revendedora de cosméticos
André	Pardo	48 anos	Ensino médio completo	Barbeiro
Carol	Branca	30 anos	Superior completo (Administração)	Esteticista
Diogo	Branco	34 anos	Superior completo (Letras)	Editor de material didático
Gabriela	Negra	33 anos	Superior incompleto	Gerente de projetos
João	Branco	42 anos	Superior completo (Farmácia)	Farmacêutico industrial
Juliana	Parda	34 anos	Superior completo (Letras)	Professora

³¹ Tanto o TCLE quanto o roteiro de entrevistas podem ser consultados nos anexos.

Márcia	Branca	38 anos	Superior completo (Administração)	Doceira
Miguel	Branco	25 anos	Superior completo (Ciências da Computação)	Desenvolvedor de <i>software</i>
Mônica	Negra	43 anos	Superior completo (Ciências Contábeis)	Contadora
Rosa	Branca	31 anos	Superior completo	Agente de mercado
Sandra	Negra	39 anos	Ensino médio completo	Comerciante
Silvio	Pardo	58 anos	Ensino médio completo	Motorista de aplicativo
Vânia	Branca	43 anos	Ensino médio completo	Artesã
Vitor	Pardo	28 anos	Ensino médio completo	Técnico de informática

Fonte: Elaboração própria.

O planejamento inicial da pesquisa previa a condução das entrevistas se iniciando no primeiro semestre de 2020. Em virtude da crise sanitária, política e social que se decorreu da pandemia de covid-19, esses planos foram alterados. A expectativa era de realizar as entrevistas tão somente após a pandemia, possibilitando que elas se dessem em caráter presencial. O cenário, no entanto, demonstrou resiliência ao longo dos meses e, aquilo que era tido como passageiro, se consolidou como fator incontornável para a pesquisa. Era inócuo esperar passivamente uma alteração de conjuntura para que a investigação pudesse voltar a ter desenvolvimento.

O segundo semestre de 2020 chegou com reflexões de possibilidades de campo. A preocupação central era com a qualidade dos dados a serem colhidos: o que perdemos nas entrevistas ao fazê-las de modo não presencial? Quais são as repercussões teóricas e analíticas para entrevistas mediadas por plataformas digitais? Pelos desafios relacionados a essas condições, resisti o quanto pude à condução digital das entrevistas. Entretanto, em diálogo com colegas e professores da pós-graduação, avaliando os ônus para a pesquisa trazidos por uma realização demasiadamente tardia dessa etapa, decidi pela utilização das

ferramentas virtuais.

Todas as entrevistas foram feitas via Google Meet, o que forneceu algumas vantagens. A primeira, e talvez mais importante delas, é a qualidade de gravação (que, por sua vez, repercute em uma boa transcrição na etapa posterior). Na maioria dos casos foi também possível, com câmaras ligadas, ver o entrevistado pela videochamada, permitindo perceber reações, animosidades e gerar algum vínculo de confiança. Por fim, há a vantagem em facilitar a adequação na conturbada agenda dos MEIs. Em geral, esses trabalhadores estão inseridos em atividades econômicas que lhes tomam todo o tempo enquanto estão acordados. Conseguir um espaço em suas rotinas para uma entrevista é um exercício de convencimento e mediação, já que nesse tempo poderiam estar trabalhando e, portanto, de alguma forma, estão simplesmente perdendo dinheiro ao dedicar tempo a você. As ferramentas digitais possibilitam um encaixe facilitado nos poros de não trabalho dos MEIs e, dessa forma, conciliam o tempo da entrevista para que não se choque com os interesses de suas respectivas atividades econômicas.

Não que o “convencimento” dos MEIs para a participação tenha sido excessivamente dificultoso, foram poucas negativas de participação. Mas ainda que, particularmente, me dispusesse integralmente em termos de agenda, houve incontáveis dificuldades de horário (principalmente com MEIs de áreas de atuação, digamos, menos “estruturadas”). Levo esse elemento como dado de pesquisa a priori. Essa já é uma importante característica da morfologia do trabalho desses sujeitos.

Não poderia deixar de salientar, em contrapartida, os negativos encargos decorrentes da opção pelas ferramentas digitais. Em que pese que a maior parte das entrevistas tenha transcorrido com normalidade, houve problemas de conexão de internet em parte delas. Em uma, houve a necessidade de abrir uma nova sala no Meet (na prática, divide-se a gravação em duas, um problema facilmente superável na transcrição). Noutra, diante da instabilidade da conexão, a câmera teve que permanecer desligada. E, em uma delas, com um corte de conexão na última pergunta da entrevista e tentativas inócuas de retomada via Meet, optei junto ao entrevistado por realizar a questão final via áudio de Whatsapp. O virtual, como campo, não deixa de ter suas armadilhas.

A impessoalidade própria dos meios digitais também estabelece um início mais dificultoso em relação à aquisição de confiança do entrevistado para o entrevistador. Que o primeiro contato com o entrevistado seja marcado por uma postura um tanto quanto resabiada é algo já largamente debatido nos manuais de metodologia. Ocorre que o encontro

presencial ajuda a aparar essas arestas, a gerar vínculo. Isso sem contar que o rito acadêmico prevê que se inicie a conversa com a apresentação do TCLE. Comum para o pesquisador, alheio ao entrevistado. Não me surpreenderia se algum dos entrevistados confessasse o pensamento: “onde estou me metendo que preciso assinar um documento de duas páginas?”. É sintomático que as primeiras respostas sejam mais gerais e menos detalhadas, enquanto as do final da entrevista sejam recheadas de pormenores.

Se, por um lado, a câmera permite captar parte da reação física dos entrevistados – representando um avanço em relação a entrevistas conduzidas meramente por chamadas telefônicas – por outro, ainda é inacessível a totalidade das reações que observaríamos em um encontro presencial. Assuntos de maior relaxamento ou aqueles de desconforto. Olhar que mira nos olhos ou que insiste em fugir. Postura confiante ou desanimada. São muitos os detalhes que precisamos admitir, há perda. Mas também há consolo: a única alternativa a isso seria a não realização e, dessa maneira, encontra-se satisfação nos instrumentos possíveis.

A maior das preocupações, no entanto, era de outra natureza. Ao conduzir entrevistas remotamente, qual é o público que estou abrindo mão? Ao fazer a opção pelas entrevistas mediadas por ferramentas digitais, também faço, conscientemente ou não, uma opção de público. Certamente, há MEIs para os quais não é possível conceder uma entrevista pela internet. Para quem não há uma rede de internet estável e disponível. Ou sequer aparelho celular que suporte uma chamada desse tipo. O fato objetivo é que foi possível realizar entrevistas com a maioria dos contatos que me foram sendo indicados ao longo da investigação. De tal maneira que a entrevista remota não se configurou como fator impedor. O que pode significar, na verdade, é que talvez não tenha chegado às camadas onde a pauperização encontra a sua forma mais aguda.

Na ocasião do planejamento da pesquisa, avaliei as alternativas em termos de métodos qualitativos que poderiam ser empregados. Tomando em consideração os objetivos expostos e, principalmente, a multiplicidade de perfis dos MEIs, optei pelas entrevistas semiestruturadas. À luz da condução dessas, esse modelo demonstrou grande pertinência. Caso estivéssemos com um modelo mais próximo de um *survey*, elaborado com perguntas fechadas e alternativas pré-estabelecidas, certamente perderíamos uma grande riqueza de informações conferidas pelos sujeitos. O roteiro semiestruturado, com sua flexibilidade, pôde se adaptar não só a cada perfil, mas a cada tipo de relação com o MEI (relações mais efêmeras, mais orgânicas, pragmáticas, idealizadas etc.).

As duas primeiras entrevistas foram estabelecidas a partir de contatos fornecidos por rede pessoal. No que diz respeito à primeira, trata-se de um perfil que não se repetiu nas entrevistas subsequentes: é a única que possuímos com um trabalhador MEI da indústria. Teremos a possibilidade de explorar melhor a sua história mais à frente. Delas decorreram as outras dez entrevistas expostas acima, constituindo a técnica conhecida como “bola-de-neve” (entrevistados que indicam novos entrevistados).

Em termos de gênero, houve uma preponderância da participação feminina, com a seguinte distribuição: onze mulheres e seis homens. No que tange ao critério raça/etnia, há uma maioria de pessoas autodeclaradas brancas (nove), em contraste com pardas (quatro) e negras (quatro)³². Na escolaridade, nove entrevistados declararam possuir “ensino superior completo”; uma entrevistada, “ensino superior incompleto”; e sete entrevistados, “ensino médio completo”³³. A faixa etária demonstrou algum grau de concentração, com quatro entrevistados entre 25 e 29 anos; sete entrevistados entre 30 e 39 anos; cinco entrevistados entre 40 e 49 anos; e, por fim, um entrevistado com idade superior a 50 anos.

Em se tratando de uma pesquisa de caráter qualitativo, não há a pretensão de que o conjunto dos entrevistados expresse uma amostra representativa dos MEIs. Ainda assim, tivemos a preocupação de não concentrar as entrevistas em grupos restritos, buscando diversidade de entrevistados em termos de gênero, raça/etnia, faixa etária, escolaridade e, também, de renda. Cientes dos fundamentos da pesquisa qualitativa, e com objetivo de compreender os mecanismos microssociais e como eles se conectam com os processos macrossociais, a diversidade de vivências e experiências com o MEI é essencial para que possamos visualizar as diversas faces que adquire em cada contexto em que é utilizado. O grupo de entrevistados, dessa maneira, abrange a maior parte das formas de utilização do MEI, expressando suas variações e possibilidades.

Chegando aos dados de renda, é preciso dizer que são, certamente, aqueles de representação mais delicada. Há, em primeiro lugar, um constrangimento que paira sobre o entrevistado. Paralelamente, também se constituem como informações de menor precisão e, portanto, podem ser relativizadas. A resistência em declarar os rendimentos em pesquisas passa por motivos variados e atua em direções distintas. De modo geral, há o temor de que

³² É sabido que, segundo critérios do IBGE, os “pardos” são classificados no interior dos autodeclarados “negros”. Aqui, no entanto, preservamos os termos utilizados pelos próprios entrevistados ao se autodeclararem.

³³ Sobre a escolaridade, uma ponderação deve ser feita. Em alguns casos, mesmo entrevistados que apresentavam perfil socioeconômico mais baixo revelavam o acesso (tardio) ao ensino superior em instituições particulares.

seus dados de renda possam entrar em conflito com a narrativa que constroem sobre si mesmos. Por um lado, um entrevistado pode ficar constrangido em declarar seu rendimento por considerá-lo elevado e, portanto, responderá com um valor menor do que o real. Nesse caso, o entrevistado se incomoda que o entrevistador o julgue por pertencer a uma camada social mais elevada, buscando se enquadrar em camadas médias.

Por outro lado, mas ainda sob a preocupação de que a renda não entre em conflito com a narrativa, o entrevistado pode apontar para uma renda superior a que ele realmente obtém. Esse cenário parece ser preponderante em nosso caso. Ocorre, em especial, quando o entrevistado constrói narrativas de superação, vitória e sucesso (muitas das vezes com certo grau de heroísmo) sobre o percurso no mercado de trabalho. A condição de MEI envolve, queiramos ou não, o ideário do empreendedorismo, o que catalisa esse tipo de construção subjetiva e, é claro, culmina por se refletir nos dados de rendimentos. Dito isso, expomos as rendas como forma de compreender o perfil dos entrevistados com mais uma determinante, mas tendo a capacidade de observar de forma relativa e crítica.

Quadro 3. Renda média mensal dos entrevistados

Nome	Trabalho	Renda média mensal (em reais)
Aline	Fotógrafa	4.000,00
Amanda	<i>Designer</i> gráfica	4.500,00
Ana	Agente de turismo, manicure e revendedora de cosméticos	600,00 – 1.200,00
André	Barbeiro	2.500,00
Carol	Esteticista	5.000,00
Diogo	Editor de material didático	2.400,00
Gabriela	Gerente de projetos	7.500,00
João	Farmacêutico industrial	11.000,00
Juliana	Professora	5.500,00
Márcia	Doceira	2.500,00

Miguel	Desenvolvedor de <i>software</i>	5.000,00
Mônica	Contadora	3.500,00
Rosa	Agente de mercado	5.000,00
Sandra	Comerciante	8.000,00
Silvio	Motorista de aplicativo	5.000,00
Vânia	Artesã	2.000,00
Vitor	Técnico de informática	3.000,00 (500,00 do MEI)

Fonte: Elaboração própria.

Mais à frente teremos a oportunidade de analisar muitas dessas histórias. No entanto, podemos já exemplificar alguns dos casos de relativização dos rendimentos declarados. Tomemos a entrevista de João, que declara ter renda média mensal de 11 mil reais. Se obtivesse de fato essa remuneração ao longo do ano, chegaria ao total de 132 mil reais, bem superior ao teto do MEI que, como sabemos, é de 81 mil reais anuais. Quando perguntado, justificou que, na verdade, estava ganhando esse valor nos últimos meses, mas havia passado por um longo período sem qualquer renda e, por isso, não estrapolara o teto. Caso semelhante ao de Sandra, que declarou 8 mil. Havia sido seu faturamento durante alguns meses anteriores à pandemia, mas com a chegada desta, seu negócio entrou em crise e sua renda, por conseguinte, caiu para menos da metade.

Vânia, com 2 mil, relata que não possui um controle preciso sobre seu faturamento e que dele deveria, ainda, ser descontado os gastos com material. Não compõe, no entanto, a renda principal da casa, que vem do marido – contratado via CLT. Da renda declarada por Silvio, motorista de aplicativo, também devem ser deduzidos seus custos operacionais. Segundo nos conta, ganha cerca de 5 mil reais por mês, mas 40% dele se consome em combustível, desgaste do veículo e outros dispêndios. Por fim, temos Vitor. Exerce o trabalho de porteiro em um condomínio, com carteira assinada. Dele tira a maior parte dos seus ganhos mensais. Mas no contraturno complementa a renda com o MEI, como técnico de informática, obtendo 500 reais mensais.

São casos elucidativos apenas para que possamos ler os dados de forma mais maleável, sabedores de que o contexto de sua declaração deve ser levado em consideração

antes de apontar conclusões. Sobre a localização dos MEIs entrevistados, também há uma observação relevante. O planejamento inicial consistia em entrevistar apenas aqueles fixados em Campinas. Ao decorrer de sua realização, observamos que alguns trabalhadores têm mais de um município de atuação. Além disso, muitos daqueles que prestam serviços também em Campinas residem noutros municípios e circulam por diversas localidades que compreendem sua Região Metropolitana. Por tal motivo, nosso escopo de entrevistas se alterou do âmbito municipal para a própria Região Metropolitana de Campinas³⁴. Além disso, foi em Hortolândia onde identificamos uma Associação de Microempreendedores, que se constitui como elemento não previsto pelo projeto de pesquisa e fomentou interesse investigativo. Dessa maneira, além do próprio município de Campinas, entrevistamos MEIs residentes noutras localidades da região, como Hortolândia, Indaiatuba, Limeira e Paulínia.

Logramos uma significativa diversidade em termos de atividade econômica. Foi possível estabelecer contato abrangendo as mais distintas ocupações, incluindo aquelas de grande recorrência³⁵, como esteticistas, professores, barbeiros e comerciantes de produtos alimentícios, por exemplo. Também foi possível verificar usos variados da inscrição no MEI, havendo vínculos mais pontuais, perenes, pragmáticos, orgânicos e, também, irregulares. É o caso dos usos das atividades do CNAE para encobrir ocupações não permitidas. Também teremos a oportunidade de detalhar esses procedimentos a seguir.

De antemão, nos aproximando de uma análise preliminar das entrevistas, gostaria de destacar alguns aspectos narrativos. Primeiramente, situar o esforço explícito, ora mais ora menos efetivo, dos entrevistados em expor suas narrativas em um todo coerente. Tal como assinalou Bourdieu (1998) em *A ilusão biográfica*, trata-se de expressar de forma unitária a “intenção inicial”. Toda a trajetória é reconstruída como uma linha coerente e ordenada tendo como ápice o agora. É o ponto de chegada que determina, na construção oral, o ponto de partida. Disso reside as frequentes expressões “desde pequeno”, “sempre quis empreender”, “estava em uma atividade, mas na verdade...”. Nas palavras do autor:

O mundo social, que tende a identificar a normalidade com a identidade entendida como constância de si mesmo de um ser responsável, isto é, previsível ou, no mínimo, inteligível, à maneira de uma história bem construída (por oposição à história contada por um idiota), dispõe de todo tipo de instituições de totalização e de unificação do eu (BOURDIEU, 1998, p. 186).

³⁴ A Região Metropolitana de Campinas (também denominada como “Grande Campinas”) é composta por 20 municípios: Americana, Artur Nogueira, Campinas, Cosmópolis, Engenheiro Coelho, Holambra, Hortolândia, Indaiatuba, Itatiba, Jaguariúna, Monte Mor, Morungaba, Nova Odessa, Paulínia, Pedreira, Santa Bárbara d’Oeste, Santo Antônio de Posse, Sumaré, Valinhos e Vinhedo.

³⁵ Como verificado na Tabela 1.

A perspectiva teleológica daquilo que se conta sobre si mesmo e sobre o caminho percorrido toma contornos particulares em se tratando do mundo do trabalho. Além das já mencionadas tendências à “totalização e unificação do eu”, há uma expressiva propensão à construção de jornadas profissionais épicas. Reside aqui um nítido paralelo com a clássica abordagem de Sennett (2008) sobre o fracasso como fenômeno gerador de vergonha, que deve ser negado.

Em alguma medida, quando admitidos, os fracassos são considerados pelos entrevistados como o preço a pagar pelo sucesso que haveria de chegar. São penitências a serem cumpridas para que se possa desfrutar do regozijo dos vencedores. O mundo do trabalho capitalista não acolhe os que perderam. Responsável por si mesmo, o trabalhador – que agora se autoreconhece e é reconhecido pelos pares e pela institucionalidade como microempreendedor – não pode descansar até que se alcance a vitória. Conquista é palavra chave nesse jargão. Fracasso é estigma e vergonha, não uma opção. Começaremos a construir, juntos, essas histórias. Antes, localizaremos a sua tipificação.

2.1. Tipos ideais de empreendedor

A vasta literatura acerca do empreendedorismo consagrou a tipologia dos empreendedores em dois grandes grupos: por necessidade e por oportunidade. Esta conceituação procurou organizar do ponto de vista genérico-abstrato a causa e/ou as motivações para que determinados indivíduos se tornassem empreendedores ou, simplesmente, recorressem ao empreendedorismo como forma de relação preponderante no mercado de trabalho. Considerando que essa noção é relativamente difundida nesse campo de estudos, escapa aos nossos interesses realizar uma digressão sobre a origem dessa formulação e como ela se desenvolveu nos distintos marcos teóricos. Assinalamos, apenas, que embora seja utilizada por um conjunto de autores, tomamos Colbari (2015) como ponto de partida, onde a tipologia encontra grau de sistematização e consistência do ponto de vista sociológico.

Ainda que nem sempre explícita, o desenvolvimento da tipologia de empreendedores por necessidade ou por oportunidade se constitui sob forte influência weberiana, a saber, em sua metodologia de construção de tipos ideais. Ou seja, uma elaboração teórica pura, plenamente coerente e dotada de características extremadas. Dito isso, concebe-se um empreendedor por oportunidade aquele indivíduo que observa a

emersão de uma nova demanda no mercado e, valendo-se dos atributos de empreendedor, oferece um novo serviço ou produto, se estabelecendo diante da concorrência. Capacidade de inovação, iniciativa, liderança e persistência são características marcantes desse tipo ideal, capaz de inaugurar um circuito econômico próspero e assegurar ao mercado um “efeito empreendedor”. Por isso, Colbari (2015) se refere a esse tipo ideal como “empreendedor por oportunidade (efeito empreendedor)”.

O segundo tipo, empreendedor por necessidade, se vincula mais diretamente ao que no Brasil denominamos por “viração”. Nesse caso, temos a figura do indivíduo cuja única fonte de obtenção de renda é seu próprio trabalho, dele dependendo diretamente para sobreviver. Este tipo ideal encontra-se apartado de relações estáveis de trabalho, por condições estruturais do mercado que lhe escapam. Dessa forma, navega pelos diferentes serviços entre os dias e as semanas, fazendo proveito de pequenas oportunidades de remuneração que aparecem e, na falta delas, inventa novas formas para adquirir algum dinheiro, quase sempre marcadas pela curta duração, tal como um refúgio, mesmo que provisório. Colbari (2015) tratará esse tipo como “empreendedor por necessidade (efeito refúgio)”.

Vale a pena, para nossos objetivos, fazer uso dos mencionados tipos ideais de empreendedores? E, se sim, há conflito no âmbito da metodologia de investigação? Tal como assinalou Weber (1999), os tipos ideais não devem ser fins em si mesmos, mas devem se constituir como instrumentos interpretativos da realidade observada. Um caminho para a formação de hipóteses. O tipo ideal, sob essa ótica, é construído pela acentuação unilateral de aspectos que podem estar difusos, dispersos e discretos. Sua composição no âmbito do pensamento é capaz de conformar um quadro homogêneo, puro e não encontrado enquanto tal na empiria³⁶.

Se, na realidade concreta, o tipo ideal não pode ser percebido como tal, perderia então a sua função analítica? A resposta é negativa, já que ele é construído do ponto de vista genérico-abstrato para possibilitar a elaboração sociológica em termos comparativos: o tipo puro idealizado em contraste com os fenômenos da concretude, sempre marcados pela impureza. Além disso, será possível perceber os hibridismos, isto é, sujeitos que expressam

³⁶ “[...] o tipo ideal apresenta o seu ‘desenho’ racional, isto é, a estrutura lógica independentemente das flutuações do real. Em suma, ele consiste em uma representação ideal e conseqüente de uma totalidade histórica singular, obtida por meio de racionalização utópica e de acentuação unilateral dos traços característicos e originais, para dar uma significação coerente e rigorosa ao que aparece como confuso e caótico em nossa existência puramente existencial” (FREUND, 1980, p. 50).

características que misturam dois ou mais tipos ideais pré-elaborados.

Para nosso objeto de estudo, considerar os tipos ideais confere uma vantagem analítica: revela como um mesmo sujeito pode ser apreendido em sua relação com o empreendedorismo pelos mais distintos ângulos. Esse exercício nos afastará de interpretações fetichistas, que o concebem unilateralmente, dentro do ideário do sujeito inovador. Igualmente, dará relevo às contradições do discurso que observa o empreendedorismo estritamente pela lógica da pragmática popular de sobrevivência no mundo do trabalho.

Estranha ao materialismo histórico, não será a primeira (nem a última) vez que o leitor se deparará com tal heterodoxia. Em *História e consciência de classe* (2003), Lukács oferece o argumento de que o conceito de capital de Marx seria uma espécie de tipo ideal weberiano, enquanto a realidade social expressaria uma impureza decorrida de elementos de distintos modos de produção. Longe de aderir a tal proposição, penso que, certamente, tampouco o Lukács das obras de maturidade a reafirmaria. Há uma grande distância entre a construção de categorias dialéticas (com suas contradições) e o tipo ideal, que consiste em um instrumento cognitivo heurístico elaborado pelo pesquisador.

A utilização da metodologia de tipos ideais não é, portanto, orgânica do materialismo histórico, mas a combinação de usos dessas duas perspectivas teóricas encontra larga tradição nas ciências sociais e colheu bons resultados. Além do jovem Lukács, poderíamos elencar, tomando como base Teixeira e Frederico (2010) e Löwy (2014), um vasto leque de autores que a partir do marxismo fizeram uso da influência weberiana, tais como Ernst Bloch, Walter Benjamin, Erich Fromm, Lucien Goldmann e, é claro, no Brasil, reuniu nomes como Florestan Fernandes, Maurício Tragtenberg e o próprio Michel Löwy³⁷.

Cabe uma última consideração metodológica na elaboração dos tipos ideais de empreendedor. Não só permanecemos conduzidos por Burawoy (2014), como reafirmamos os momentos de “ampliação” propostos pelo autor. Destaca-se, assim, o princípio da reconstrução, que corresponde à “ampliação da teoria”. Faz-se referência à elaboração da teoria a partir da realidade, análise da realidade a partir da teoria e, fundamentalmente, reconstrução da teoria pela realidade. A intencionalidade não é encontrar nos sujeitos entrevistados a confirmação dos tipos ideais. Pelo contrário, observar de que forma o que

³⁷ Löwy (2014), em particular, notabiliza outras contribuições de Weber que podem encontrar diálogo com o materialismo histórico. Destacando o pessimismo cultural de Weber, a apreensão da civilização capitalista como “jaula de aço” e, por fim, o profícuo conceito de “afinidades eletivas”.

emerge do campo pode confrontar e reelaborar a teoria.

No decorrer das entrevistas e da análise que as sucede, foi possível notar a influência desses dois tipos ideais já mencionados. Assim como foi possível identificar as chamadas formas híbridas e as adesões parciais. No entanto, há casos que não demonstraram encaixe em qualquer uma das duas formas. Em especial, o conjunto de motivos de adesão ao MEI, sejam pessoais ou estruturais (as condições próprias do mercado de trabalho), se afasta e se diferencia qualitativamente daquelas características dos tipos ideais anteriormente descritos. O passo seguinte foi notar regularidade, a repetição das mesmas tendências e características em relatos de outros entrevistados.

Por tal motivo, a proposta é adicionar um novo tipo ideal ao arcabouço teórico. Trata-se de um modelo de trabalho que simula uma relação de assalariamento. O MEI se configura, nesse caso, como a forma jurídica que possibilita o estabelecimento da relação entre as partes, mas não condiciona um “efeito empreendedor” e, tampouco, é resultado de um refúgio. Estamos diante de trabalhadores que obtêm um ganho fixo por mês (um salário), possuem apenas um contratante, relação de subordinação, pessoalidade e não prestam serviços eventuais (são rotineiros). Em suma, mascaram uma relação que, na realidade, seria empregatícia. Denominamos esse tipo ideal como empreendedor salarial (efeito pejotização).

Em um primeiro olhar, o leitor pode simplesmente considerar que não há qualquer novidade em correlacionar o MEI ao fenômeno da pejotização. Longe de uma inovação teórica ou temática, o MEI já é largamente identificado pelos analistas como um instrumento pejotizador. Em concordância com esses termos, o tomamos não como conclusão, mas como ponto de partida. Ao constituir o “empreendedor salarial (efeito pejotização)”, o objetivo não é ressaltar apenas os efeitos mascaradores do vínculo empregatício que o CNPJ do MEI pode ter no mercado de trabalho. A finalidade é acentuar a hegemonia de uma racionalidade salarial no âmago de um tipo de empreendedorismo. Esse argumento será desenvolvido na análise das entrevistas, mas diz respeito a uma racionalidade salarial ensejada tanto pelo empregador quanto pelo trabalhador, em convivência com um reconhecimento de si, por parte do trabalhador, como empreendedor. Enquanto, para a empresa, a burla é uma estratégia de contorno das leis trabalhistas, para o trabalhador se trata de uma etapa em sua jornada empreendedora, de valorização de si enquanto capital humano.

Por fim, cabe destacar que o “empreendedor por oportunidade” corresponde ao empreendedor por excelência em duas vias de pensamento. Primeiramente, pelo senso-

comum. E, em segundo plano, de acordo com os próprios teóricos do empreendedorismo, tais como Schumpeter (1982) e Hayek (1983), que destacam nesse último seu modelo de “homem independente”. Dessa perspectiva é possível identificar determinadas tendências teórico-analíticas: *i*) idealista, ao não estabelecer mediações necessárias com a realidade social para compor a interpretação teórica; *ii*) em decorrência dessa, a disposição unilateral, não identificando aspectos contraditórios e heterogêneos do fenômeno; *iii*) a visão eurocentrada, que universaliza o contexto político, econômico e social em vigor em solo europeu como padrão ou ponto de referência da análise científica.

Sendo o “empreendedor por oportunidade” aquele por excelência, o “empreendedor por necessidade” e o “empreendedor salarial” seriam tomados como distorções do dever-ser do empreendedor típico. No manejo dos tipos ideais, nos afastaremos desse tipo de interpretação e demonstraremos que, nesse particular (entre os “empreendedores” da Região Metropolitana de Campinas que fazem uso da forma jurídica MEI), na verdade, o “empreendedor por oportunidade” é o menos típico desses casos. Mais distante ainda são esses sujeitos das imagens projetadas por Schumpeter e Hayek. Definitivamente, não correspondem ao ideal do “homem independente”.

2.2. O tipo salarial

Iniciemos as aproximações ao empreendedor salarial (efeito pejotização), acompanhados pela trajetória de João³⁸. Homem, com 42 anos e de cor branca, João concluiu o ensino superior conquistando o diploma de farmacêutico. Antes disso, já havia realizado formação como técnico em química, quando coincide seus primeiros passos no mercado de trabalho. E esse é o primeiro ponto merecedor de ênfase: sua longa trajetória no trabalho formal. Tendo iniciado em uma nacionalmente conhecida empresa de tintas, foi fazer carreira, posteriormente, na Fundação para o Remédio Popular (órgão do Governo do Estado de São Paulo). Entre estágio e efetivação, permaneceu por doze anos. É ali, afirma João, “onde me desenvolvi profissionalmente e adquiri todos os conhecimentos que tenho hoje”.

Montar as peças do mosaico do “empreendedor salarial” exige o esforço de compor os elementos formadores de uma racionalidade pautada na lógica da carreira e do salário, já abordada anteriormente quando da primeira aproximação à presente tipologia.

³⁸ Como já mencionado anteriormente, aos entrevistados são atribuídos nomes fantasia a fim de preservar suas identidades.

Trata-se de observar de que forma o sujeito expressa determinada racionalidade, no caso a “salarial”, como uma forma de pensar e agir que condiciona sua visão de mundo, bem como sua agência no âmbito das estruturas sociais. Isto é, corresponde a um padrão de pensamento, comportamento e conduta que se encontra marcado sob este paradigma.

No “tipo salarial”, duas racionalidades aparentemente estranhas entre si – ou até avessas – demonstram simbiose. Por um lado, há a racionalidade empreendedora, marcada pelo indivíduo autônomo, ativo e independente, que corresponde ao já largamente caracterizado *self-made man*. De outro, a racionalidade assalariada vista como estabelecida, estável e acomodada. A previsibilidade de vida daquele cuja venda da força de trabalho é mediada por ampla legislação trabalhista de caráter protetor (ou tutelador) e que não precisa se preocupar tanto com as flutuações ou instabilidades do mercado antes de gozar de suas cronometradas horas de sono.

Aqui, a salarial invade a emergente racionalidade empreendedora. Ou seria propriamente o seu contrário? Uma empreendedora que invade a estabelecida racionalidade salarial. Veremos isso mais à frente. Por enquanto, cabe dizer que elas não se comportam como mentalidades completamente distintas, díspares e concorrentes. Há influência, vínculo e associação. No caso de João, a racionalidade salarial não é simplesmente herdada da experiência familiar ou alimentada pela fantasia, é vivida e marcada na própria carne. Após anos de mercado de trabalho, agora já em outra empresa, sua trajetória vai se encontrar com o MEI. E assim ele a narra:

Foi em meados de 2019, quando um amigo meu precisava de uns serviços lá na empresa dele. Ele estava começando no ramo de suplementos. Eu tinha o conhecimento, mas falei: "olha, como você vai me pagar? Eu tenho carteira assinada e tal". E foi onde ele falou: "ah, você não quer fazer um MEI?". Eu falei: "o que é isso?". Ele respondeu: "existe a modalidade de MEI, de microempresa no Simples... o que vai mudar é faturamento, essas coisas e tal, a minha contadora faz isso pra você". Só que pelos ganhos que eu passei a ter como MEI, comecei a me interessar, porque apesar de recolher INSS eu sou dono mais ou menos do meu dinheiro (João, 42 anos, farmacêutico).

A adesão ao MEI não nasce, nesse caso, como uma oportunidade identificada no mercado e na abertura de um novo negócio. Aqui, o MEI opera como a forma jurídica viabilizadora de uma prestação de serviço de caráter ocasional. E tanto o é que o próprio contratante assume para si, por meio de sua contabilidade, a responsabilidade de garantir a abertura do CNPJ. Para João, uma ótima ocasião para obter uma renda extra. Mesmo com carteira assinada noutra empresa, poderia prestar um serviço e por ele adquirir remuneração. De imediato, uma vantagem já saltou aos seus olhos: a possibilidade de contornar os

descontos sempre presentes nos rendimentos via carteira de trabalho.

A possibilidade de gestão do dinheiro, absorvendo para si aquilo que na carteira de trabalho seria descontado, atraiu João. Passou, então, a estabelecer novos contratos valendo-se do mesmo modelo. Após a demissão, seus vínculos serão todos eles mediados pelo MEI. Enquanto não chegamos a seus novos vínculos de trabalho, o entrevistado destaca suas estratégias de administração para seus rendimentos, a fim de contornar a ausência do FGTS.

Se você for ver pelo lado das remunerações, vale a pena sim. Porque você é dono do seu dinheiro, eu faço uma separação do que é o equivalente do FGTS, eu coloco isso em uma poupança. Mas, por exemplo, se eu tenho alguma emergência em casa, que eu preciso desse dinheiro, eu pego ele. Se eu tivesse no FGTS, só se eu fosse desligado ou fosse pagar uma casa. Por um outro lado, você não tem aquele vínculo empregatício, eu tenho um contrato de um ano (João, 42 anos, farmacêutico).

Agora “dono do próprio dinheiro”, João pode administrá-lo como lhe convém. Realiza mensalmente o pagamento da DAS, que pode lhe garantir uma aposentadoria de um salário mínimo no futuro. Mas, tal como se estivesse em uma relação mediada pela CLT, permanece mensalmente guardando o dinheiro equivalente ao que seria recolhido pelo FGTS. A liberdade de escolher o momento mais apropriado de utilização dessa reserva é um aspecto destacado, assim como a possibilidade de realizar investimentos financeiros. Em uma contratação via CLT, os descontos do salário são fonte de frustração. Entretanto, não há uma perspectiva negativa das proteções sociais decorrentes da relação salarial. No âmbito individual, é como se o melhor dos cenários fosse a conjugação dos benefícios do assalariamento com a ausência dos ônus financeiros da contribuição.

Hoje, João exerce suas atividades como MEI em duas frentes de trabalho. Pela manhã se dedica à consultoria. Define seu trabalho como mais documental e o faz da sala de casa. Das 14h30 às 22h30, trabalha em uma grande indústria do ramo farmacêutico, onde possui um tipo de vínculo bastante peculiar. João é contratado via MEI por uma empresa terceira, que presta serviços para a principal – seu local de trabalho. De tal forma que é, ao mesmo tempo, terceirizado e pejetizado. Nessa indústria, ocupa o cargo de analista de validação. E assim descreve a sua função:

Eu chego lá, a gente tem os protocolos de transferências analíticas, que consiste nesses métodos. Eu faço a leitura, preparo as amostras e os equipamentos. E os equipamentos fazem a leitura dessas amostras. No outro dia, geralmente eu chego e vejo os resultados dessas amostras, se os resultados foram conforme e tal, dou andamento nas coisas. Se não forem, a gente faz reteste (João, 42 anos, farmacêutico).

Por qual motivo essa é uma informação valiosa? Pelo fato de que, quando perguntado sobre a atividade de registro do MEI, o entrevistado declara não saber com exatidão, mas que é “algo relacionado a serviços de documentação”. Assim, se já era claro que o MEI se caracteriza, em alguma medida, como um “empreender para pejotizar”, ele então se associa ao “empreender para burlar”. A burla se constitui como um consórcio de vantagens para os distintos sujeitos envolvidos nessa relação.

Vantagem para o empregador, que contorna as necessidades de recolhimento de determinados impostos e, ainda, aumenta sua capacidade de absorção e dessorção de força de trabalho, tal como apresentado no capítulo 1. Vantagem para o empregado, que se apropria de parte dos rendimentos que antes se destinava ao pagamento de impostos³⁹, agora vê o seu próprio aumentado e sob sua responsabilidade de gestão. A “pejotização terceirizada” corresponde aqui a uma camada a mais de proteção jurídica à empresa principal em face da possibilidade de contestação desse tipo de relação na justiça do trabalho. No caso em questão, o serviço cadastrado no MEI sequer é compatível com a função exercida na empresa.

Disso resulta que, em termos de ganhos financeiros, João destaca obter um rendimento de 6.800 reais mensais na empresa farmacêutica e mais 3.400 reais mensais com as atividades de consultoria. Caso mantivesse essa média ao longo de todos os meses do ano, ultrapassaria o teto de faturamento previsto pelo MEI (de 81 mil reais anuais). No entanto, como houve meses sem qualquer faturamento, ele consegue se adequar ao teto permitido. De toda forma, aproveita para fazer o seu “pé de meia”.

Estou trabalhando 18 horas por dia [risos]. Estou ganhando dinheiro, não vou negar, mas estou trabalhando. São objetivos de vida, eu preciso fazer um pé de meia e por isso estou trabalhando desse jeito. Muita gente fala que eu tenho sorte na vida. Eu falo que minha sorte é que eu começo a trabalhar às 8 da manhã e paro às 11 da noite (João, 42 anos, farmacêutico).

A relativa prosperidade financeira é justificada a partir de uma narrativa de esforço individual. Não por sorte, mas por prolongamento da jornada de trabalho, que se inicia às 8 horas da manhã e se estende até as 23 horas. Aqui, se destaca sua autopercepção como empreendedor. Apesar de manter uma relação muito próxima ao regime de assalariamento em sua fonte de renda principal, o entrevistado se vê como um prestador de

³⁹ O empregado pode se apropriar de parte dos rendimentos que antes era destinada ao pagamento de impostos. Em geral, essa absorção não ocorre em sua totalidade, já que também há apropriação de parcela por parte do empregador. Dessa forma, o mecanismo de contratação se constitui como financeiramente vantajoso para ambos os lados, desconsideradas as proteções ao trabalho.

serviço que mantém esse trabalho como um degrau a ser ultrapassado rumo ao seu objetivo próprio de autonomia. Razão empreendedora e salarial se misturam, se confundem e passam a apontar para uma mesma direção.

[Entrevistador] Você se enxerga como empreendedor?

[João] Me enxergo sim. Não são muitos que têm essa coragem. E a vontade também. Muitas pessoas falam que me veem como empreendedor, eu também me vejo. Porque, bem ou mal, hoje sou apenas eu, mas posso falar que tenho uma empresa.

[Entrevistador] Para você, o que significa ser empreendedor?

[João] Não é só ter uma empresa. É correr atrás dos seus objetivos, fazer acontecer. É que nem eu falo, muita gente fala que eu tenho sorte na vida. Não, eu não tenho sorte. Eu tenho força de vontade de ir atrás das coisas, fazer acontecer também. Não adianta, se você não tomar conta das suas coisas, ninguém vai tomar conta por você. Muita gente fala "ah, eu tenho conforto por ser CLT". É, existe isso, mas não vai atrás das coisas, o empreendedor, sim (João, 42 anos, farmacêutico).

Há um contraste do seu tipo de relação com a autoimagem que produz de si. Sua relação de trabalho, apesar de mediada pelo MEI, corresponde a uma burla. Ocorre na medida em que cumpre com os cinco requisitos mencionados pela CLT como vínculo empregatício: pessoa física prestadora de serviços, sob condições de pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade⁴⁰. Ao mesmo tempo, João se enxerga como gestor de si, independente e que “vai atrás das coisas” em franca oposição ao “conforto da CLT”. Apoiar-se, dessa maneira, em uma narrativa épica sobre a sua própria trajetória no mercado de trabalho.

O mesmo João, no entanto, expõe em outros dois momentos da entrevista o fato de que sua possibilidade de trabalho como MEI só se realiza pelo arranjo com o trabalho de sua cônjuge, que é contratada via CLT.

[João] Por um outro lado, você não tem aquele vínculo empregatício, então eu tenho um contrato de um ano. Terminou esse um ano, pode ser que renove e pode ser que não. Pela experiência que eu tenho, emendo uma na outra, mas tem gente que acaba ficando sem. Eu só tenho essa segurança porque a minha esposa é registrada, com carteira assinada, tudo. Por isso que eu optei pelo MEI também [...].

[Entrevistador] O MEI garante acesso aos direitos previdenciários (auxílio-doença, licença maternidade, aposentadoria...). Você já precisou acessar algum desses benefícios? Considerou isso como importante na hora de abrir o MEI?

[João] Não precisei acessar. Na verdade, eu abri o MEI por essa necessidade do meu amigo. Acabei utilizando no dia-a-dia, essas coisas todas. Eu tenho ele hoje,

⁴⁰ Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador; sob a dependência deste e mediante salário”.

não procuro uma CLT porque, por exemplo, o plano de saúde... Minha esposa tem um bom plano de saúde pela empresa em que ela trabalha. Isso pra mim não é o importante agora, porque ela tem. Tem, por exemplo, outros benefícios da empresa. O MEI é onde eu consigo ter uma renda a mais e fazer uma poupança desses valores (João, 42 anos, farmacêutico).

Há um aspecto que se repete noutras entrevistas dos MEIs, os arranjos diversos entre CLT e empreendedorismo. Por vezes, é mencionado o contexto acima: a possibilidade do empreendedorismo só se afirma como alternativa quando há, por parte de outro membro da família, a previsibilidade do contrato CLT. Noutras vezes, o arranjo reside em um mesmo sujeito: o indivíduo que é, ao mesmo tempo, CLT e MEI.

No caso de João, a instabilidade do MEI é notada como uma visão de risco. A aposta no MEI, que traz a possibilidade de auferir rendimentos mais elevados, só vale a pena caso, não obtendo sucesso, a renda familiar possa se apoiar na relação de trabalho estável de um de seus membros. João só se permite ser MEI – bem como, na ótica da família, a João só é permitido ser MEI – porque há um “piso”, uma “âncora” que garante o sustento familiar caso a aposta de instabilidade dê errado. Não basta, portanto, que haja esforço individual e trabalho por horas a fio. É implícita a ação do acaso, do imponderável. O MEI pode dar certo ou não, independentemente do engajamento pessoal.

Não é exagero notar que, nesse caso em termo, as relações de trabalho estáveis, materializadas na CLT, se constituem como viabilizadoras do empreendedorismo. O risco é calculado pelo indivíduo ou núcleo familiar, de tal forma que ele mesmo ou um de seus membros possa traçar projetos mais arriscados e mais instáveis no mercado de trabalho, associando-se ao empreendedorismo. Quanto maior a base de segurança em sua retaguarda, mais movimentos arrojados podem ser feitos. A ausência de uma rede de proteção, dessa maneira, tende a restringir esse tipo de movimento, condicionando que as ações dos indivíduos no mercado de trabalho sejam mais conservadoras e previsíveis.

João encarna, em grande medida, a figura do “empreendedor de tipo salarial”. É claro que, a partir dos trechos de entrevista selecionados, poderíamos também citar que tal correspondência não ocorra em sua totalidade. Nada mais natural, tendo em vista que o tipo ideal não é encontrado como tal nas múltiplas determinações do concreto. Mas ele, o tipo ideal, nos guia em uma leitura sobre a trajetória de nosso entrevistado. São camadas sobrepostas na trajetória e na consciência que oscilam entre estável e efêmero, permanência e brevidade, previsível e episódico.

A relação salarial está presente em sua trajetória, é elemento garantidor de estabilidade financeira de sua família e é aquela que permite sua entrada no

empreendedorismo. Mas, acima de tudo, a sua relação de prestação de serviços opera sob a forma salarial, estabelecida por decalque e cópia desta, mas apresentada, em burla, como empreendedorismo.

2.3. Da necessidade à oportunidade ou da informalidade ao empreendedorismo

Nas entrevistas conduzidas, os tipos ideais de empreendedorismo por necessidade e por oportunidade não se expressaram com correspondência suficiente para que fosse possível eleger um ou mais sujeitos que sintetizassem as tendências de cada uma das tipificações. Há, no entanto, um fenômeno tão ou mais pertinente a nível sociológico. Trajetórias que têm seu início sob a lógica da necessidade parecem se transformar, a partir da adesão ao MEI, em direção à oportunidade. Essa hipótese estará em teste. Vamos compreender como operam esses mecanismos a partir de duas trajetórias distintas, mas que carregam muito em comum, com Márcia e Sandra. Duas mulheres oriundas de camadas populares, da mesma faixa etária e do mesmo ramo de atividade – a alimentação – cujos caminhos perpassam por relações formais, informais e pelo empreendedorismo.

Quadro 4. Perfil das entrevistadas Márcia e Sandra

	Márcia	Sandra
Raça/etnia	Branca	Negra
Idade	38 anos	39 anos
Escolaridade	Superior completo (Administração)	Ensino médio completo
Trabalho antes do MEI	Administrativo (contrato temporário)	Administrativo (contrato por tempo indeterminado)
Ano de adesão ao MEI	2017	2014
Área de atuação	Alimentação	Alimentação

Fonte: Elaboração própria.

Fábrica de aparelhos celulares, hotel e no setor administrativo de um órgão do Governo Federal. É assim que Márcia inicia a conversa, enumerando os locais de trabalho pelos quais já passou. Ela tem 38 anos, é branca e concluiu o ensino superior no curso de administração em uma instituição privada de ensino. Foi no último local de trabalho – o

órgão do Governo Federal – que começou sua atividade empreendedora. Fazia alguns doces para vender no horário do almoço, afinal, precisava de uma complementação de renda. É verdade que naquela altura já nutria a expectativa de ter o próprio negócio. Seu contrato era temporário e, na impossibilidade de renovação, abriu o MEI logo em seguida à sua saída. Sua atividade secundária tornava-se a principal.

Já a trajetória de Sandra no mercado de trabalho começa ainda mais cedo, com 13 anos, trabalhando na área de vendas de uma empresa. Nos anos seguintes, alternou postos de trabalho que variavam entre vendas, alimentação e administrativo. Negra, com 39 anos e ensino médio completo, Sandra narra que a iniciativa de complementar a renda partiu da necessidade ao se separar do marido e com o surgimento de problemas de saúde com os filhos. Começou, aos 23 anos, a fazer doces para festas. Atividade paralela ao serviço principal, quase sempre com carteira assinada, mas ganhando pouco. Em 2014, recebeu uma encomenda de ovos de páscoa de uma escola, mas que exigia nota fiscal.

Trabalhando há anos na informalidade, Sandra não sabia se conseguiria realizar o serviço por falta da nota. Uma amiga colocou uma opção: “tenho um colega que faz, arruma a nota para você, mas ele cobra um determinado valor, o ideal seria você ter seu próprio CNPJ”. É a alternativa de muitos informais: há alguém que, com CNPJ, pode emitir a nota para você, mas cobrará por isso. Insatisfeita com essa possibilidade, Sandra fez contato com a Associação de Microempreendedores de Hortolândia (Assimej)⁴¹, que a apresentou como fazer a abertura do MEI. “Eu precisava de uma emissão de nota e não fazia ideia de como era para emitir. Foi aí que eu fui atrás do MEI. Fui pesquisar, fui na *lan house* e acabei abrindo o MEI sozinha. A minha intenção era a nota, precisava fazer” (Sandra).

Cada uma com sua trajetória e com o gênero em comum. A história de nossas entrevistadas relata, certamente, o percurso do trabalho de muitas mulheres brasileiras. E é dessa forma que Márcia e Sandra se encontram com o MEI: ambas complementavam suas rendas fazendo doces nas cozinhas de suas próprias casas. Alternavam de trabalho em trabalho, quase sempre com vínculos formais, mas todo o sempre com ganhos diminutos. Viam nos doces a possibilidade de fazer, de imediato, a renda crescer e, a longo prazo, de ter seus próprios negócios.

Márcia equipou sua cozinha e ali passou o primeiro ano de sua produção. O serviço principal era de brigadeiros, mas logo começou a atender encomendas de bolos e

⁴¹ Após conhecer a Assimej pelo relato da entrevistada, entramos em contato com o seu fundador. Os detalhes dessa entrevista estão expostos no capítulo 4.

sobremesas. Após esse período, conseguiu alugar um espaço físico e, com a crescente de encomendas, passou a contar com a ajuda da irmã e da sobrinha. A intenção era de que os clientes pudessem passar no espaço físico para pegar as encomendas ou fazer os pedidos ali mesmo. Ela nos conta que, oficialmente, a loja funciona das 10 da manhã até as 19 horas. A rotina de trabalho, no entanto, é mais extensa. Ela chega mais cedo, por volta das 8 da manhã, para começar os preparos. Além disso, por vezes é preciso permanecer na loja além do horário de fechamento para cumprir com a entrega das encomendas. Esse, aliás, foi o caso no dia de nossa entrevista, que atrasou por algum tempo devido à quantidade de trabalho.

Sandra, por sua vez, ao realizar sua inscrição no MEI em 2014, tratou de adicionar mais uma atividade, incorporando a produção de marmitas. As produzia em casa para trabalhadores de uma empresa de transportes no município de Paulínia. Com um público cativo e os negócios dando certo, abriu em 2017 um *trailer* de lanches em frente a essa empresa. Ela passou a se dividir em duas. Acorda às 4h30 da manhã e inicia a preparação dos alimentos, que começa as atividades às 9h00. Uma funcionária segue com o serviço, enquanto Sandra descansa até as 13h00. A partir desse horário, ela inicia a produção dos bolos e doces na cozinha de casa, agora com a ajuda de outra funcionária. Quando chega às 16h45, ela se dirige novamente ao trailer, onde permanece até a madrugada, fechando por volta de 02h00 da manhã.

Em ambos os casos, é possível perceber uma jornada de trabalho prolongada exercida pelas entrevistadas. Superior quando comparado ao tempo de trabalho que cumpriam em seus anteriores empregos formais. No entanto, equivalentes quando consideradas, além do trabalho formal, as atividades informais que já desenvolviam com a preparação e comercialização de seus respectivos doces. Além disso, altera-se a lógica de justificação do tempo de trabalho. Se antes o tempo dedicado à atividade formal não encontrava correspondência ou identificação a um projeto pessoal e de longo prazo, agora a abdicação das horas livres e do tempo de sono encontra respaldo em uma atividade na qual podem nutrir esperanças de ascensão social.

Formal e informal também se relacionam de maneira complexa nas trajetórias, como uma trama, são interdependentes e se condicionam mutuamente. A imbricação entre esses dois polos – formalidade e informalidade – pode ser observada em diversos momentos. Primeiramente, a atividade informal tem seu início no interior da atividade formal. Mesmo trabalhando em atividades amparadas pela legislação, ambas exerceram atividade informal (venda de doces) no interior de seus ambientes de trabalho. As motivações elencadas vão do

estômago à fantasia: da necessidade imperiosa de complementar a renda, já que o salário era insuficiente para cobrir o orçamento familiar, até as expectativas de ascensão econômica via desenvolvimento do próprio negócio. O ambiente de trabalho formava um público-alvo inicial para que, no exercício da atividade, o negócio encontrasse progresso e posterior estruturação.

A formalização da atividade encontra Márcia no fim de seu contrato anterior e Sandra diante da necessidade de emissão de nota fiscal. O acesso ao CNPJ acompanhado da possibilidade de emitir notas e dos direitos previdenciários constituem uma espécie de “cidadania empreendedora”. Um reconhecimento por parte do Estado da atividade que, já em desenvolvimento, agora goza de direitos e atua em marcos legais. Isso não significa, em contrapartida, o abandono de práticas informais no interior de suas atividades. A informalidade acompanha nossas entrevistadas como estratégias de contorno da legislação trabalhista e do teto de faturamento.

No caso de Márcia, há duas pessoas que trabalham com ela. Uma delas é a sobrinha, menor de idade, que não possui qualquer tipo de vínculo trabalhista. A outra é a irmã, que também abriu um MEI. A duplicidade de MEIs para o mesmo negócio auxilia a contornar a necessidade de contratação de uma pela outra e, ainda, a cumprir com o teto do faturamento. Ou seja, ao dividí-lo entre os dois CNPJs, evitando que se extrapole os 81 mil reais anuais e adiando o enquadramento como Microempresa, o que acarretaria na perda dos incentivos fiscais próprios do MEI e, portanto, no aumento dos custos de operação.

Situação próxima a de Sandra, que tem duas funcionárias. Uma delas trabalha no *trailer* de lanches e outra na cozinha de sua casa, cumprindo com as encomendas de doces. Nenhuma delas é formalizada. Apesar de o MEI permitir a contratação de até um funcionário com carteira assinada, sob remuneração de um salário mínimo, Sandra opta por não exercer essa possibilidade e, dessa forma, fugir dos encargos trabalhistas. Se seu negócio nasceu como informal em um ambiente de trabalho formal, agora o seu próprio negócio é formal e gesta, em seu interior, relações informais. “Para elas, é uma complementação de renda”, justifica a entrevistada.

Sandra conta, ainda, que encontrou aumento significativo de sua renda com seus negócios em comparação com o trabalho no ramo administrativo. Declara que, antes da pandemia, seu faturamento bruto girava em torno de 15 mil reais ao mês, com o líquido correspondendo a 50% desse montante. Com renda mensal variando entre 7 e 8 mil reais ao mês, precisou traçar estratégias de burla:

A gente tava mexendo com isso por causa da declaração, senão automaticamente eles já te transformam. Como o trabalho é parte com maquininha e parte em dinheiro, eu tava tendo que fazer uma jogada aí, senão saía do MEI. E para mim não era interessante, porque o incentivo para o MEI é maior do que para outro segmento (Sandra, 39 anos, comerciante).

Para não ser enquadrada como ME, Sandra opta por declarar apenas o faturamento que passa pela máquina de cartão, omitindo a circulação em dinheiro. Segundo ela, a estratégia se mostrou acertada tendo em vista que, para passar para um outro patamar, que incluiria maiores encargos de tributação, ela precisaria de mais estabilidade. Caso contrário, seu próprio negócio estaria vulnerável. O salto de custos entre o enquadramento de MEI para ME se torna, com isso, tanto para Sandra quanto para Márcia, um fator motivador para o contorno das legislações, distorcendo do ponto de vista contábil o faturamento para que possam permanecer com os benefícios do MEI.

Em termos de renda, há contraste entre os patamares alcançados pelos empreendimentos das entrevistadas. Enquanto Sandra encontra um faturamento que considera alto e planeja a expansão de sua atividade, para Márcia os rendimentos representam uma diminuição em relação ao emprego anterior. Além disso, não comportam o sustento de sua família. Ela declara que cada um dos MEIs tem faturamento líquido de 2,5 mil reais por mês. Márcia e a irmã são as responsáveis pela renda principal da casa, em que moram seis pessoas. A única renda extra é a aposentadoria da mãe, de um salário mínimo.

[Entrevistador] Quais suas perspectivas futuras no mercado de trabalho?

[Márcia] Já tenho planos. Mas é em longo prazo. Preciso trabalhar, me sustentar e sustentar a casa. Não consigo pegar o que eu ganho e investir. É preciso que o pessoal aqui de casa tenha renda para conseguir colocar em prática os itens que tenho como objetivo. Montar uma doceria mesmo, onde pudesse sentar, comer, tomar um café. Eu já até precisaria mudar do MEI, pelo faturamento, mas tendo em vista a situação atual do MEI... Assim, minha situação familiar impacta demais meu trabalho e eu não consegui ainda dividir (Márcia, 38 anos, doceira).

Ela enfrenta um problema comum entre MEIs, a impossibilidade de divisão entre o orçamento familiar e o de seu empreendimento. Aspecto sempre mencionado nos manuais de empreendedorismo e reafirmado em todos os cursos do Sebrae que participou, Márcia não pôde colocar esse princípio em prática por uma questão de necessidade. Correspondendo à renda principal da casa, não poderia investir no negócio desconsiderando as demandas da vida doméstica.

Distinta é a situação de Sandra que, contando com a renda do marido – empregado formal – conseguiu estabelecer uma divisão mais clara entre o orçamento familiar e o do empreendimento. Mais uma vez é preciso destacar que empreendedorismo e

formalidade se encontram. Assim como acentuamos quando tratamos do “tipo salarial”, também aqui é válido mencionar que a composição – familiar ou individual – entre CLT e empreendedorismo potencializa as chances de sucesso deste último. Seguem frágeis as noções que correlacionam o sucesso da atividade empreendedora ao declínio do assalariamento.

Em contraste, a situação das entrevistadas se inverte ao enfrentarem o cenário de pandemia. Para Márcia, os efeitos foram preponderantemente benéficos, apesar de adiarem seus planos de servir clientes em seu espaço físico, relata que as encomendas subiram em 30%. Já para Sandra, os efeitos foram negativos. Ela havia feito um investimento em um segundo *trailer*, expandindo seu negócio. Lembremos também que seu público cativo nos lanches eram de trabalhadores de uma empresa de transportes. A política da empresa foi, para evitar aglomerações, distribuir os funcionários. Disso resulta, para nossa entrevistada, uma queda em 80% daquela que era sua principal fonte de faturamento. Agora Sandra dispensou suas duas funcionárias e pretende vender o *trailer* recém adquirido. Também não sabe até quando permanecerá com essa atividade:

[Entrevistador] Quais suas perspectivas futuras no mercado de trabalho?

[Sandra] Existe uma diferença entre o que eu quero e o que está sendo apresentado para mim no momento. O que eu quero? Continuar no MEI até conseguir uma estabilidade e, aí sim, quem não quer ascender? Eu quero. Hoje, no momento, como caiu muito o movimento, não está tendo venda. Se não desenvolver, eu iria trabalhar numa CLT até eu estabilizar e voltar para o MEI de novo, eu gosto (Sandra, 39 anos, microempreendedora individual).

Se até então era Sandra quem encontrava maior prosperidade, é também ela que sofreu com maiores instabilidades, a ponto de colocar seu negócio em xeque. Novamente, informal e formal se relacionam e a CLT volta a aparecer nas narrativas. Dessa vez, expressa-se como um refúgio, uma garantia de estabilização até uma nova oportunidade. Contrariando a fala de João, entrevistado de “tipo salarial”, nem sempre dedicação ao trabalho e sorte coincidem.

Para finalizar, apenas por enquanto, a companhia de Márcia e Sandra, não poderíamos deixar de mencionar a relação que desenvolveram com o empreendedorismo. Tendo cumprido com o itinerário exposto, elas encontraram nessa ideologia uma fonte de reconhecimento e de autoestima. Nas palavras de cada uma delas:

Quadro 5. Autopercepção de Márcia e Sandra como empreendedoras

Você se enxerga como empreendedora?	
Márcia	Sandra
<p>“Eu sou desde quando eu nasci. Sempre tive vontade de ter um negócio. [...] Mas, quando se vem de uma família simples, tem que começar do zero. Às vezes você tem a ideia, mas não tem o capital para investir. Fazer doces foi uma oportunidade de iniciar sem ter muito investimento, poderia crescer conforme fosse desenvolvendo. O que vou ganhando, vou investindo. Encontrei aquilo que pode me fazer realizar meu objetivo, de ter meu negócio, ter algo grande, enfim”.</p>	<p>“Com certeza. Eu penso que empreender não é só você ter um negócio, vai além de abrir uma portinha. Primeiramente, tem que gostar do que faz. Não se apega em 'eu tenho essa portinha e está bom para mim'. Estar sempre buscando uma melhora, um crescimento”.</p>

Fonte: Elaboração própria.

Identidade, reconhecimento e valorização. Há uma série de sentidos que o empreendedorismo confere às entrevistadas. Opera, sobretudo, como um vetor de legitimação de determinado padrão de relações de trabalho e de justificação das trajetórias percorridas, a “unificação do eu”. Apesar dos percalços, a ideia de ‘ser empreendedora’ absorve apenas os aspectos de positividade e, diante dos problemas, confere sentido ideológico para continuar. Importante notar que, diferentemente do que expressou João, não há uma oposição valorativa empreendedorismo *versus* CLT (ativo *versus* acomodado). Nem sempre essa oposição estará presente nas narrativas individuais.

Tal como consideramos ao início deste subcapítulo, a trajetória das entrevistadas *aparece* como um caminho que parte da necessidade e se direciona à oportunidade. Sendo guiado estritamente pela lógica de tipologização ideal, seria simples concluir que estamos diante de entrevistadas que se apresentam na intersecção dos tipos ideais de “empreendedora por necessidade” e “empreendedora por oportunidade”. Haveria, desse ponto de vista, uma mescla das características. Mais do que isso, poderíamos identificar o MEI como vetor de catalização dessas trajetórias em direção à oportunidade. Dessa maneira, o MEI se configuraria como uma eficiente política pública de promoção ao empreendedorismo.

A aparência é, de fato, parte do real. Mas a tipologia não reflete a totalidade do fenômeno analisado. Ainda que possa haver uma leitura de positividade sobre as próprias trajetórias, bem como uma valorização do papel cumprido pelo MEI ao longo delas, as entrevistadas não logram a superação de seu *status* socioeconômico anterior. Permanecem

sob semelhantes condições de inserção nas relações de trabalho. Ao fim, Márcia continua ganhando aquém de seu emprego anterior e depende que outros membros da família adquiram renda para que ela, desobrigada de contas domésticas, possa reinvestir em seu negócio. Sandra, apesar de ter alcançado rendimentos satisfatórios e ter por um momento ampliado seu negócio, não tem resistido ao primeiro choque extremo – a crise em decorrência do coronavírus – e cogita voltar a procurar um emprego para se reestabilizar.

A questão, nesse momento, é que as tipologias não dão conta de interpretar esse movimento, já que as trajetórias extrapolam a sua capacidade explicativa. Eis o limite desse modelo de instrumento heurístico. Os tipos ideais fornecem um ponto de partida para que, em uma perspectiva sincrônica, se explique determinado fenômeno ou conjunto de fenômenos. Quando confrontados por uma abordagem diacrônica, no entanto, demonstram seus limites. Por si só, esse fato não invalida a necessidade de construção dos tipos ideais. Eles continuam relevantes por permitirem entender, de forma abstrata, como se organiza o objeto de estudo. Como demonstrou Burawoy (2014), estamos no momento em que a realidade põe em xeque a teoria, exigindo seu reexame: emerge o princípio da reconstrução.

Os estudos da informalidade, por sua vez, oferecem relevantes apontamentos para a compreensão dessas trajetórias, ainda que também com algum grau de insuficiência. É certo que, como apontamos anteriormente, é possível identificar a maneira pela qual formalidade e informalidade se entrelaçam nas narrativas de Márcia e Sandra. Afastam-se, desde já, interpretações dualistas, típicas da origem do conceito, e nos aproximamos da leitura de Cardoso (2013), que confere à questão da informalidade a imagem da “galáxia financeira”. Nas palavras do autor:

Quanto mais distantes do centro da galáxia, menor a força de atração do buraco negro, mais rarefeitos alguns de seus mecanismos de coordenação, sobretudo a institucionalidade estatal. Mas o mercado e a informação também são mais rarefeitos. É menos denso o conjunto de instituições, o montante de recursos circulando, a qualidade da informação disponível aos agentes. Mas esses três elementos estão ali. Isso quer dizer que esses lugares distantes são parte da galáxia, sofrem a influência do centro, têm seu movimento e sua densidade determinados, justamente, pela distância em relação ao centro e, portanto, definem-se por essa relação distante. Esse ambiente costuma ser denominado, na sociologia ou na economia, “informal”. É o lugar da economia informal, do mercado de trabalho informal, do “setor informal”, o que quer que isso signifique por ora. Quero apenas registrar que esse termo (informal) é amplamente insatisfatório para dar conta da relação entre esse ambiente e o centro da galáxia (CARDOSO, 2013, p. 23).

A abordagem do autor complexifica a questão, demonstrando não só que são fenômenos interrelacionados, mas também interdependentes. No caso do MEI, se estabelece alguma ligação com o Estado, passando a existir certo lastro de regulação. No entanto, a

atração é de baixa intensidade, não condicionando necessariamente uma alteração qualitativa completa do trabalho. Formalidade e informalidade, desse ponto de vista, se rearranjam e se reorganizam, sem que haja rompimento definitivo de uma pela outra. As práticas informais se atualizam no interior de uma formalidade limitada, já que esta se expressa acentuadamente no reconhecimento do Estado, na concessão de um CNPJ e na possibilidade de emissão de nota fiscal.

A lógica que condiciona o trabalho, no entanto, permanece como a de viração e, dessa maneira, a informalidade opera como modo de diminuir perdas, maximizar ganhos e sintonizar o empreendimento com as metas de vidas individuais. É possível dizer que o caráter rebaixado de formalização, sob baixa atração do poder regulatório do Estado, contribui para retroalimentar o circuito informal, que se perpetua e se reinventa nas mãos dos, antes informais, agora MEIs.

Ao analisar as transformações do mundo do trabalho, Machado da Silva (2002) argumentou que haveria um completo esvaziamento da capacidade explicativa da informalidade, que teria deixado de ser um conceito pertinente. Para o autor, a este seria um conceito explicativo de um padrão de relações de trabalho anterior, onde vigorava a ideia de que o pleno emprego era uma alternativa viável e as relações de assalariamento tenderiam a se generalizar⁴². As alterações sofridas nas relações de trabalho a partir da década de 1980 recolocavam as questões sob novas bases e, dessa forma, a informalidade foi ampliando a sua abrangência conceitual até se destituir de significado próprio. Em seu lugar, defende o autor, os conceitos de empregabilidade e empreendedorismo possuiriam maior pertinência analítica.

Em concordância com Lima (2010), que considera e relativiza os argumentos de Machado da Silva (2002), a ampliação conceitual da informalidade rebaixa seu conteúdo explicativo, mas não o destitui por completo⁴³. Isto é, a informalidade, sem encontrar definição e caracterização precisas, permanece pertinente quando se trata de um “ambiente rarefeito” em relação à capacidade da atração do centro da “galáxia financeira” e do poder

⁴² Nas palavras do autor: “Como foi visto, a discussão envolvia o encadeamento lógico de uma série de ideias – urbanização/ industrialização/ assalariamento/ pleno emprego – no qual cada termo especificava e problematizava o anterior, assentando-se o último sobre uma imagem da social-democracia tomada como evidência de que o pleno emprego não era uma miragem inatingível, mas uma meta viável, baseada numa tendência real (e, portanto, um parâmetro analítico confiável)” (MACHADO DA SILVA, 2002, p. 90).

⁴³ “Revedo o conceito, Machado da Silva (2003) discute sua pertinência, dada sua imprecisão e generalização original e sua substituição por empreendedorismo e empregabilidade talvez mais adequados ao capitalismo reestruturado. Entretanto, essa substituição não elimina o caráter explicativo, que, mesmo com todas as imprecisões, o termo informalidade carrega” (LIMA, 2010, p. 175).

regulador do Estado. Dessa forma, essa noção nos auxilia a compreender a permanência de práticas informais no interior do MEI, bem como as estratégias de contorno da legislação.

A informalidade, no entanto, continua imprecisa ao interpretar a permanência de condições de trabalho de Márcia e Sandra. Nesse sentido, a argumentação de Machado da Silva (2002) é pertinente aos casos estudados. Há uma reorganização da dominação no âmbito das relações de trabalho, que se desloca do pólo da informalidade e caminha em direção ao empreendedorismo. Se ela se constituiu como conceito explicativo de uma forma de dominação do âmbito das relações de trabalho durante o auge do assalariamento, agora há uma reorganização da dominação que acompanha as metamorfoses do trabalho. A informalidade perde potência frente à emersão do par conceitual empregabilidade e empreendedorismo.

Entretanto, deve ser ressaltado que, ao contrário do investimento crítico que representou o desenvolvimento da noção de informalidade como elemento significativo da compreensão do mundo social durante sua longa vigência, o par “empregabilidade/empreendedorismo” adquire um sentido oposto, de mecanismo de convencimento ideológico (ou, se se preferir, um termo mais agressivo, de “domesticação”) que se encaminha no sentido de reconstruir uma cultura do trabalho adaptada ao desemprego, ao risco e à insegurança, que pareciam em vias de eliminação durante os “trinta anos gloriosos” (MACHADO DA SILVA, 2002, p. 101).

A informalidade, portanto, foi fundada sob bases teóricas e políticas que nutriam uma expectativa de generalização do assalariamento com registro (a afirmação do pleno emprego). Seu ocaso conceitual não só abre margem para a sua substituição por outros termos explicativos de uma nova conjuntura, mas por conceitos de natureza distinta. De tal forma, enquanto a informalidade era vista como algo a ser combatido/superado nas relações de trabalho, paralelamente, a dualidade empregabilidade/empreendedorismo não só atua com funcionalidade explicativa, mas principalmente com objetivo de justificação e convencimento ideológico: uma produção social do consentimento.

Ergue-se, dessa maneira, uma cultura do trabalho que naturaliza o risco, a insegurança e a incerteza, valorando-os positivamente, como aspectos incontornáveis do mundo do trabalho que atuam em prol de crescimento pessoal e profissional. Sob essa perspectiva, podemos recompreender as narrativas de Márcia e Sandra sobre seu reconhecimento como empreendedoras e seus próprios percursos: a responsabilidade é individualizada, o esforço pessoal é a variável preponderante e o imperativo é de ir além do que é cômodo.

Há uma reorganização da dominação no mundo do trabalho em que, utilizando

dos termos de Han (2015), a negatividade do dever paulatinamente perde espaço diante da positividade do poder. Sob o paradigma da informalidade, era evidente apontar o sentido de ascensão, a formalidade. O empreendedorismo oculta, justifica e, acima de tudo, convence ideologicamente. A dominação não está mais no fato de estarem presos à condição informal, mas por estarem amarrados – e engajados – ao empreendedorismo.

Capítulo 3. O empreendedorismo entre o ideal e o real

As entrevistas nos conduzem ao empreendedorismo de maneira incontornável. Mesmo antes das perguntas sobre o tema, a palavra já é espontaneamente enunciada. Compreender o sentido que o empreendedorismo adquire na vida e na trajetória dos entrevistados foi um objetivo estabelecido desde o projeto de pesquisa. Inicialmente, para nos aproximar dessa resposta, foi planejada uma pergunta principal: “Você se enxerga como empreendedor/a?”. Nas entrevistas-teste conduzidas anteriormente à pesquisa propriamente dita, seguindo o modelo semiestruturado, foi adicionada uma pergunta em desdobramento: “O que é empreendedorismo para você?”.

Essa segunda pergunta foi realizada sempre que a primeira resposta foi pouco desenvolvida pelo entrevistado ou considerada insuficiente, possibilitando que dialogássemos com mais aprofundamento sobre o tema. No entanto, ainda nas entrevistas-teste, permaneceu a sensação de que faltava compreender melhor o sentido e a significância subjetiva que os entrevistados forneciam ao empreendedorismo no âmbito de seus percursos individuais, estabelecendo uma mediação com o MEI.

As respostas para as duas primeiras perguntas eram por vezes muito objetivas e nem sempre expressavam o vínculo pessoal dos entrevistados com o empreendedorismo. Elas iniciavam uma ideia da valoração acerca desse ideário: se o entrevistado concebia o “ser empreendedor” como uma cadeia de aspectos positivos ou se, pelo contrário, haveria uma recusa. Mas eram insuficientes para concluir esse objetivo já que, na prática, em suas trajetórias, o empreendedorismo se encarna no MEI. A partir dessa reflexão foi incluída uma terceira pergunta: “Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?”.

Em se tratando dos bastidores da confecção da pesquisa, é importante mencionar que essa pergunta foi recebida com desconfiança por alguns pares. É de praxe e exitoso que o roteiro de pesquisa seja anteriormente avaliado por colegas de pós-graduação e de grupos de pesquisa antes de serem aplicados. Dessa forma, ele é aprimorado considerando contribuições que vão para além da experiência individual do pesquisador que formula o roteiro e conduz as entrevistas. A elaboração de um roteiro é, portanto, um exercício de diálogo, revisão e refeitura contínua. É, de fato, um trabalho coletivo. Nas idas e vindas das sugestões, essa foi a pergunta que polarizou opiniões. Talvez porque, isoladas, as respostas poderiam produzir um inócuo inventário de palavras. Não foi o que se sucedeu. De modo

geral, as respostas eram recheadas de justificativas e revelavam aspectos mais íntimos da relação do empreendedorismo com a vida.

Da parte dos entrevistados, a pergunta foi recebida das mais diversas maneiras. Houve quem necessitasse de alguns minutos para pensar, rememorando suas próprias histórias para eleger, com cuidado, uma palavra que exprimisse bem esse vínculo. Alguns, em dúvida, responderam com mais de uma palavra. Já outros o faziam de imediato, como se a palavra já estivesse presente antes da pergunta ser feita, esperando a hora certa de aparecer.

Sem mais observações, nos encaminhamos às respostas de Márcia e Sandra, cujas trajetórias já conhecemos. Márcia, mais direta, respondeu da seguinte maneira:

Processo. Quando você tem um objetivo, existem vários processos que você precisa passar. O MEI é o primeiro passo disso, sabe? O começo. Depois a gente prepara para os outros (Márcia, 38 anos, doceira).

Sandra, em contrapartida, se alongou mais nessa questão e expressou uma estrutura de significados:

Ai, não sei, em uma palavra é complicado... Mas representa tudo. O que eu consegui, foi com o MEI. Consegui colocar meus filhos na escola, consegui melhorar minha casa, consegui estabilizar meu casamento, até meu casamento! Foi depois que montei meu negócio que conheci o meu marido. Quer dizer, venho de uma história, quando me separei, tive um sério problema psicológico, ficar internada e tal, desabei, acabou com tudo. Depois que me tornei MEI comecei a ver que eu podia, que tinha condições, que tinha capacidade, passa a se valorizar mais. Não só o fato de se tornar MEI, mas o auxílio, o que eles proporcionam, o que você conquista. Quando você consegue uma coisa que você quer, você se entusiasma mais. Consegui minha casa, consegui meu carro, consegui tudo. Hoje minha filha faz faculdade com a graça de Deus. A gente passa a se sentir mais importante. Quando a gente se enxerga como alguém importante, a gente acaba transmitindo isso para as pessoas, acaba dando essa força para outra pessoa também. Não sou muito boa com palavras, não, mas o MEI hoje... eu não gostaria de sair dele tão cedo. Sei que vou ter que sair, se Deus abençoar, eu crescer e ter que sair. Mas não tem início melhor. O MEI te dá suporte, um alicerce, você se sente estruturada. Hoje eu tenho base, conhecimento, isso eu consegui com o MEI (Sandra, 39 anos, comerciante).

Sandra foi uma das entrevistadas que precisou de alguns instantes para responder. Tinha dúvida a respeito de qual palavra escolheria e optou por iniciar dizendo que “representa tudo”. Na continuidade do diálogo, disse a ela que notei repetidas vezes a menção de “conseguir” (flexionada como “consegui” e “consegue”). No trecho acima, são oito aparições. “É isso!”, foi o que me respondeu de imediato. Ambas as respostas têm elementos a serem explorados. A de Márcia expressa coerência com sua trajetória. Ela ainda não alcançou os objetivos que estabeleceu para si mesma. Se percebe no meio do caminho, onde é preciso autossacrifício e senso de recompensa ao final. Definir o MEI como “processo” diz muito. O empreendedorismo confere o sentido de sua ação no trabalho, a

meta a ser alcançada. O MEI é o instrumento que permite que essa finalidade seja cumprida a longo prazo.

Em comum, a partir das duas respostas, vêm à tona elementos de trajetórias femininas no trabalho. Iniciadas como uma complementação de renda na cozinha de casa. À margem da formalidade, sem dispor de qualquer tipo de *status* ou reconhecimento. Mas que, no íntimo de Márcia e Sandra, já motivavam sonhos e ambições. O ideário do empreendedorismo representa, em primeiro lugar, uma elevação de patamar simbólico. O serviço que até então era inominável passa a ser chamado de “negócio” ou “empreendimento”, não mais enquadrado como um “bico”. E elas próprias podem também se renomear. Deixa de ser uma auxiliar administrativa que faz doces. Ou uma vendedora que faz bolos por encomenda nas horas vagas. Passam a se reconhecer e são reconhecidas como “empreendedoras”. O simbólico, nesse momento, não repercute um ganho material ou financeiro, mas nem por isso deixa de importar. Ele mobiliza uma cadeia de virtudes a qual se apegar e é sobre esses trilhos que as entrevistadas almejam caminhar.

Há, nesse ponto, uma nítida conexão entre a mobilização simbólica e a prática que convencionou-se ser denominada como *coaching*. A intersecção entre esses dois conjuntos se localiza na ideia de *propósito* e como este, por sua vez, atua como categoria de motivação nas trajetórias. Ainda que se conforme como uma temática relativamente recente no campo da sociologia, é comum a associação do *coaching* com uma razão neoliberal⁴⁴, que tem no empreendedorismo uma de suas bases fundamentais. O propósito, nessa interpretação, se conecta na descoberta ou delimitação de um objetivo de vida que impulse a ação e torne possível alcançar uma plenitude de espírito. Nessa medida, não é exagero observar afinidades eletivas entre o conjunto de categorias mobilizadas pelo *coaching* – o propósito, em particular – não só com o empreendedorismo, mas também com o MEI, que é o instrumento que pode operar na prática uma mudança de direção nos sentidos de vida adotados pelos indivíduos.

Essa é uma das dimensões pelas quais o empreendedorismo ganha concretude na forma de MEI. Nem sempre na mesma ordem. No caso de Márcia, como vimos, há primeiro um reconhecimento como empreendedora e, posteriormente, a adesão ao MEI. Para Sandra, o caminho é o inverso – é pelo MEI que ela descobre o empreendedorismo. O que importa dizer é que, apesar do reconhecimento e do ideário, o empreendedorismo seria frágil

⁴⁴ Sobre o tema do *coaching*, a partir de uma abordagem crítica e sociológica, ver Teixeira (2016).

caso não apresentasse soluções ao alcance dessas trabalhadoras. Quem opera a ponte entre o simbólico e o instrumental é, justamente, o MEI. Nele, o reconhecimento sobe de nível. Além do autorreconhecimento e do reconhecimento dos familiares e vizinhos como empreendedora, há aquele do Estado, do Sebrae e do mercado. Isso ocorre na forma de obtenção de um CNPJ, na possibilidade de ser incluída em programas de formação, acesso ao crédito e emissão de nota fiscal.

Os direitos previdenciários são classificados como importantes, mas o ponto de partida é a obtenção de CNPJ e o direito à emissão de nota fiscal. Isso se expressou não só nas entrevistas de Márcia e Sandra, mas no conjunto daquelas conduzidas pela pesquisa. Vai se conformando, paulatinamente, uma *cidadania empreendedora*. O que antes sequer era visto como trabalho passa a ser reconhecido e a gozar de determinados direitos, sempre mediados pela condição empresarial, ainda que limitada. Observar o caráter restrito desses direitos adquiridos a partir do CNPJ é necessário em termos de efeitos comparativos, por exemplo, entre o MEI e o trabalhador com carteira assinada. Mas o fato de haver limitações não deve fazer com que, da parte da análise, esses direitos sejam desconsiderados ou considerados tão somente como marginais. Para um segmento de trabalhadores em que a marca é a ausência de direitos e onde vigorava uma baixa perspectiva em adquirí-los, os direitos do MEI são expressivos. Eles retroalimentam a já destacada dimensão simbólica e, é claro, podem se constituir como uma base na qual se apoia para construir os objetivos profissionais e, por que não, pessoais.

Retomemos. Em termos de direitos previdenciários, o MEI tem direito a: aposentadoria por idade ou por invalidez, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-maternidade e auxílio-reclusão. Outros benefícios são: modelo simplificado de tributação, inscrição do CNPJ sem custos, possibilidade de emissão de notas fiscais, acesso a produtos e serviços bancários, como crédito, em condições especiais, e acesso ao apoio técnico do Sebrae. O caminho de conquista dos direitos previdenciários não é obtido por meio da condição cidadã, como sujeitos no âmbito do Estado. Ao invés, são adquiridos e mediados pela forma empresa. O CNPJ é o instrumento de alcance, não o CPF ou a carteira de trabalho.

O empreendedorismo se afirma como um conjunto de conceitos que fornecem propósito e perspectiva, mas não só. Ele é instrumento de consolidação de reconhecimento, mas também há um lastro material: trata-se de uma *garantia de direitos de baixa intensidade*. Ao MEI não se garante uma renda estável e previsível, tampouco são eliminadas as características de eventualidade e volatilidade de suas relações de trabalho. Ainda assim, a

concessão dos direitos e garantias acima descritos repercute em uma elevação de patamar e, disso, identificamos a sua baixa intensidade. Nesses termos, inferior aos trabalhadores de carteira assinada. A um só tempo, acima da informalidade pretérita. Adiciona-se uma camada de justificação ideológica a partir do ideário do empreendedorismo e de seus elementos simbólicos.

Na ausência de direitos, o MEI se coloca como um caminho para alcançá-los. Na ausência de perspectivas de futuro a se apegar, o empreendedorismo fornece os conceitos necessários para a execução da atividade para além do pragmático, mobilizando sonhos. São camadas que se apresentam em simbiose e se retroalimentam. Vejamos, finalmente, as palavras elencadas pelos/as entrevistados/as.

Quadro 6. Respostas da pergunta “Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?”, por entrevistado

Nome	Idade	Trabalho	MEI em uma palavra
Aline	29 anos	Fotógrafa	Sossego
Amanda	27 anos	<i>Designer</i> gráfica	Enganação
Ana	43 anos	Agente de turismo, manicure e revendedora de cosméticos	Segurança
André	48 anos	Barbeiro	Sair do anonimato
Carol	30 anos	Esteticista	Desafio
Diogo	34 anos	Editor de material didático	Experiência
Gabriela	33 anos	Gerente de projetos	Dúvida
João	42 anos	Farmacêutico industrial	Conhecimento
Juliana	34 anos	Professora	Cilada
Márcia	38 anos	Doceira	Processo
Miguel	25 anos	Professor e Desenvolvedor de <i>software</i>	Possibilidade

Mônica	43 anos	Contadora	Formalidade e oportunidade
Rosa	31 anos	Agente de mercado	Conveniente
Sandra	29 anos	Comerciante	Tudo e conseguir
Silvio	58 anos	Motorista de aplicativo	Necessário
Vânia	43 anos	Artesã	Liberdade
Vitor	28 anos	Técnico de informática	Superação

Fonte: Elaboração própria.

Não houve repetição de qualquer palavra-chave por parte dos entrevistados. A maioria conseguiu buscar uma que sintetizasse sua perspectiva, noutros casos foi necessário mais do que uma só palavra. Notadamente, há uma preponderância de significações positivas em relação às negativas, que formam a minoria. Ainda assim, há gradações no interior das de valoração positiva, sendo parte delas mais próximas da neutralidade e, outra parte, demonstrativa de maior adesão ao ideário empreendedor. É possível agrupá-las em quatro conjuntos, sendo o primeiro deles (Grupo 1) aquele de viés mais crítico e negativo, caminhando até o de viés mais positivo (Grupo 4).

Quadro 7. Palavras-chave por grupos de valoração

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Cilada	Conveniente	Conhecimento	Conseguir
Enganação	Dúvida	Desafio	Liberdade
	Experiência	Oportunidade	Superação
	Formalidade	Sair do anonimato	Tudo
	Necessário	Segurança	
	Possibilidade	Sossego	
	Processo		

Fonte: Elaboração própria.

O Grupo 1 se constitui como uma espécie de denúncia. Não por acaso, suas palavras foram escolhidas por duas entrevistadas que utilizam o MEI de forma pejotizada, mascarando seus vínculos reais e, por conseguinte, lidando com os ônus dessa relação. Evidenciam o caráter desprotegido e subordinado em que se encontram. Pertencem ao único grupo que podemos identificar como propriamente negativo, são claramente críticas ao MEI apenas duas das dezenove palavras enunciadas.

O Grupo 2 se constitui por aquelas que já iniciam uma valoração positiva, mas conservam um grau relevante de distanciamento. Aqui, a relação se mostra mais utilitária, sendo o MEI percebido como um instrumento. Seria possível dizer, também, que há distinções dentre as palavras que se encontram no interior desse agrupamento. Dentre elas, destacaríamos “conveniente”. Ela é de caráter dúbio. Aponta a concordância mútua existente entre empregador e empregado para que o MEI se realize nos casos de pejotização. Haveria um pacto de burla em que ambas as partes ganham interesses, ainda que tais ganhos sejam desproporcionais entre elas⁴⁵. Demonstra, portanto, certa crítica, mas não deixa de evidenciar seu aporte instrumental para a atuação individual. A maior parte delas (processo, possibilidade, necessário, por exemplo) expressa uma espécie de etapa a ser cumprida pela jornada do entrevistado no mercado de trabalho. Não há uma formação de identidade a partir do MEI, ainda que ele seja visto como um bom caminho.

No terceiro grupo, o vínculo de identidade do trabalhador para com o MEI se eleva. São respostas que transmitem os ganhos, materiais e simbólicos, adquiridos desde o cadastramento nessa forma jurídica. Esses entrevistados alegam ter obtido mais segurança, sossego, reconhecimento (“sair do anonimato”), conhecimento e oportunidades. No mínimo, para esse grupo, o MEI representa um “desafio” que atua de maneira a movimentá-los em seus empreendimentos. Há um sentimento de gratidão pelas possibilidades obtidas pelo MEI, mas apontam também para empreendedores cujas trajetórias estão pelo caminho, inconclusas.

Por fim, temos no Grupo 4 o conjunto de palavras de valoração mais positiva e adesista. Para esses entrevistados, o MEI representa uma elevação de renda e de *status*.

⁴⁵ Notadamente, o empregador é o maior interessado no mascaramento das relações de emprego a partir do MEI. Ele se dispensa de uma série de obrigações trabalhistas previstas na legislação, o que significa na prática uma diminuição de custos e flexibilidade na forma de consumo da força de trabalho. Paralelamente, ao trabalhador interessa ter em suas mãos, na forma de remuneração, parte daquilo que antes se destinava ao pagamento de impostos. Sua renda pode se elevar do ponto de vista imediato. Neste jogo de disputa da diminuição de custos, entretanto, não é possível dizer que o resultado seja uma repartição igualitária. Ao trabalhador não é nem mesmo garantido que ele obtenha alguma fatia. Constitui-se, apenas, como uma possibilidade.

Atribuem diretamente a ele suas conquistas e mudanças obtidas em relação ao trabalho que exerciam anteriormente. Estamos, é claro, apenas diante da aparência do empreendedorismo. Isto é, o modo pelo qual ele se apresenta – como uma de suas formas concretas, o MEI – na vida dos entrevistados. E, também, de como os entrevistados expressam seu significado em uma palavra tomando como base suas experiências individuais. Mesmo em termos aparentes, é possível dizer muito, mas não tudo. Constitui-se como ponto de partida, fazendo-se necessário elevar alguns graus de abstração.

3.1. Empreendedorismo como dominação

No Capítulo 1, expusemos o argumento de Han (2015) de que haveria uma alteração da sociedade disciplinar, agora convertida em sociedade do desempenho. Entre ambas, a distinção é de que a positividade do poder se impõe frente à anterior negatividade do dever, típica da lógica disciplinar. O ponto central é a mudança do eixo de operação da coerção: ela deixaria de ser uma força externa que comprime, constrange e obriga os indivíduos. A coerção passa a se combinar com a liberdade, sendo uma força que age subjetivamente, no íntimo do sujeito neoliberal. Empreendedorismo, inovação, autogerenciamento, propósito, eficiência, resiliência são alguns dos significantes que atuam no sentido de mobilizar o indivíduo a atuar em consonância ao modelo de *self-made man*.

Han é assertivo em seu argumento, demonstrando os aspectos íntimos e subjetivos desse novo padrão em que opera a coerção. No entanto, não devemos concluir que, em consequência, ela se limite a essa dimensão na sociedade contemporânea. Se engajamento, mobilização e captura da psique individual se tornaram aspectos imprescindíveis, devemos também considerar que há permanência e renovação dos mecanismos exteriores de coerção. Tais dispositivos persistem como relevantes para organizar a dominação no mundo do trabalho e, com isso, são indispensáveis na análise sociológica. Nos *Cadernos do cárcere*⁴⁶, ao debater o “homo oeconomicus”, Gramsci toca nessa questão da seguinte maneira:

Que significaria, ademais, um reconhecimento científico de que a estrutura econômica mudou radicalmente e que deve mudar o modo de operar econômico a

⁴⁶ Para a leitura dos *Quaderni del carcere*, utilizamos a edição crítica organizada por Valentino Gerratana e publicada pela editora Einaudi (1977). Os trechos citados em português se referem ora à edição brasileira dos *Cadernos do cárcere* (1999), de tradução de Carlos Nelson Coutinho (Editora Civilização Brasileira), ora à *Americanismo e fordismo* (2011), de tradução de Gabriel Bogossian (Editora Hedra).

fim de adequar-se à nova estrutura? Significaria um estímulo político, nada mais. Entre a estrutura econômica e o Estado com a sua legislação e a sua coerção, está a sociedade civil, e esta deve ser radical e concretamente transformada não apenas na letra da lei e nos livros dos cientistas; o Estado é o instrumento para adequar a sociedade civil à estrutura econômica, mas é preciso que o Estado “queira” fazer isto, isto é, que o Estado seja dirigido pelos representantes da modificação ocorrida na estrutura econômica. Esperar que, através da propaganda e da persuasão, a sociedade civil se adapte à nova estrutura, que o velho *homo oeconomicus* desapareça sem ser sepultado com todas as honras que merece, é uma nova forma de retórica econômica, uma nova forma de moralismo econômico vazio e inconseqüente (GRAMSCI, 1999, p. 323-324).

O argumento do filósofo sardo é de que a concepção de *homo oeconomicus* tomada pela teoria econômica tem por característica uma “natureza humana” essencialista e de caráter nitidamente a-histórico. Em contrapartida, segundo o autor, o *homo oeconomicus* deve ser tomado como abstração de determinada atividade econômica de uma sociedade concreta, material e historicamente localizada. Dessa maneira, para cada atividade econômica, há um *homo oeconomicus* correspondente, fruto dessa estrutura dominante. Em cenário de alteração da estrutura econômica, haveria também uma reconformação do *homo oeconomicus*. O processo de modelagem dos indivíduos à ordem econômica vigente não ocorre, seguindo a argumentação de Gramsci, por força apenas da propaganda e da persuasão, ainda que sejam vetores relevantes. Os mecanismos de coerção também se apresentam sob formas menos sutis.

É importante, desde já, destacar uma relevante diferença entre a construção conceitual das teorias sobre as quais se traça o paralelo, Han e Gramsci. Dos mecanismos que o filósofo sul-coreano denomina como “coerção”, a teoria gramsciana tende a compreender parte deles sob o signo da própria “coerção” e, outra parte, como “consenso”. Esse diálogo, no entanto, é frutífero pelos seguintes motivos: *i)* Compreender, com Han, as alterações conduzidas da lógica disciplinar para a lógica do desempenho; *ii)* Ponderar, a partir de Gramsci, que a coerção não prescinde de elementos “externos”; *iii)* Identificar, em síntese, a relevância da produção dessa hegemonia para o exercício da dominação.

Retomemos a argumentação gramsciana, que se ilustra no terreno da construção do americanismo. Diz respeito, em um só tempo, a um fenômeno político, ideológico e econômico, que tem como pilares um modelo de organização do trabalho (taylorismo) e um mecanismo global de acumulação de capital (fordismo) (BRAGA, 2011). Para que se operasse essa alteração, houve uma combinação particular de mecanismos de coerção e consenso. Sob a ótica da coerção, ocorreu a derrota do sindicalismo de ofício, além da perda do controle do processo de trabalho dos artesãos, agora sob comando da gerência. Sob a

perspectiva do consenso, há os altos salários, a propaganda moral e o salário indireto por meio de benefícios sociais.

Até agora, todas as mutações dos modos de ser e de viver ocorreram por coerção bruta, através do domínio de um grupo social sobre todas as forças produtivas da sociedade. A seleção ou educação do homem adaptado aos novos tipos de civilização, ou seja, às novas formas de produção de trabalho, ocorre com o emprego de extraordinária brutalidade, jogando no inferno das subclasses os débeis e refratários, ou eliminando-os de todo (GRAMSCI, 2011, p. 61).

Para a produção da hegemonia, é necessário que coerção e consenso se combinem. Ainda que possa ser identificada uma preponderância de um desses dois pólos em determinado período histórico, trata-se de uma sobreposição conjuntural. A alteração da estrutura econômica e a adequação dos trabalhadores para que sejam responsivos ao novo modelo não podem abdicar de algum desses dois mecanismos. Nesse ínterim, compreendem-se desde aspectos próprios do local de trabalho, até outros que dizem respeito à moral e à vida privada. Dessa maneira, tão importante quanto impor a parcelização do trabalho e o controle despótico sobre o ritmo e movimentos do trabalho, foi a regulação do comportamento moral dos operários, compreendendo tanto instinto sexual quanto o consumo de bebidas alcoólicas. Ao novo tipo de homem demandado pela racionalização da produção era exigido que exercesse uma sexualidade racionalizada. Era preciso garantir que o operário, agora com incremento salarial, não desperdiçasse suas energias no consumo de álcool ou com uma vida sexual indisciplinada. A vigilância das fábricas e a propaganda moral por elas executada serão direcionadas a promover a ideia de família e a impor um modelo comportamental do operário-padrão. Toda a energia vital deve se concentrar na linha de produção⁴⁷.

Coerção e consenso se combinam, no período histórico analisado por Gramsci, para adequar os trabalhadores ao emergente modelo taylorista-fordista. Por um lado, há uma força coercitiva que obriga e condiciona os operários. Permanecer no padrão anterior das corporações de ofício não é uma opção. Esses trabalhadores devem, como única alternativa de reprodução material de suas vidas, se somar aos exércitos industriais, cuja característica do trabalho é radicalmente distinta da condição pretérita, a começar pela perda de controle e do conhecimento da totalidade do processo produtivo. Por outro lado, há uma força que

⁴⁷ “A crise foi – e ainda é – posta em termos mais violentos no que diz respeito a todos os estratos da população, e entrou em conflito com as necessidades dos novos métodos de trabalho que se impuseram: o taylorismo e a racionalização geral. Estes novos métodos demandam uma rígida disciplina dos instintos sexuais (do sistema nervoso), um reforço da família no sentido amplo e não desta ou daquela forma de sistema familiar, da regulamentação e estabilidade das relações sexuais” (GRAMSCI, 2011, p. 63).

convence e influi, garantindo algum nível de adesão ao modelo de trabalho emergente. No âmbito individual, o incremento salarial e os benefícios sociais podem representar avanços materiais, garantindo os termos de concordância. A propaganda moral também influenciaria diretamente na formação desse consenso.

A adaptação aos novos métodos de produção e de trabalho não pode ocorrer só através da coação social. [...] Em uma situação normal, o aparato de coerção necessário para obter o resultado desejado custaria mais que os altos salários. A coerção portanto deve ser sabiamente combinada com a persuasão e o consenso, e este pode ser obtido pelas próprias formas da sociedade dada a uma maior distribuição que permita um determinado nível de vida capaz de manter e reintegrar as forças exauridas pelo novo tipo de esforço (GRAMSCI, 2011, p. 75).

A contribuição gramsciana reside, justamente, no fato de que a utilização restrita dos aparatos de coerção seria insuficiente e, em alguma medida, ineficiente para adaptar os trabalhadores ao novo modelo de produção. O par conceitual coerção e consenso permite identificar a combinação de elementos que sustentam a hegemonia e atuam em distintos níveis da vida social. Em que pese esta difundida argumentação, ao tratar das recentes mudanças do mundo do trabalho, é possível identificar que existe uma tendência da teoria social contemporânea – tal como Han – em acentuar tão somente os aspectos ideológicos e subjetivos que condicionam a morfologia do trabalho frente ao neoliberalismo e à acumulação flexível. O consenso, sozinho, seria suficiente para garantir a hegemonia?

Nesse sentido, é importante ressaltar que, ao lado dos elementos formadores de consenso, permanecem em atuação os mecanismos de coerção – por vezes renovados, noutras vezes nem tanto. A pressão nas necessidades de reprodução material da existência é seu mecanismo mais evidente e persistente: pauperização das condições de vida que pressiona em direção ao ajustamento às novas exigências do mercado capitalista. Conforme anterior citação de Gramsci, adapte-se ou será eliminado juntamente à massa de débeis e refratários.

Desemprego, falta de renda ou arrocho salarial, informalidade e precariedade dos trabalhos eventuais se apresentam como tais mecanismos de coerção, pressionando pelo reposicionamento dos trabalhadores nos termos previstos pela sociedade do desempenho. A máxima neoliberal “*there is no alternative*” se encarna na atividade econômica, compelindo os indivíduos a aderirem ao empreendedorismo-de-si-mesmos. Tal observação extrapola o tipo social “empreendedor por necessidade”, já que atua como determinante no conjunto das relações sociais, variando em grau e intensidade conforme deslocamos segmentos de renda, atividade, gênero, classe social e demais possibilidades de estratificação social.

A crescente degradação de direitos e garantias do trabalho e do emprego generaliza a insegurança para largas parcelas da classe trabalhadora. Emergem “novas” formas acentuadamente precárias, em caráter eventual, episódico e provisório. Representam o que denominamos no capítulo 1 como a lógica *just-in-time* de compra e consumo de força de trabalho. A aceleração da possibilidade de absorção e dessorção da força de trabalho por parte do capital repercute diretamente na relação entre trabalhadores e empregadores, tendo como efeito prático uma expressiva elevação da subordinação dos primeiros frente aos segundos.

O enfraquecimento das representações coletivas, sobretudo sindicais, a minimização dos aparatos de proteção social e a flexibilização das legislações trabalhistas expõem as trajetórias individuais dos trabalhadores aos movimentos do mercado, permitindo inclusão nos momentos de expansão, mas vulnerabilidade frente à retração. Os riscos são, dessa forma, transferidos aos trabalhadores que não veem outra saída senão no aumento de seu engajamento e na necessária adaptação à ordem estabelecida. Há uma retroalimentação nesse sistema, como bem apontam Dardot e Laval (2016):

Isso não significa que a neogestão não seja novidade e o capitalismo no fundo seja sempre o mesmo. Ao contrário, a grande novidade reside na modelagem que torna os indivíduos aptos a suportar as novas condições que lhe são impostas, enquanto por seu próprio comportamento contribuem para tornar essas condições cada vez mais duras e mais perenes. Em uma palavra, a novidade consiste em promover uma “reação em cadeia”, produzindo “sujeitos empreendedores” que, por sua vez, reproduzirão, ampliarão e reforçarão as relações de competição entre eles, o que exigirá, segundo a lógica do processo autorrealizador, que eles se adaptem subjetivamente às condições cada vez mais duras que eles mesmos produziram (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 329).

Por um lado, é necessário considerar que a pressão na reprodução da vida sempre existiu sob o modo de produção capitalista e, dessa forma, não se apresenta como uma novidade. Por outro, há o reconhecimento das particularidades da reprodução da existência na atual fase do capital, bem como a maneira pela qual ela se conecta com a formação de consenso e, por conseguinte, com a hegemonia. Essa distinção é, sobretudo, analítica. No emaranhado de relações no concreto, se apresentam em simbiose. Não é possível captar a totalidade dos aspectos de convencimento e de persuasão sem considerar a coerção. E o contrário também é verdadeiro.

Tal como se modificou a forma de manifestação da coerção, também há alteração nos termos de construção de consenso. Novamente, se comparado à realidade analisada por Gramsci, observaremos o desenvolvimento dos mecanismos de formação do consentimento e de captura subjetiva. Naquela oportunidade, o autor identificou que a natureza do trabalho

repetitivo – o mesmo que, nas palavras de Taylor (1990), poderia ser executado por um “gorila amestrado” – possibilitava uma espécie de “fuga” da mente do trabalhador:

Todavia, ele é feito e não se aniquila espiritualmente o homem. Quando o processo de adaptação ocorre, se verifica na realidade que o cérebro do operário, em vez de se mumificar, alcança um estado de completa liberdade. Foi mecanizado completamente só o gesto físico; a memória do ofício, reduzido a gestos simples e repetidos com ritmo intenso, se aninhou nos feixes dos músculos e nervos, o que deixou o cérebro livre e solto para outras ocupações (GRAMSCI, 2011, p. 74).

Os novos mecanismos que atuam na formação do consenso, no entanto, buscam não deixar lacunas para que tal tipo de reflexão possa ocorrer por parte daquele que exerce o ofício. À subjetividade não mais se permitirá dispêndio de energia que não seja voltado para a valorização do capital – seja ele industrial ou “humano”. Ela é capturada para que se dedique de maneira completa e integral ao indivíduo competitivo. É precisamente onde se encarna a já mencionada “subjetividade contábil financeira” identificada na obra de Dardot e Laval (2016). Além disso, deve servir à inibir formas de oposição à ordem vigente. Ou seja, em caso de insatisfação do indivíduo em face de seu trabalho, ele não deve responder com contestação, mas com uma autocoerção pela sua própria adaptação ao *status quo*.

Em síntese, é imperativo posicionar a interpretação acerca do empreendedorismo nos termos analíticos propostos por Gramsci – a coerção e o consenso – localizando-o não só como uma mera peça no ideário do mundo do trabalho flexível, mas como uma ideologia dotada de função no interior da hegemonia e no exercício de dominação de uma classe sobre outra. Em âmbito teórico, isso significa não só tomar em consideração a literatura sobre o tema, onde se destacam Han e, de maneira mais sofisticada, Dardot e Laval, mas garantir maior ênfase aos aspectos estruturais de constituição do mundo do trabalho. Tais elementos são responsáveis por conformar as dimensões que denominamos como “coercitivas”, tendo em vista que pressionam frontalmente as condições materiais de reprodução da vida.

É dessa forma que retomamos o argumento de Machado da Silva (2002), para quem há um deslocamento na organização da dominação no mundo do trabalho, que se afasta do paradigma da informalidade em direção à dualidade empregabilidade e empreendedorismo. Esse par conceitual é instrumentalizado para construir uma “nova cultura do trabalho”, avessa ao trabalho assalariado convencional e francamente adaptada ao desemprego, ao risco e à instabilidade.

Sob o paradigma do trabalho assalariado, além de ser tomada como uma questão a ser solucionada, a informalidade se constituiria como uma característica estrutural do mercado de trabalho. Por consequência, seria imperativo que as bases sobre as quais o

mercado se assentava se adequassem para, enfim, aumentar sua capacidade de absorção/inclusão dos trabalhadores que se encontravam de fora da dinâmica formal. O novo paradigma empregabilidade/empreendedorismo, por sua vez, é sua expressão contrária. Não só atua como polo de convencimento e justificação, como altera a direção do vetor de adaptação. A partir dele, são os trabalhadores que devem se adequar para serem, por mérito, absorvidos pelo mercado.

A individualização das relações de trabalho se expressa, portanto, também nesta dimensão: a questão da “inclusão” no mercado se desloca em direção ao desempenho individual, não mais sob responsabilidade das condições macrossociais de organização do mercado. A culpabilização é um processo à cargo da própria pessoa. Segundo essa lógica, frente a um ocasional fracasso em sua atividade, o sujeito não deve responsabilizar o Estado ou a organização econômica, tampouco buscar saídas coletivas em associações ou sindicatos, pelo contrário, deve caminhar em direção ao seu próprio ajustamento ao mercado. Deve refazer a si mesmo, recompor seu capital humano, adaptar-se e, novamente, buscar prosperidade por esforço próprio.

3.2. A realização neohayekiana do “homem independente”

Ainda que o empreendedorismo seja um conceito de notória polissemia – isto é, expressa um significado diferente a depender do locutor – a literatura sobre o tema consagrou o austríaco Joseph Schumpeter (1982; 2017) como cânone de sua formulação. O autor identifica na economia uma tendência a se comportar em fluxo circular, de modo estático. A responsabilidade por introduzir rupturas e descontinuidades, promovendo as chamadas destruições criativas, fica a cargo justamente dessa figura, o empreendedor.

Essa, portanto, seria a base do desenvolvimento econômico (não se limitando a uma teoria do “crescimento” econômico): o indivíduo que provoca movimento no mercado a partir da introdução de um novo bem, um novo método produtivo, uma nova fonte de matérias-primas ou uma nova forma de organização industrial (SCHUMPETER, 1982). Há uma clara identificação do empreendedor como sujeito disruptivo e promotor da inovação.

Se há uma correlação semântica entre o empreendedor e o proprietário (empreendedor como o detentor do empreendimento), na teoria schumpeteriana é possível notar que tais conceitos – empreendedor e propriedade – passam a se relacionar de maneira diversa, não havendo uma necessária identificação de um pelo outro.

[...] chamamos empresários não apenas os homens de negócios “independentes” em uma economia de trocas, que de modo geral são assim designados, mas todos que de fato preenchem a função pela qual definimos o conceito, mesmo que sejam, como está se tornando regra, empregados “dependentes” de uma companhia, como gerentes, membros da diretoria etc. [...] Como a realização de combinações novas é que constitui o empresário, não é necessário que ele esteja permanentemente vinculado a uma empresa individual (SCHUMPETER, 1982, p. 54).

Já na abordagem de Schumpeter (1982), mesmo que de maneira não central, identifica-se uma desvinculação entre empreendedorismo e propriedade, associando-o mais fortemente a uma postura ou conjunto de comportamentos. Notadamente sob um paradigma mais industrializante, é possível afirmar que o empreendedor schumpeteriano se constitui como personagem detentor de características inovadoras em contraste com figuras rotineiras e tradicionais, comumente associadas ao trabalhador assalariado

Tal relação entre empreendedorismo e propriedade se modificou substancialmente ao longo do processo histórico. Essa alteração pode ser compreendida sob dois diferentes ângulos: *i*) o empreendedorismo se desvinculou paulatinamente da ideia do proprietário, em direção à ideia do indivíduo como agente independente e de atuação otimizada no mercado capitalista; *ii*) o empreendedorismo permaneceu vinculado à ideia de propriedade, mas esta, por sua vez, alterou-se da compreensão não só dos meios de produção ou do capital (em seu sentido estritamente econômico), passando a abranger outras formas de “capitais”, como o capital humano, de propriedade generalizada dos indivíduos em sociedade, tornando a todos empreendedores-de-si-mesmos em potencial.

A correlação entre empreendedor e determinadas características associadas compreende, em conjunto, sua oposição ao sujeito não empreendedor, quer seja identificado como um agente tradicional ou assalariado. Essa dualidade será encontrada em sua máxima potência não em Schumpeter, mas em Hayek, na medida em que contrapõe o “homem assalariado” ao que chamou de “homem independente”.

Em *Fundamentos da liberdade* (1983), Hayek descreve o homem assalariado como um sujeito dependente, pouco ousado e pouco criativo. Isso se deve à sua opção por receber uma renda constante e previsível em troca de horas de trabalho dedicadas à execução de tarefas que são determinadas por outrem. Nessa medida, o “homem assalariado” não se basta, está sujeito ao desempenho e a decisões daquele que o emprega; permanece fixo em padrões de comportamento predeterminados, que conferem uma margem mínima de ousadia e inovação; e são heterodeterminados, não desenvolvendo suas dimensões de criatividade e escolha entre alternativas.

Já o “homem independente” é seu avesso: encontra-se forçado pelas

circunstâncias a estabelecer novos arranjos e novas alternativas, a encontrar caminhos até então nunca trilhados e a exercer liderança perante aqueles que são seus dependentes. A imprevisibilidade requer um nível de capacidade de adaptação aos diferentes cenários a que se colocam e, também, de ambição (HAYEK, 2010). Está nela a chave do desenvolvimento individual e do exercício da liberdade⁴⁸. No entanto, ainda segundo o autor, é a condição de assalariamento que atrai a maior parte da população, já que encontra nela uma maneira de obter rendimentos para cobrir suas despesas e garantir uma futura aposentadoria, tudo isso sem a necessidade de se responsabilizar pela vida econômica. São sujeitos passivos do desenvolvimento econômico, apenas. Ocasionais dificuldades e ciclos econômicos decadentes são, portanto, de responsabilidade de outros agentes e instituições.

Não que seja plenamente impossível, por parte dos assalariados, desenvolver algum nível de autonomia e independência. Mas é muito mais difícil – e raro – em decorrência das condições nas quais estão inseridos: não são instigados pela tomada de decisão e a fazer novas combinações dia após dia. Constituem-se como uma espécie de humanidade atrofiada, que não desenvolveu dimensões relevantes de suas capacidades individuais, não sendo inclinados ao exercício da liberdade.

É nessa medida que o homem assalariado se constituiria como uma grave ameaça à liberdade humana. Ao passo que uma maioria de pessoas, destituída de propriedade e dependente do salário, conquista direito ao voto (do qual antes era excluída), há um condicionamento da política em favor de seus interesses. Pela sua capacidade de voto, a massa assalariada consegue orientar as políticas de governo ao seu favor, tornando o Estado e a sociedade cada vez mais tendenciosos a tornar a posição de assalariado mais atraente, em detrimento do “homem independente” e, por conseguinte, da própria liberdade.

Dos assalariados nasceria, dessa forma, sua própria restrição. Caminhando cada vez mais em direção a uma sociedade organizada pela hierarquia do emprego e tendo o Estado como maior (e, no limite, único) empregador, os assalariados teriam menos variedade de empregadores que poderiam escolher, restringindo suas alternativas de vida. Para Hayek, assegurar um quantitativo razoável de “homens independentes” seria de interesse dos

⁴⁸ “Ele praticamente desconhece as responsabilidades daqueles que controlam os recursos e precisam preocupar-se constantemente com as novas soluções e combinações; está pouco familiarizado com as atitudes e modos de vida decorrentes da necessidade de tomar decisões sobre o emprego da propriedade e da renda. Para o indivíduo independente não há distinção clara entre vida privada e trabalho, como ocorre com o assalariado que vendeu parte de seu tempo por um ganho fixo. Enquanto para o assalariado trabalhar significa adaptar-se a certa estrutura durante certo número de horas, para o indivíduo independente implica traçar e modificar continuamente seu plano de vida e descobrir soluções para problemas sempre novos” (HAYEK, 1983, p. 138).

próprios assalariados, mas estes não conseguiriam enxergar esse fato em curto prazo. A liberdade dos assalariados – aqui tomada como liberdade de escolha entre empregadores – estaria resguardada pela existência de uma camada mínima de “independentes”. No entanto,

O problema é que o exercício da liberdade pouco interessa diretamente aos assalariados [...]. Os assalariados não entendem sua necessidade e, como a oportunidade de decidir raramente se apresenta em sua vida, eles pouco valorizam os outros. Acham desnecessário o exercício da liberdade, essencial ao indivíduo independente, e suas opiniões sobre a recompensa e a justa remuneração diferem completamente das deste. Hoje, a liberdade está seriamente ameaçada pela tendência que tem a maioria assalariada de impor seu padrão de vida e seus pontos de vista aos demais (HAYEK, 1983, p. 136).

Pouco desafiado no cotidiano de sua vida econômica, o homem assalariado não vê a liberdade atravessar seu ofício. É claro que haveria, paralelamente, uma repercussão a nível da organização social. Na argumentação hayekiana, a liberdade dos assalariados depende da existência de um quantitativo expressivo (e de diversidade qualitativa) dos empregadores. A influência política dos assalariados, por outro lado, tende a erguer uma sociedade de empregador único (o Estado) que, por sua vez, disporia de poder ilimitado de coação dos indivíduos.

No limite haveria, na ótica de Hayek, uma contradição candente nos regimes democráticos. Ao passo em que garante o direito ao voto dos assalariados, este seria o instrumento pelo qual se conforma a própria coerção desse grupo. Já que tendem a votar na direção da generalização de sua condição de assalariamento, sufocam a existência dos “homens independentes”, os reais portadores da liberdade. Além de expressar o pouco apreço do autor pelos regimes democráticos, há a formação de uma teoria que opõe, de maneira dual, o conjunto homem independente e seus atributos *versus* assalariamento e suas características associadas.

Quadro 8. Pares de oposição da teoria hayekiana

Homem independente	Homem dependente
Empresário / empreendedor	Assalariado
Autonomia	Heteronomia
Decisão	Desresponsabilização
Liderança	Hierarquia
Desafio	Rotina
Liberdade	Coerção

Fonte: elaboração própria com referência em Hayek (1983; 2010).

A propriedade se constitui, dessa forma, não só como um atributo da liberdade (o “direito de propriedade”), mas como fonte dela própria, a liberdade. É a existência de grupos proprietários que assegura o desenvolvimento de uma estrutura de iniciativas competitivas. Não que seja inexorável a posição do assalariado como agente inibidor da liberdade. Mas exigirá desse esforço de iniciativa e ambição para elevar-se aos postos de liderança e abdicar dos desejos mais imediatos e rotineiros do assalariamento, identificando os requisitos que podem ser alcançados em médio e longo prazo. Propriedade e características empreendedoras se afastam e se aproximam na teoria hayekiana. Afastam-se na estrutura de interesse dos dois grupos organizados na sociedade (independentes *versus* assalariados). Aproximam-se conforme se dá a agência individual, que visa à otimização e maximização de seus interesses particulares.

Sob o ponto de vista de Hayek, é imperativa a necessidade de conversão de um contingente significativo de trabalhadores assalariados em sujeitos “independentes”. Para cumprir com o objetivo, passa-se a fomentar a iniciativa individual no mercado competitivo, garantindo a livre concorrência, mas também minando organizações coletivas que produziriam distorções do mercado (em referência às associações profissionais e sindicatos).

Não por acaso o pensamento de Hayek encontra, para além da explícita contribuição à consolidação da perspectiva neoliberal, afinidades eletivas com demais processos associados às transformações sociais e econômicas em vigência desde a década de 1970. Sobre isso, fazemos alusão direta a alguns fenômenos já anteriormente mencionados, como a individualização das relações de trabalho, a força de trabalho *just-in-time* e a subjetividade contábil-financeira. Entretanto, seria possível dizer que, entre a teoria

hayekiana e o ideário do empreendedorismo, tal como está posto atualmente, há mais do que afinidades eletivas. Em sentido estrito, isso requereria considerar que se tratam de dois fenômenos com relativo grau de autonomia que se relacionam e se potencializam mutuamente. No caso, no entanto, o que temos é uma fonte teórica-ideológica que está introduzida na genética do empreendedorismo. Em alguma medida, o “homem independente” está no DNA da representação social do sujeito empreendedor.

Não por acaso, há uma espécie de consenso elogioso entre economistas das mais diversas matrizes sobre aquela que é a mais potente forma jurídica do empreendedorismo no Brasil contemporâneo, o MEI. Esse aparente consenso vai desde perspectivas econômicas mais progressistas e heterodoxas – que se inclinam à concordância pelo viés da formalização e da prometida proteção social – até aqueles economistas influenciados pela Escola Austríaca – justamente pelo seu caráter gerador de “autonomia” e “liberdade”, ou seja, pelo seu papel individualizador. Tratar-se-ia da realização hayekiana do “homem independente”.

3.3. Reconhecimento, cilada ou conveniência?

A multiplicidade semântica do empreendedorismo toma contornos cada vez mais delineados. Ele não se constitui apenas como condição jurídica, marcadora de uma relação de propriedade – apesar de sê-lo também. Assim como não é apenas um indicador de status ocupacional, com o papel de identificar a posição do indivíduo no mercado – a despeito de, ironicamente, sê-lo mais uma vez. Não cabe defini-lo unilateralmente. Há uma função que lhe cabe e pela qual escapa do controle dos indivíduos. Cumpre uma notória função ideológica na estruturação do mercado de trabalho ao forjar o consentimento.

Sua polissemia é, portanto, funcional. Mascara os fenômenos e dispersa interpretações. Em um só tempo, pode fazer referência a um leque de diferentes relações ou posturas: o empresário próspero, o virador que ganha a vida com múltiplos trabalhos, o gestor público eficiente, o assalariado que projeta sua carreira no mundo corporativo, a liderança comunitária que promove uma nova forma de geração de renda local. Para todos esses casos, o adjetivo “empreendedor” poderia ser oportuno. Conforme Colbari (2007), o empreendedorismo se apresenta como uma espécie de “força social”, associando características e comportamentos em um mesmo quadro do imaginário. Inovação, mudança,

ação, geração de riqueza e renda orbitam o pensamento tendo-o como polo gravitacional⁴⁹.

Tal como assinalou Gago (2018), poderíamos afirmar que, assim como o neoliberalismo, o empreendedorismo não deve ser tomado tão somente como uma imposição de cima para baixo – uma criação de laboratório de governos, corporações e organismos internacionais que tramam sua implementação. A autora compreende a existência de um “neoliberalismo desde baixo”, argumentando que este possui a capacidade de se redefinir em cada uma das situações concretas em que se localiza, metamorfoseando e adquirindo novas facetas e engrenagens.

A proposta dessa teorização é de assegurar uma “visão topológica” do neoliberalismo, identificando suas diversas disposições sociais. Em um sentido, atua de cima para baixo, conformando-se como uma fase atravessada pelo capitalismo. Já de modo oposto, de baixo para cima, o neoliberalismo vai para além das vontades de um governo: ele se associa à pragmática popular, opera em um novo padrão de racionalidade coletiva e reorganiza as ideias de liberdade, cálculo e obediência. Nas palavras da autora:

Por neoliberalismo de baixo para cima, entendo, portanto, um conjunto de condições que se concretizam para além da vontade de um governo, de sua legitimidade ou não, mas que se transformam diante das condições sobre as quais opera uma rede de práticas e saberes que assume o cálculo como matriz subjetiva primordial, e funciona como motor de uma poderosa economia popular que mistura saberes comunitários de autogestão e intimidade com o saber-fazer na crise como tecnologia de uma autoempresarialidade de massas. A força do neoliberalismo pensado dessa maneira acaba se enraizando nos setores que protagonizam a chamada economia informal como uma pragmática vitalista (GAGO, 2018, p. 19).

Se o neoliberalismo, de maneira geral, e o empreendedorismo, em particular, articulam lógicas macro e microssociais, nos cabe perguntar: quais são os significados elaborados pelos indivíduos? De que maneira e sob quais condições ocorre essa elaboração? Isso repercute em observar em menor grau de abstração como operam os mecanismos de construção do consentimento. Nesse momento, nosso exercício será analisar os diferentes sentidos elaborados pelos indivíduos acerca do empreendedorismo e do MEI. Para retratar três possíveis caminhos de representação social desses conceitos, vamos acompanhar as trajetórias de trabalho narradas por André, Juliana e Rosa, em sequência.

⁴⁹ “Pode ser identificado em várias situações: no trabalho por conta própria; na atividade empresarial bem-sucedida; na dimensão empreendedora do trabalhador assalariado; e na afirmação de uma liderança no local de trabalho, na comunidade (empreendedorismo comunitário) e na gestão pública. Em suma: trata-se de uma força social desencadeada por comportamentos, atitudes e valores que conduzem à inovação, à mudança, potencializando a geração de riqueza e a ação transformadora das condições sociais e políticas” (COLBARI, 2018, p. 76).

Definindo-se como um “guerreiro da sobrevivência”, André atua profissionalmente como barbeiro há 12 anos, por influência de um amigo que o chamou para trabalhar com ele. Antes disso, exercia a função de técnico de imobilização ortopédica, em um emprego com carteira assinada. André é um homem de 48 anos, pardo, com ensino médio completo e é evangélico. Seu encontro com o MEI se dá por intermédio do poder público e assim o narra:

Quando fui trabalhar na barbearia, que era aqui em Limeira, ele já tinha o alvará da prefeitura no nome dele. Como na época estava tudo legalizado, entrei trabalhando autônomo. Não tinha vínculo. Mas a fiscalização veio aqui no bairro e procurou ele. O fiscal me notificou e, por isso, fui procurar os órgãos públicos aqui de Limeira para ver qual seria a melhor opção, foi então que me deram a opção do MEI. Isso faz uns 10 anos. Não pesquisei para analisar o que o MEI me oferecia, o que dava de retorno, nem o que poderia ter de benefício. Foi na abordagem do fiscal indagando se eu estava trabalhando legal ou não. Eu já estava há dois anos sem contribuir com o INSS (André, 48 anos, barbeiro).

Ao contrário de outras trajetórias já vistas até aqui, no caso de André, a abertura do MEI não ocorre por iniciativa própria. Não há um convencimento ou motivação maior que o impulsiona até o empreendedorismo. Ao inverso, é uma solução dada após a intervenção da fiscalização, que o aborda à margem da legalidade em sua relação de trabalho. A migração de André do trabalho como técnico de imobilização ortopédica para o ofício de barbeiro é calcada, sobretudo, por uma pragmática de busca de maiores rendimentos. Mas, também, por um desejo de maior autonomia e de crescimento. Teríamos tudo para estar diante de um caso em que a relação com o MEI é meramente burocrática ou protocolar. Não seria surpresa se a continuidade da narrativa fosse algo em torno da legalização de sua condição de trabalho e ponto final. No entanto, outras camadas de relação são mobilizadas entre André e o MEI, este se torna um dispositivo de reconhecimento.

[No começo] não sabia que poderia dar nota, por exemplo. Primeiro eu procurei o órgão para trabalhar *fora do anonimato*. [...] Hoje eu sei um pouco por causa do dia a dia. Se o fiscal não tivesse chegado no salão *eu estaria no anonimato* sem contribuir com o INSS, sem cadastro na Receita Federal. Hoje eu tenho um CNPJ, sou microempreendedor [...]. Traz alguns benefícios, mas não é muita coisa, é só um início. O primeiro passo. Depois, conforme a renda vai aumentando, você vai mudando de fase (André, 48 anos, barbeiro, grifo nosso).

Esse trecho, extraído da segunda pergunta da entrevista, toca por duas vezes a questão da “saída do anonimato” que se dá a partir do momento do cadastro e, posteriormente, no acesso a determinados benefícios. Essa perspectiva se complementa com a última das respostas. Quando indagado sobre a palavra que, para ele, resume o MEI, respondeu sem hesitação: “Sair do anonimato. Porque com um registro na Receita Federal

você é visto pelo governo, pelo país. Você é assistido”. Se o contato inicial com o MEI se deu por uma motivação formal, após seu cadastramento há uma nova camada de adesão, que passa por seu reconhecimento como profissional e como sujeito de direitos.

Essa saída do anonimato é aquilo que constrói o caminho de André para uma relação de maior organicidade para com o empreendedorismo. Em primeiro lugar, por tratar-se de um trabalhador com histórico anterior de estabilidade em um emprego formalizado e que se encontrava, naquele momento, em uma situação de informalidade, sem maiores perspectivas de mudança de quadro em curto prazo. O MEI não se traduzirá como melhoria qualitativa de suas condições de trabalho, de tal forma que a passagem da informalidade para a formalidade se dará apenas como “legalização”.

A obtenção desta legalidade – ainda que reforçemos a não alteração substantiva de seu trabalho – repercute de duas maneiras, naquilo que denominamos como “cidadania empresarial” e no dito “salário psicológico”. Já vimos anteriormente, nos casos de Márcia e Sandra, como algumas garantias estabelecidas ao MEI atuam como mecanismo de consolidação do reconhecimento e da identidade como empreendedor. Naquela ocasião, havíamos mencionado a nota fiscal como responsável por esse dispositivo. Agora, com André, mencionaremos também a atuação do Sebrae nesse processo. Em suas palavras:

[Entrevistador: Em termos de remuneração, sua renda aumentou ou diminuiu com o MEI?]

Minha renda recentemente diminuiu, porque diminui a carga horária. O MEI dá benefícios, ele ajuda a comprar com um fornecedor, por ter um CNPJ. Se de repente você precisa abrir uma conta no banco, ele ajuda. Ele nem agregou e nem desagregou receita hoje. *O bacana é que o Sebrae nos ajuda. Eu tenho um apoio deles, até hoje me mandam boletins de como posso ter palestra, auditoria, jornais mostrando como a pessoa saiu da informalidade. E isso ajuda.*

[Entrevistador: Você poderia me contar mais sobre esse contato com o Sebrae?]

Tinha uma época em que ganhava um salário legal, há uns 10 anos. Só que eu não via esse dinheiro. *Assistindo TV, vi algo sobre o Sebrae. Entrei em contato e tive orientação.* Como poderia trabalhar a receita que entrava no salão, o que é um pró-labore, um caixa para investimento. Eu não acreditei. [...] Hoje eu sei que as coisas planejadas, gerenciadas, tem um bom resultado. Mas eu não cresci assim, a vida foi me ensinando. E não adianta querer pular etapas. *O Sebrae, para quem acredita, eles não pegaram no imaginário. Eles estudaram, foi feita uma ciência para chegar nessa exatidão.* (André, 48 anos, barbeiro, grifo nosso).

O reconhecimento se dá por vários agentes. Aqui se eleva o reconhecimento do Estado – expresso, por André, em nome da Receita Federal – e também, por um organismo paraestatal, o Sebrae. Isso ocorre mesmo com a posterior admissão, por parte do entrevistado, de atualmente não fazer qualquer tipo de uso de tais benefícios. Apenas a ideia

de poder alcançá-los e tê-los à disposição já basta para que seja um vetor de autoestima.

Não poderíamos deixar de ressaltar o gozo de autoridade e legitimidade atribuído ao Sebrae, expresso nas frases finais da última citação de André. A instituição de basearia em uma ciência inequívoca e exata para fornecer suas orientações. Ainda que, com Gago (2018), seja possível identificar na trajetória do entrevistado uma “pragmática popular” que conforma um empreendedorismo “desde baixo”, o vetor da condução do Estado nesse processo também atua fortemente, condicionando os campos de atuação de legalidade, concessão de direitos e legitimação de políticas via poder de autoridade e de legitimação.

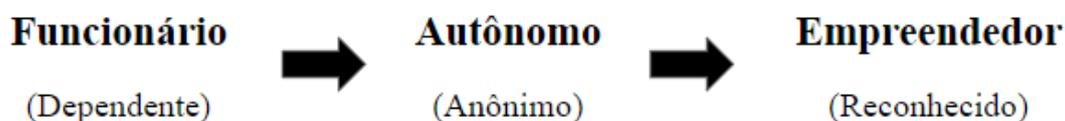
Sua adesão ao empreendedorismo ocorre posteriormente à criação do MEI, mas se dá de maneira orgânica a partir de então:

[Entrevistador: Você se enxerga como empreendedor?]

Eu não tinha essa visão, hoje nesse mercado que é muito concorrido, eu tenho um concorrente de frente. Eu me vejo como empreendedor sim, sem dúvida. Eu só lamento porque essa é uma área muito ampla, ela não tem limites. Se eu não quiser trabalhar com o braço, posso trabalhar gerenciando. Há uns 15 anos atrás, quando fiz curso, só fui aprimorando. Um amigo meu me chamou para trabalhar com ele, tava abrindo o salão dele, eu falei que não vou, pois *não tenho visão de ser funcionário, quando abrir minha barbearia vou trabalhar para mim mesmo*. Dito e feito, eu não precisei trabalhar para os outros nessa área. Por essa postura hoje eu me vejo como empreendedor sim (André, 48 anos, barbeiro, *grifo nosso*).

O trecho acima destacado indica um primeiro valor de motivação, o sentimento de autonomia e independência que fica expresso em “vou trabalhar para mim mesmo”. Até tal ponto, esse objetivo poderia ser alcançado sendo um trabalhador autônomo informal, por exemplo. A inscrição no MEI mobiliza outras camadas de valores que também serão acionadas. Ao aderir – não só formalmente, mas organicamente – ao empreendedorismo, André agora reforça um elemento de identidade e constrói a sensação de reconhecimento, que chamou de “saída do anonimato”, que atuará como salário psicológico. Trata-se de uma compensação subjetiva dada em retorno ao seu trabalho, elevando seu status diante de si próprio e daqueles com quem se relaciona. É implícito no discurso o ganho de posição em relação à condição anterior, de autônomo, vista como posição oculta e desamparada.

Figura 1. Representação de *status* por posição no mercado de trabalho



Fonte: Elaboração própria.

À expressão “salário psicológico” associam-se ideias várias. É recorrente no vocabulário do mundo corporativo, que o utiliza como sinônimo de “salário emocional” e vinculado ao ideal de propósito (momento de unificação dos objetivos de trabalho e de vida). Para exemplificar esse uso, notadamente subteorizado, segue trecho de um artigo de opinião publicado na Revista *Época Negócios*: “Pessoas que trazem o propósito para o trabalho ganham o que a academia chama de um ‘salário psicológico’. [...] Faça sua parte! Você pode ao menos ganhar um salário psicológico maior e, quem sabe, deixar um legado além do apartamento para os filhos” (SPITZECK, 2019)⁵⁰.

Já em se tratando de teoria sociológica, o uso mais destacado e pertinente pode ser encontrado em Du Bois (1998), particularmente em sua análise sobre o *status* especial que cinge a massa de trabalhadores norte-americanos, estabelecendo a questão racial ao centro do debate. Para o autor, o salário psicológico atua como compensação aos trabalhadores brancos com baixos salários, que permaneciam se sentindo superiores aos trabalhadores negros. O efeito político, para os trabalhadores brancos, seria de acomodação para com o *status quo*, dispersando possibilidades de ação coletiva, enquanto reforça a ideia de subordinação dos trabalhadores negros.

Em nosso estudo, é possível perceber um salário psicológico que atua como recompensa ao trabalhador que adere à nova identificação (empreendedor), elevando seu imaginário e colocando-se sob nova postura, a despeito se, de fato, suas condições materiais de trabalho tenham se alterado. André aparece como o personagem que exemplifica bem esse processo: sua nova identidade o convence e o acomoda, lhe garante o sentimento de ascensão social.

Se analisamos André por sua adesão ao empreendedorismo, contrastaremos

⁵⁰ O autor do artigo é Heiko Spitzbeck, diretor da Fundação Dom Cabral, instituição dedicada à formação de gestores e empresários.

agora com uma trajetória que retrata o oposto, seguindo a história de Juliana. Em comum, para ambos, apenas o seu ponto inicial: os dois não conheciam o MEI antes de serem impelidos ao cadastramento. A partir de então, as experiências seguem caminhos distintos. Juliana é uma mulher parda, de 34 anos e, com formação em Letras, atua como professora na educação básica e em cursos de língua estrangeira. Alternava as salas de aula onde trabalhava como docente com as da universidade, onde cursou mestrado e doutorado. Faz questão de frisar a variedade de experiências na docência: aulas particulares, escolas de idiomas e escolas regulares. Sendo remunerada por hora/aula, passou por instituições com maiores e menores benefícios trabalhistas, dentro de um quadro de normalidade na carreira de uma jovem professora.

Foi então que apareceu a oportunidade de uma escola bilíngue que tinha acabado de abrir em Campinas, mas o regime de contratação era MEI. Era algo que eu nunca tinha feito. Mundos e fundos me foram prometidos: 13º salário, férias, várias coisas no contrato (Juliana, 34 anos, professora).

Até esse momento ela desconhecía o que era o MEI, sendo uma descoberta feita a partir do pedido da instituição, que exigia esse tipo de contratação. Por ora, já é importante retomarmos que o exercício de atividade docente em escolas regulares não é coberto por essa forma jurídica, que visaria apenas legalizar professores em atividade de ensino não regulares, como cursos e aulas particulares. Em que pese o contorno às disposições do MEI, Juliana, orientada pela instituição, realizou seu cadastro: “Na nota fiscal aparece como algo de atividade de ensino, não sei bem”⁵¹.

Se na admissão muitos benefícios foram prometidos a ela e até mesmo incluídos em contrato, eles não foram cumpridos ao passar dos meses. Juliana ressalta a sua incapacidade de negociar com a escola, desde questões referentes ao cotidiano do trabalho, até àquelas vinculadas aos combinados iniciais da contratação⁵², uma situação definida como “de muita vulnerabilidade”, em suas palavras. Ao mesmo tempo, enfatiza que sua remuneração por hora/aula estava consideravelmente acima dos valores que já havia recebido e que nunca tivera obtido uma renda mensal tão elevada⁵³.

⁵¹ Muito provavelmente refere-se ao CNAE 8599-6/99 “Outras atividades de ensino não especificadas anteriormente” que, devido sua alta indeterminação, acaba por ser utilizada para mascarar relações de trabalho não oficialmente abarcadas pelo MEI.

⁵² “A começar pelo fato de que, como MEI, a gente está fornecendo um serviço. Pressupõe uma negociação. Nunca consegui negociar nada na escola, nem mesmo o meu horário” (Juliana, 34 anos, professora).

⁵³ “O salário é bom, nunca ganhei tanto na minha vida assim. [...] Eu ganho 60 reais por hora/aula. Não é um valor alto para escolas bilíngues. Trabalho 20 horas por semana e eles pagam mais 2 horas para planejamento. Varia de mês para mês. Com as outras turmas eu tinha 30 horas/aulas, dava 1.800 reais por semana. Agora dá 1.320 reais por semana” (Juliana, 34 anos, professora).

A narrativa que se sustenta é aquela comum a um caso tradicional de pejotização, no qual Juliana se insere: arranjos jurídicos nem sempre plenamente alinhados à legislação, promessas de garantias e benefícios, descumprimento de acordos iniciais, dificuldades de negociação, remuneração acima como efeito compensador da burla à CLT. Mas, além disso, o que podemos pôr em lente é como esse mecanismo pejotizador apresenta uma vulnerabilidade particular no caso do trabalho na educação. Juliana acaba de nos contar, na nota de rodapé 53, informações importantes de sua remuneração. Ela versa sobre o valor obtido e, mais importante, acerca da queda que ocorreu em sua quantidade de horas/aula semanais. Vamos nos atentar a esse ponto:

Como se não bastasse, tive problema com alguns alunos, por questões de sala de aula. Dificuldade em nível de interação com outros alunos: excesso de violência, *bullying*, essas coisas. Tentei trabalhar isso com os alunos e com a coordenação, mas esses alunos não gostaram. Da noite para o dia, eu perdi um terço das minhas aulas, que eram para esses alunos. Nada foi conversado comigo para saber o que estava acontecendo (Juliana, 34 anos, professora).

Além da dificuldade de negociação das disposições iniciais do contrato, a vulnerabilidade de Juliana se concretiza também em situações pedagógicas. As possibilidades de exercício de seu ofício se limitam diante da necessidade de se equilibrar em um vínculo de trabalho extremamente volátil. Relata que o medo de perder o trabalho se alastrou como sentimento comum à maioria dos docentes e, para ela, “na CLT eles não fariam isso”.

Há, em alguma medida, uma contradição entre a natureza do trabalho na educação com a instabilidade de uma contratação via MEI. O exercício pedagógico exige margens de liberdade de ensino e de atuação diante do cotidiano escolar, quase sempre complexo e conflituoso. A entrevistada se equilibra diante da necessidade de manter seus rendimentos, ainda que desconfortável, agora tendo perdido um terço de suas aulas e, por consequência, de sua remuneração na instituição. De tal maneira, vira-se contra a identidade herdada de sua contratação, está longe de se reconhecer como uma empreendedora.

[Entrevistador: Você se enxerga como empreendedora?]

Eu não tenho ideia do que significa ser empreendedora. Minha ideia é de senso comum, atrelada a uma precarização. É difícil pensar no empreendedor como algo bastante positivo. Então não me enxergo, não.

[Entrevistador: Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?]

Na minha experiência, que é muito particular, não sei como é em outros contextos de trabalho. *Na educação é cilada. Pode fugir que é cilada* (Juliana, 34 anos,

professora, grifo nosso).

Ainda que exista um notável esforço de ponderação (“[...] não sei como é em outros contextos de trabalho”), Juliana não hesita em apontar o MEI como uma espécie de armadilha. Atraída pela remuneração, convencida pelas promessas e benefícios, só percebeu tardiamente como, no meio do calendário letivo, estaria exposta a qualquer tipo de decisão por parte da direção escolar, sem que houvesse proteção legal em que pudesse se resguardar com facilidade.

Caminhamos para as considerações finais deste subcapítulo munidos da trajetória de Rosa, com a qual pretendemos acentuar aspectos contraditórios do MEI. Se as narrativas anteriores foram apresentadas como um tipo de par de oposição, é possível também seguir da interpretação de que o MEI é uma forma jurídica plástica o suficiente para se moldar às contradições estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Não é o MEI o criador dessa realidade, mas sim se adapta a ela e, de alguma maneira, catalisa suas determinações.

Rosa é agente de mercado e, ironicamente, trabalha para o Sebrae. Evitarei detalhar sua formação, pois isso facilitaria demasiadamente a identificação da entrevistada. Limito-me a descrever que cursou ensino superior em uma instituição pública, quando alternava os estudos com bicos para obter alguma renda. Tendo finalizado a graduação, passou a prestar serviços para o Sebrae, ressaltando nunca ter tido uma experiência com carteira assinada.

Sou agente de mercado. Basicamente pego empresas pequenas, que tiveram algum problema com a pandemia ou que precisam ter um aumento de faturamento e eu aproximo essas empresas de possíveis compradores daquilo que elas estão oferecendo. [...] Foi uma exigência deles, eu só abri a MEI porque foi uma exigência do programa (Rosa, 31 anos, agente de mercado).

Estamos, novamente, diante de um caso em que o MEI é uma condição imposta pelo empregador e não, como idealmente imaginado, um vetor de formalização de empreendedores. Opera como instrumento de legalização da relação de trabalho, evitando maiores encargos trabalhistas e minimizando custos de rotatividade de força de trabalho. No cotidiano de seu ofício, o MEI não se apresenta como uma condição relevante.

Na minha experiência com o MEI, pra dizer a verdade, não noto muito que sou MEI. Tem o fato de pagar a DAS⁵⁴, antes eu pagava o INSS facultativo, hoje eu pago o DAS mais o complemento de 15%, basicamente foi isso que mudou. No caso do programa especificamente, foi mais uma coisa para eles tentarem estabelecer uma relação de trabalho que não era, na verdade, uma relação de

⁵⁴ Documento de Arrecadação do Simples Nacional do Microempreendedor Individual.

trabalho [...]. No meu caso, minha principal atividade é digitação. Digitadora [risos]. O CNAE meu é digitadora, por mais que o que eu faça no programa seja prestar uma consultoria, na real o que eu faço é isso, sou consultora, mas não está constando no meu CNAE. Eu acabei colocando também professora particular e pessoa que trabalha com gestão, caso queira dar uma consultoria no futuro (Rosa, 31 anos, agente de mercado).

Não só corresponde a um caso de pejotização, mas de burla do próprio marco regulatório do MEI. Muito semelhante, até o momento, com o de Juliana: exigência por parte do empregador e cadastro em atividade não compatível com o exercício laboral real. Para Rosa, a distância entre a atividade de cadastro e a função que exerce é ainda maior, a ponto de arrancar risos da entrevistada. Um misto entre o absurdo e o constrangimento diante da discrepância da digitação com o exercício de consultoria.

Em que pese a situação, Rosa demonstra afeição por seu trabalho, detalha estratégias que lançou para ter uma rotina menos estressante e imagina um futuro com uma carteira de trabalho assinada⁵⁵. Para ela, seria uma oportunidade de garantir mais estabilidade, prever mais facilmente sua vida financeira e profissional, além de conseguir separar mais claramente seu tempo de trabalho de seu tempo livre. Para esse objetivo, diz que aceitaria inclusive reduzir seus rendimentos, que giram hoje em 5 mil reais ao mês. Há uma nítida idealização da carteira de trabalho, vinculada diretamente às ideias de garantia de direitos, benefícios e elevação à condição de cidadania. Ela, a carteira, é associada à qualidade de vida e de trabalho. Em seguida, a questiono sobre sua representação do MEI:

[Entrevistador: Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?]

Não pensei ainda, espera aí... Eu vou falar uma que me surgiu agora, talvez encaixe para o MEI em muitos aspectos: conveniente. Para mim, essa é a palavra do MEI. Ele é conveniente tanto para as pessoas que realmente querem empreender: muito fácil de fazer, não é muito imposto que paga. Mas também é conveniente para a empresa que quer fazer contratação por PJ. No final das contas, é conveniente a palavra. Gostaria que fosse mais conveniente para as pessoas que empreendem do que para as pessoas que contratam no caso de relação de trabalho. Mas eu entendo o MEI como uma coisa que pode ser muito, muito boa. Eu já trabalhei com MEIs, sei que é empoderador, enfim, leva para uma independência, pode dar muito certo, vejo casos de sucesso muito legais. Apoio todas as pessoas que eu conheço que tem MEI, acho que tem que ter mais. Mas esse lado também de tentar burlar o sistema fazendo com que isso seja conveniente para você contratar uma pessoa que você não precisa dar benefício nenhum (Rosa, 31 anos, agente de mercado).

Rosa pede para pensar, mas sua resposta vem sem demora e se apresenta com os

⁵⁵ “Vou te falar o que eu respondo para as minhas amigas: a primeira oportunidade que eu tivesse para sair do MEI, deixar ele por uma CLT, eu iria. [...] Em relação a benefícios, eu nunca tive. É sonho de princesa ter um vale-alimentação. Eu sairia, deixaria a empresa, gostaria de trabalhar CLT. [...] Eu não sou microempreendedora mesmo, fiz o MEI porque exigiram que tivesse MEI para trabalhar” (Rosa, 31 anos, agente de mercado).

contornos contraditórios do MEI que, aliás, estão presentes na própria trajetória da entrevistada. Ela, ao fim das contas, trabalha para muitos microempreendedores, conhece suas dificuldades e torce por eles e, até mesmo, pela expansão dessa forma jurídica. É para eles que, a seu ver, o MEI cumpre sua finalidade verdadeira, desempenha um mecanismo empoderador, fornecendo independência. Ao elogio ao MEI se traça um paralelo de sua deturpação, um lado que é corrompido e falseado, utilizado como burla em benefício de empregadores que desejam escamotear uma relação de trabalho.

A conveniência se adequa ao MEI em vários planos: é conveniente ao autônomo que se formaliza, conveniente ao empregador que não deseja pagar tributos oriundos da carteira assinada, conveniente ao trabalhador que vê na pejetização uma forma de obter uma remuneração mais elevada em detrimento dos benefícios, é conveniente, também, ao trabalhador que prefere a pejetização ao desemprego. O MEI, em sua polivalência, é conveniente sobretudo às raízes de organização do mercado de trabalho brasileiro: sua “conveniência” não se trata de uma deturpação moral, mas é reflexo da estrutura do mercado de trabalho nos marcos nacionais.

Quem estará certo? Onde, afinal, está a razão? Poderíamos debater qual das respostas dadas pelos entrevistados é a mais correta: o MEI pode ser melhor apreendido como reconhecimento, cilada ou conveniência? Não se trata disso, no entanto. Da nossa parte, não há resposta certa e esperada por parte do entrevistado. As respostas devem, apenas, expressar suas trajetórias e experiências. A maneira como representam uma forma jurídica a partir do que é vivido no âmbito do trabalho e para além dele, em seus círculos de convivência.

Não por acaso as duas menções com mais criticidade ao MEI são aquelas cujas contratações correspondem mais fortemente à burla/pejetização. Há de se ressaltar que são duas das respostas que localizamos em um campo “crítico” de representação do MEI. Isso porque nem sequer poderíamos elencá-las em um espectro propriamente negativo. Apenas Juliana (com a resposta “cilada”) acentua seu aspecto nocivo de maneira mais direta. Enquanto a palavra “conveniente”, de Rosa, encara a dualidade. É, por isso, crítica. Nem uma adesão total, nem uma negação apriorística.

Seria possível elencar qualquer outro entrevistado para seguirmos no jogo de contrastes que realizamos neste subcapítulo. Selecionei André pela forma genuína como sua resposta se conectou com sua caminhada no mundo do trabalho e, também, pela maneira crua como expressa seus pensamentos sobre o que era ser “um funcionário” e “um

autônomo” para, em seguida, ter podido “sair do anonimato”. Sua entrevista elucida mecanismos de convencimento ideológico principalmente quando se constata que André sequer obteve vantagem material por meio de sua migração para o MEI. Não acessou benefícios, não tem por hábito emitir notas fiscais, não aumentou sua clientela por conta disso e nem sequer abriu uma conta corrente de pessoa jurídica em um banco. Mas lhe rendeu autoestima que revigorou seu sentimento para com seu ofício.

Refletindo as trajetórias, as entrevistas expressam visões forjadas em âmbito individual e estão fadadas, portanto, a serem parciais. Não por isso são boas ou ruins. Válidas ou inválidas. Apenas sinalizam que se apegam em partes do fenômeno. Temos a oportunidade de contrabalancear pedaços distintos e, em seguida, observar compatibilidades, incongruências, sobreposições e divergências. Longe de uma validação moral, a essa altura só nos cabe dizer que talvez o MEI seja, em alguma medida, tudo isso – reconhecimento, cilada e conveniência – a um só tempo.

A questão sociológica que se repõe é a da produção do consentimento. Alvo de nossa discussão anteriormente, o consentimento é tema recorrente na sociologia do trabalho, muito embora quase sempre confinada ao espaço fabril. Wright (2015) aponta que reside na análise marxista os “rudimentos de uma teoria endógena da formação do consentimento”. Isto é, apesar de não sistematizar uma teoria organizada e coerente sobre a questão, o marxismo construiu um certo caminho lógico para seu desenvolvimento. Nas palavras do autor:

O argumento é basicamente o seguinte: a extração do esforço de trabalho em sistemas de exploração é dispendioso para as classes exploradoras devido à capacidade inerente das pessoas de resistir à própria exploração. Sistemas de exploração baseados puramente na coerção tendem com frequência a ser menos eficientes porque, sob muitas condições, é bem fácil para os trabalhadores evitar um desempenho diligente do esforço laboral. As classes exploradoras terão portanto a tendência de buscar maneiras de reduzir esses custos. Uma das maneiras de reduzir os custos fixos com a extração do esforço do trabalho é fazer coisas que provoquem o consentimento ativo dos trabalhadores (WRIGHT, 2015, p. 44).

Para que se obtenha o máximo esforço de trabalho, a coerção não basta por si só. Ela é de alguma maneira contornada, boicotada e alvo de resistência direta pelos trabalhadores. Trata-se de combiná-la com estratégias de consentimento *ativo*, que mobilize e identifique esse trabalhador. Fortalece a fidelidade para com a empresa, bem como proclama a superioridade moral de uma racionalidade contábil. As imagens mais facilmente vinculadas a esse tipo de formulação teórica são aquelas atreladas à linha de produção e seus operários, ambos sob comando da gerência. No escopo dessa discussão, destacaram-se as

abordagens de Braverman (1987) e Burawoy (1979; 1990).

Fosse possível sintetizar brevemente as formulações dos autores, diríamos que o primeiro se concentra em expor os mecanismos de controle objetivos da produção sobre o processo de trabalho, enquanto o segundo compõe sua teoria mais vinculada à ideia gramsciana de hegemonia. A problemática do controle se funda na diferenciação marxiana entre trabalho e força de trabalho: não basta para o capitalista a compra da força de trabalho, importa convertê-la em trabalho posto, realmente empregado na produção de mercadorias e na geração de valor. A força de trabalho se constitui como potência, enquanto o trabalho é a sua realização.

Conforme assinalou Braverman (1987), os desafios da conversão da força de trabalho em trabalho realizado no ambiente fabril são traduzidos pelas ciências que decorrem desse esforço – com destaque para a Psicologia Industrial, a Fisiologia Industrial e a própria Sociologia Industrial – da seguinte maneira:

[Se interessam] pelas condições sob as quais o trabalhador pode ser induzido melhor a cooperar no esquema de trabalho organizado pela engenharia industrial. [...] Os problemas em foco são os da gerência: insatisfação expressa pelas elevadas taxas de abandono de emprego, absentefismo, relutância do ritmo de trabalho imposto, indiferença, negligência, restrições à produção, e hostilidade ostensiva à administração (BRAVERMAN, 1987, p. 125).

As respostas das questões acima citadas circundam, na perspectiva do autor, a sistematização do controle do processo de trabalho mesmo que, admita-se, nunca alcançará efeito pleno. Um leitor atento de Braverman poderia apontar que o próprio autor reconhece que a habituação do trabalhador não cessa na organização científica do trabalho (os mecanismos objetivos de controle)⁵⁶. Em contrapartida, seria necessário dizer que, apesar dessa observação, a teoria bravermaniana que se sucede sobrepõe os aspectos organizacionais aos subjetivos ou, na terminologia do autor, manipulatórios. Sobre esse quesito, a pergunta bravermaniana seminal é posta com o pressuposto da insuficiência manipulatória, da seguinte maneira: “Se a adaptação do trabalhador ao modo capitalista de produção deve pouco aos esforços dos manipuladores práticos e ideológicos, como ela de fato de realiza?” (BRAVERMAN, 1987, p. 129).

Disso decorre o apontamento de duas tendências centrais desenvolvidas pela organização do trabalho capitalista, a saber: a separação entre concepção e execução (a cisão

⁵⁶ “A necessidade de ajustar o trabalhador ao trabalho em sua forma capitalista, de superar a resistência natural intensificada pela tecnologia mutável e alternante, relações sociais antagônicas e a sucessão de gerações, não termina na ‘organização científica do trabalho’, mas se torna um aspecto permanente da sociedade capitalista” (BRAVERMAN, 1987, p. 124).

entre trabalho manual e intelectual, ou entre operários e gerência) e a desqualificação do trabalho (fruto de seu caráter preconcebido e repetitivo). Retirado o poder sobre a qualidade de seu trabalho, que agora pode ser executado por qualquer outro operário, como apêndice da linha de produção, o modelo fordista tratou de avançar também sobre o ritmo dos movimentos por meio da implementação da esteira rolante. Foi essa introdução que, segundo Braverman, permitiu a Ford uniformizar e rebaixar os níveis salariais nas suas fábricas em um primeiro momento. O salário voltaria a ser utilizado como mecanismo de barganha no período seguinte, com a famosa introdução da remuneração de 5 dólares por dia, em 1914, como forma de combater a sindicalização e o êxodo dos trabalhadores.

Há, também, uma lógica de combinação dos elementos coercitivos do interior da fábrica com aqueles que minam a autonomia dos trabalhadores para além dela.

Nesse microcosmos há uma ilustração da regra de que a classe trabalhadora está progressivamente submetida ao modo capitalista de produção, e às formas sucessivas que ele assume, apenas à medida que o modo capitalista de produção conquista e destrói todas as demais formas de organização do trabalho e, com elas, todas as alternativas para a população trabalhadora (BRAVERMAN, 1987, p. 132).

Em síntese, é possível dizer que há em Braverman uma teoria da habituação do trabalhador à produção capitalista que, mais do que constrangê-lo à cooperação, o coage a não boicotá-la. Reconhece seu exercício para além da fábrica e, em especial, no seu interior; enumera aspectos tanto objetivos e quanto manipulatórios, em que pese a maior ênfase aos primeiros. Mas é em Burawoy (1990) que se encontra o maior desenvolvimento da ideia de que “o âmbito da produção não seria apenas o mundo da sujeição e da coerção, mas, simultaneamente, o mundo do consentimento” (CASTRO; GUIMARÃES, 1991, p. 2). A elaboração teórica de Burawoy, fundada em seu estudo de caso ampliado, fundamenta-se em não restringir a produção tão somente à sua dimensão econômica, mas conjugar sua leitura evidenciando os aspectos políticos e ideológicos que compõem sua estruturação.

A concepção que desenvolvemos neste ensaio é a de que o processo de produção contém tanto elementos políticos e ideológicos quanto uma dimensão puramente econômica. Em outras palavras, *o processo de produção não se restringe ao processo de trabalho* - as relações sociais estabelecidas entre homens e mulheres, à medida que transformam matérias-primas em bens úteis, fazendo uso de instrumento de fabricação. *A produção inclui, também, aparelhos políticos que reproduzem as relações do processo de trabalho através da regulação dos conflitos.* Denomino esses aparelhos de regime fabril e os conflitos que lhe são associados de política de produção (BURAWOY, 1990, p. 1, grifo nosso).

Afasta-se da ideia, por conseguinte, de que o regime fabril sobre o qual descreveu Braverman seja típico ou geral do capitalismo. Para fazer coincidir os interesses

de trabalhadores e capitalistas na formação do excedente de valor, erguem-se regimes fabris onde o consentimento prevalece sobre a própria coerção. Segundo Burawoy, apesar de relativamente raro, esse primeiro regime pode ser denominado como despotismo de mercado. Tem como base a coação econômica, caracterizando-se por uma regulação de tipo despótico do processo de trabalho. Nele, os trabalhadores se encontram em completa relação de dependência e subordinação, sem que exista qualquer poder sobre sua atividade laboral⁵⁷.

Os regimes fabris são obrigados, no entanto, a se recompor frente a duas grandes formas de intervenção estatal que, por sua vez, modificam a ligação entre a reprodução da força de trabalho e a atividade produtiva em si, trata-se da previdência e da legislação trabalhista. A primeira, a previdência, construiria patamares mínimos de reprodução da força de trabalho, alterando o estado de completa dependência do trabalhador em relação à fábrica para sua sobrevivência. Já a segunda, a legislação trabalhista, impõe limites aos métodos de dominação: estabelece o reconhecimento das organizações sindicais, fixa os marcos de negociação coletiva, limita arbitrariedades por parte do empregador; em suma, circunscreve algum nível mínimo de autonomia do trabalho.

Por tais motivos, as gerências já não seriam mais capazes de impor um despotismo de mercado puro como anteriormente descrito, não podendo confiar seus esforços tão somente ao âmbito coercitivo.

Os operários devem ser persuadidos a cooperar. Os interesses dos trabalhadores devem ser coordenados com os do capital. Os regimes despóticos dos primeiros anos do capitalismo, nos quais prevalecia a coerção sobre o consentimento, têm que ser – substituídos por regimes hegemônicos, em que o consenso predomina, embora não se exclua totalmente a coerção. Não é só que o recurso à coerção esteja limitado e regularizado; a própria aplicação da disciplina e da punição torna-se objeto de consentimento (BURAWOY, 1990, p. 3).

Mais à frente o autor tipifica um terceiro regime, relacionando as duas formas anteriores e o nomeando como despotismo hegemônico⁵⁸. Não se trata tanto, para nós, em caracterizar detalhadamente cada um desses regimes, mas em compreender como a relação entre coerção e consenso se rearranja, se combina e se metamorfoseia. Inclusive

⁵⁷ “Primeiro, os trabalhadores não têm outro meio de subsistência além da venda de sua força de trabalho em troca de salário. Segundo, o processo de trabalho é submetido à fragmentação e mecanização, de modo que a qualificação e o conhecimento especializado deixam de ser uma base de poder. [...] A anarquia do mercado conduz ao despotismo na fábrica” (BURAWOY, 1990, p. 2).

⁵⁸ “O novo despotismo ergue-se sobre a base do regime hegemônico que está substituindo. Ele é, de fato, um despotismo hegemônico. Os interesses do capital e do trabalho continuam sendo concretamente coordenados, mas onde o trabalho costumava receber concessões com base na expansão dos lucros, ele, agora, faz concessões com base na lucratividade relativa dos capitalistas entre si - isto é, dos custos de oportunidade do capital” (BURAWOY, 1990, p. 15).

considerando indevida e arbitrária a distinção absoluta entre os aspectos “objetivos” e “subjetivos”. Elas, coerção e consentimento, coexistem em diferentes proporções em cada regime, alterando suas formas de se articular e, ainda, alçando o consentimento a um novo patamar, em que se sobrepõem aos mecanismos coercitivos.

A tradição acumulada pela sociologia do trabalho acerca desse fenômeno – que passa pelas ideias de habituação, cooptação, colaboração, coerção e consentimento – nos ampara à reflexão sobre o objeto de pesquisa. Não estamos, no entanto, com os olhos voltamos ao ambiente fabril, como nas formulações de Braveman e Burawoy. Os microempreendedores se localizam em espaços físicos muito distintos (lojas, escritórios, cozinhas, automóveis ou, simplesmente, nas ruas) e, em tese, não estão necessariamente subordinados a uma gerência.

Não haveria a figura do capitalista que compra seu potencial de geração de valor (sua força de trabalho) e pretende realizá-lo ao máximo. Não há o mesmo esquema de jogos de produtividade, que estabelece e legitima as políticas de produção, tal o caso das indústrias Allied e Jay’s analisadas por Burawoy (1979). Se não há a quem consentir, ao quê esses trabalhadores consentem senão à própria lógica individualizada de reprodução da força de trabalho?

A ideologia que atua como intermediadora dessa acomodação tem plasticidade o suficiente para se adequar aos distintos contextos, tipos de atividade e de expectativas individuais. Por isso, mobiliza diferentes trabalhadores de diferentes maneiras. Se apresenta como autoestima para quem necessita de reconhecimento, se coloca como conveniente para quem se equilibra em suas contradições; mas é, também, uma cilada para aqueles que buscam previsibilidade no contexto de um mundo do trabalho marcado pelo efêmero.

Está nítida a ideia de que há um deslocamento das estratégias de dominação postas no capitalismo contemporâneo. Elas não podem mais ser tracionadas unicamente pelos seus fatores coercitivos ou, retomando Han (2015), por sua negatividade. Uma lógica recompensadora é mobilizada para garantir um consentimento que seja o mais ativo quanto for possível por parte dessa parcela dos trabalhadores. Recompensas de ordem material ou imaterial. Ou, ainda, cuja fronteira seja mais indeterminada, mas que reafirme sua adesão.

Qual o tipo de concordância e quais seriam os elementos que forjam a dominação no “chão” do trabalho dos incipientes empreendedores são as questões postas diante de nós. Seja ela integral ou parcial, não importa tanto, mas interessa que exista em algum nível. Nem sempre caminha conjuntamente com o avanço das condições de trabalho, embora possa vir

a ser. Em tais casos, a explicação é facilitada. Um empréstimo é obtido em melhores condições, participa de uma licitação ou agarra-se ao auxílio doença em um período de enfermidade.

Mas o que dizer quando a adesão vem ausente de sequer uma dessas situações? Em não havendo qualquer tipo de alteração nas suas reais e materiais condições de trabalho, a fonte explicativa se volta por completo aos fatores intangíveis e simbólicos. Nesse caso, o convencimento ideológico preponderante atua dando ao trabalhador um certo tipo de reconhecimento, de *status* e de sentido (projeto) de suas ações. Ainda que pareça pouco, pode ser o bastante para ativar o consentimento de uma parcela dos indivíduos envolvidos.

Capítulo 4. O MEI nas relações de trabalho no Brasil

4.1. Consenso e disputa no CDES

Evidentemente, o Microempreendedor Individual não é produzido em um vácuo histórico. Ele responde às tendências políticas, econômicas e sociais de sua época e, em contrapartida, também faz ser respondido. Ocupa, com isso, um lugar histórico-social que não podemos deixar de lado desde o momento de sua formulação e de seus primeiros passos. Tratamos de maneira mais detida, no Capítulo 1, sobre determinantes gerais que atuaram na criação do MEI. Naquela altura nos referíamos às tendências globais do mercado capitalista, com ênfase à consigna “individualização das relações de trabalho”.

Esse fenômeno impõe uma marca de nascimento ao MEI e atravessa diretamente cada um dos aspectos analisados desse objeto de pesquisa, ainda que ora mais diretamente e ora de maneira mais discreta. É importante ressaltar que é identificado no movimento geral do capitalismo e, como tal, carece de mediações, seja para a dinâmica nacional, seja para as implicações individuais. Não se trata, em suma, de um argumento fatalista. A tendência à individualização das relações de trabalho se expressa na aceleração do movimento de compra e venda de força de trabalho (o que anteriormente também chamamos de absorção e desorção de força de trabalho) e, no âmbito jurídico-legal, na adequação das legislações trabalhistas mundo afora: em parte, flexibilizando estatutos jurídicos já constituídos, noutra parte criando arranjos e formatos inéditos.

Com isso, queremos delimitar com clareza que “individualização” e “MEI” não são a mesma coisa, apesar de comporem a mesma paisagem analítica. A individualização expressa uma tendência global, enquanto o MEI é uma forma jurídica formatada sob sua influência, mas não só essa. A fabricação do MEI consiste em um condensado de processos sociais, sobre o qual é possível identificar maior e menor poder de influência: ele não se limita à dinâmica da individualização, apesar de tê-la, ao nosso ver, como uma de suas determinantes principais.

É possível notar em diversos países formas jurídicas individualizantes e flexibilizadoras que tomaram contornos muito próprios e particulares; respondem, é claro, às dinâmicas nacionais e estão sob pressão da correlação de forças entre capital e trabalho em cada lugar e época histórica. No Brasil, não seria diferente. Dos diversos arranjos flexibilizadores do mercado de trabalho nascidos da década de 1990 em diante, por que geramos um modelo tão particular sob o carimbo do empreendedorismo? Para construir uma

Sociologia do Microempreendedor Individual e estabelecer novas camadas de compreensão das entrevistas que realizamos, será oportuno passar por algumas pistas indicadas no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES).

A criação do CDES, em 2003⁵⁹, envolve uma tentativa de concertação em prol do desenvolvimento econômico nacional, trazendo para um mesmo espaço de debate e formulação política representantes do Governo Federal, entidades empresariais e sindicais. Tratava-se de uma verdadeira mesa de negociação, muito representativa do horizonte político e ideológico encarnado pelos dois primeiros governos de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010). Para entender sua influência sobre o MEI, estaremos guiados pelas atas das reuniões desse conselho, bem como pelas publicações de Colombi (2018; 2020) que, ao analisar a ação dos sindicatos e a relação destes com o Governo Federal entre 2003 e 2014, traça quadro preciso do órgão.

Segundo a autora, de certa maneira a concretização do CDES dá forma àquilo que era prometido tanto na famosa “Carta ao povo brasileiro”, de 2002, quanto pelos primeiros discursos presidenciais: uma espécie de pacto social, uma aliança garantidora de crescimento e estabilidade da vida político-econômica do país. Esse discurso também encontrava paralelo no seio do próprio movimento sindical, que identificava no governo Lula a oportunidade de construção de um “acordo nacional” que tivesse a capacidade de compor um “projeto de entendimento” do país no qual a participação no CDES ocuparia função estratégica e privilegiada (COLOMBI, 2018). Essa perspectiva é reforçada por Guiot (2015):

A ideia colocada era de que a mobilização necessária para a construção de um autêntico desenvolvimento apenas se daria pela consensualização de uma pauta mínima de mudanças necessárias ao país. Sem mudanças bruscas ou radicais, dever-se-ia construir um projeto em que desenvolvimento econômico e social e coesão social andariam lado a lado, ou melhor, ambos se nutririam (GUIOT, 2015, p. 38).

A partir desse ponto não temos como objetivo traçar um quadro histórico e analítico sobre todo o escopo de atuação do conselho, tarefa já realizada pela literatura especializada. A finalidade é, tão somente, identificar os pontos de intersecção da atuação do CDES com a formulação do MEI para compreender, em seguida, possíveis tensões e

⁵⁹ Criado em 1º de janeiro de 2003 pela Medida Provisória nº 103 e posteriormente regulamentado pela Lei nº. 10.683 de 28 de maio de 2003, segundo a qual “Ao Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social compete assessorar o presidente da República na formulação de políticas e diretrizes específicas, apreciar propostas de políticas públicas e de reformas estruturais e de desenvolvimento econômico e social que lhe sejam submetidas pelo presidente, para articulação das relações de Governo com representantes da sociedade”.

aspectos já estabelecidos naquela altura. Para cumprir com esse objetivo, apresentaremos as citações diretas de alguns fragmentos das transcrições dispostas nas atas. Ainda que demande uma atividade minuciosa no momento da investigação, pretendemos que não seja um exercício exaustivo em sua exposição. Por tal motivo, seguiremos apenas com os trechos mais diretamente relacionados ao nosso objeto, o MEI.

Ao analisar suas atas, percebe-se na atuação no conselho o seu modo de exercer influência direta no executivo no que tange aos principais assuntos do mercado de trabalho, tal como disposto em sua finalidade. Não o fazia de forma neutra, por suposto, mas direcionando as políticas em uma determinada perspectiva. Trata-se, em suas pautas, da conformação de uma agenda reformista sob forte influência empresarial, fruto da própria composição do órgão, de maioria patronal⁶⁰, e também de certa acomodação da representação sindical (COLOMBI, 2018). Ocuparam o centro do debate temas como as reformas tributária, previdenciária e trabalhista, além dos debates sobre políticas de combate à informalidade, geração de emprego e salário mínimo. A chave “empreendedorismo” é citada por diversas vezes ao longo das transcrições, mas localizadas em um espaço mais associado à questão da informalidade e, também, das microempresas. Dessa maneira, também em 2003, foi criado o *Grupo de Trabalho em Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade*.

Ainda nesse sentido, destacamos a colocação do então Ministro da Fazenda, Antônio Palocci, na ocasião da 7ª reunião ordinária do CDES:

Para garantirmos um crescimento econômico consistente é necessário um sólido alicerce de estabilidade macroeconômica. Não há exemplo no mundo de países que se desenvolveram sem estabilidade de preços. Mas esta não é condição suficiente para assegurar o crescimento econômico adequado. É preciso buscar pilares fundamentais que o suportem, quais sejam: eficiência e produtividade, empreendedorismo, promoção do comércio exterior e proteção social efetiva. Há uma série de iniciativas do governo sobre esses quatro temas principais. Projetos que estão no Congresso e promoverão importantes ajustes no marco institucional, como [...] a consolidação de uma legislação para permitir e facilitar a legalização de pequenos empreendimentos que estão na informalidade (Antônio Palocci, Ata da 7ª Reunião Ordinária do CDES, em 13 de maio de 2004, p. 9).

E complementa, em seguida:

⁶⁰ A composição do CDES se dava da seguinte maneira: “No caso do CDES, além do Presidente da República, o Conselho contou desde sua criação com cerca de 90 membros, com pequenas variações ao longo dos anos em virtude do fluxo bianual de alteração na sua plenária. Até o ano de 2015, a bancada empresarial variou entre 49 e 54 representantes, enquanto a bancada sindical oscilou entre 12 a 18 membros. Entidades da sociedade civil, personalidades e acadêmicos compunham o restante das cadeiras. Entre os representantes do movimento sindical, 22 líderes pertencentes à CUT, 8 da FS, 4 da UGT, 2 da NCST, 1 líder da CGTB e 1 liderança da CTB passaram pelo Conselho” (COLOMBI, 2018, p. 26).

Estamos fazendo um estudo sobre empreendedorismo, todos estão convidados para fechar conosco este projeto, é um projeto que vai ser muito importante para a formalização no Brasil (Antônio Palocci, Ata da 7ª Reunião Ordinária do CDES, em 13 de maio de 2004, p. 23).

Até essa altura, o que podemos identificar é a disposição do Governo Federal, em parceria com o Sebrae e com o *GT Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade*, de elaborar uma política pública fomentadora do empreendedorismo, que se constituísse como ferramenta de absorção dos trabalhadores até então localizados na informalidade. O resultado desse estudo foi a criação da figura do Super Simples, cujo objetivo era realizar a simplificação e a unificação dos tributos das micro e pequenas empresas, além de reduzir taxas e impostos aos empreendimentos de faturamento até 3,6 milhões de reais anuais. Nesse âmbito, o MEI tomaria contornos mais delineados na reunião de 19 de agosto de 2005, na fala do Ministro Jaques Wagner:

A Presidência da República e a Casa Civil estão acompanhando isso, na coordenação estamos fazendo esse trabalho de comparação daquilo que saiu do grupo, com o Projeto do Sebrae, que pede um novo limite para o Simples, da questão da desburocratização e, portanto, acho que o GT Micro e Pequena Empresa, Autogestão e Informalidade já produziu resultados concretos do ponto de vista do acolhimento pela Presidência da República e pelo Governo Federal. Evidentemente, que o objetivo maior é o Projeto de Lei chegar ao Congresso Nacional que vai debatê-lo com a sociedade até que se possa encontrar um denominador comum. A decisão do Governo é negociar com o Congresso para apressar a aprovação do Projeto Pré-Empresa, com limite de faturamento de até R\$ 36.000,00 para que possamos fazer uma formatação convidativa de quem está na informalidade para se formalizar com regras mais simples do que a regra normal (Jaques Wagner, Ata da 12ª Reunião Ordinária do CDES, em 19 de agosto de 2005, p. 4).

Vinculado às iniciativas do Simples Nacional, o MEI fora posteriormente aprovado pela Lei Complementar 128/2008. Segundo José Pimentel, então Ministro da Previdência Social, sob a justificativa de trazer à formalidade mais de 11 milhões de trabalhadores brasileiros, em suas palavras:

A partir de 1º de julho desse ano, nós iniciaremos com toda a sociedade brasileira o Fórum das Entidades Patronais dos Trabalhadores, o Pacto Federativo, o Sebrae, em especial, que é o grande coordenador dessa política da micro e pequena empresa e do empreendedor individual. Nós temos 11 milhões de empreendedores individuais que estão na informalidade. Isso dá um total de homens e mulheres que tem receita bruta de até R\$ 36 mil e pode ter até 1 empregado. E esse público é constituído do comércio em geral, da indústria em geral, do setor de serviços, exceto as atividades regulamentadas, como é o médico, o advogado, o arquiteto, o engenheiro. A única exceção é para os contabilistas, porque eles também prestam serviços neste setor sem receber um centavo de retribuição. Exatamente por isso, ele também integra essa primeira pilastra do Simples Nacional. Essa política só é possível porque no Congresso Nacional, em dezembro de 2008, aprovou-se a Lei Complementar 128, que alterou o Simples Nacional. Eles serão formalizados como pessoas jurídicas que são, com único CNPJ valendo para os municípios, estados e a União e não pagarão nenhuma tarifa para se formalizar e serão

formalizados em até meia hora. É bom lembrar que em 2003, em alguns lugares do Brasil, levava-se até 150 dias para poder criar uma empresa. Essa formalização é coordenada pelo Ministério da Indústria e Comércio, comandado pelo Ministro Miguel Jorge. A rede está sendo implantada, exatamente iniciando pelo microempreendedor individual e depois será estendido para todas as demais empresas, independentemente do seu porte. Eles têm impostos zero para o governo federal e contribuirão com R\$ 1,00 a título de ICMS para que o Estado mantenha esse cadastro, sendo eles do comércio ou da indústria. E se for do setor de serviços não paga ICMS, paga ISS de R\$ 5,00 e tem a aposentadoria por idade, salário maternidade, licença saúde, pensão por morte e auxílio reclusão e para ter todos esses benefícios, eles contribuirão com 11% sobre o salário mínimo, que dá o valor de R\$ 51,15 para ele, como pessoa jurídica, que é e também como pessoa física. Nas regras atuais seria 40% sobre o salário mínimo. Vamos precisar muito dos nossos conselheiros nessa grande tarefa, para trazer para à formalidade 11 milhões de homens e mulheres que estão à margem da lei e nós todos temos o compromisso de combater a pirataria neste setor” (José Pimentel, Ata da 30ª Reunião Ordinária do CDES, 4 de junho de 2009, p. 11)

Finalizamos aqui as referências diretas às atas do CDES, de onde já extraímos os trechos mais significativos em suas intersecções com o MEI. Ainda que muitas vezes extensos, como é o caso do último relato, a leitura desses excertos se faz incontornável para desatar um dos nós da investigação. Durante a pesquisa, ao levantar a informação de que o MEI havia sido uma iniciativa vinculada e, de certa forma, gestada no CDES, uma questão passou a ser latente: à época, qual foi a percepção do movimento sindical? Ligada a essa, outras dúvidas se sobreporiam: houve debate de ideias sobre o tema? Quais eram os aspectos contraditórios? Quais seriam os atores envolvidos nos questionamentos ao MEI?

As atas se apresentam como um caminho profícuo para procurar essas respostas, mas não são suficientes para solucionar plenamente as interrogações suscitadas. Sua análise nos fornece, no entanto, informações importantes sobre as quais podemos inferir alguns apontamentos. O primeiro deles é: ao contrário da expectativa sobre possíveis confrontações, não há elementos que nos permitam apontar que tenha havido algum tipo de resistência ou crítica da parte dos conselheiros que compunham o CDES, seja dos representantes sindicais ou não.

Da parte deles, os representantes sindicais, não há anotação de falas diretas sobre o MEI, a questão era tratada pelo escopo de ampliação da formalidade, sendo observada pelo ponto de vista da inclusão desses trabalhadores nas relações legalizadas do mercado de trabalho. Ainda assim, poderíamos nos questionar se a ausência de críticas nos registros em ata significa, necessariamente, a inexistência de qualquer tipo de controvérsia. Para tanto, devemos considerar também outros caminhos. Considere-se, de antemão, o contexto de atuação do sindicalismo no CDES. Sobre ele, Colombi (2018) identifica uma “baixa disposição ao enfrentamento”.

No CDES, confrontos dessa natureza foram evitados e os representantes sindicais mostraram baixa disposição ao enfrentamento dos fatores negativos implicados nas minirreformas trabalhistas nele discutidas, a exemplo dos aspectos flexibilizadores contidos na criação do Super Simples, da redução do limite de preferência do crédito trabalhista contida na Lei de Falências e das consequências negativas da difusão do empreendedorismo enquanto política de geração de trabalho e renda mediante o patamar rebaixado de direitos do Microempreendedor Individual (COLOMBI, 2018, p. 307).

Associado ao contexto de concertação de interesses sindicais e empresariais materializado no CDES, que dá origem a essa pacificidade, haveria no sindicalismo da época uma certa expectativa de que, dessa política, poderia nascer uma posição de vantagem para a atuação sindical. O MEI, ao incluir milhões de trabalhadores na formalidade, poderia se transformar em instrumento de conexão do movimento sindical com categorias que historicamente passaram ao largo das organizações trabalhistas. Em entrevista concedida para Colombi (2018), Artur Henrique (Presidente da CUT entre 2006 e 2012) deu a seguinte declaração:

O então ministro da previdência e secretário, o Pimentel, chegou um dia pra nós ali na CUT e falou assim “rapaz, nós estamos com um projeto aqui fantástico”. Porque ele dizia o seguinte: nós temos micro e pequenas empresas com faturamento até trezentos e sessenta mil e os pequenos empresários, um pipoqueiro, uma cabeleireira, esse povo não tá na previdência, não tá na formalização do mercado de trabalho, não tá em lugar nenhum. Criou-se o microempreendedor individual. O lançamento foi no Sindicato dos Bancários de São Paulo, pra você ter uma ideia. (...) O que fiz eu na minha vã filosofia de achar que daria pra gente? Fui pra CUT e falei: “gente” – eu presidente – “isso aqui é organização sindical pura, se cada um desses caras vão poder se formalizar dessa forma fácil, pagar um imposto que é trinta, não sei quantos reais e vão ter direito a aposentadoria, vão ter direito a INSS e tudo mais, e ainda vão ter direito a um funcionário, se não tomar cuidado nós vamos ter um monte de empreendedor. Esse cara, se não tomar cuidado vai ter um funcionário que ele não vai contratar, que ele não vai formalizar, então nós precisamos ter o quê?” Como é que a CUT, como é que os nossos sindicatos se envolvem em ir atrás desse povo? Qual é a forma de fazer?”. Não sei, se eu soubesse eu tinha um sindicato de microempreendedor individual. Seis milhões de trabalhadores no Brasil inteiro. Qual é o nó? O problema é que como é individual é difícil de chegar, o movimento sindical se acomodou no governo Lula, na estrutura sindical oficial, do mesmo jeito que o PT se acomodou na estrutura oficial dos partidos. Essa é a minha opinião pessoal. Então a gente achava que era muito trabalho ir atrás do cara, nem sei onde ele tá. Bom, você poderia ter conversado pelo menos com as duas principais classes do MEI. Deve ser beleza, cabeleireiro, segundo é confecção, terceiro alimentação. Entre os três, vamos pegar os nossos sindicatos dessas áreas e vamos procurar, vamos criar uma relação, vamos tentar chamar uma reunião, um seminário. Nunca fizeram nada, então – estou falando da CUT, os outros muito menos – então estou dizendo que eu acho que nós erramos ao não trazer esse pessoal pra debater no movimento sindical (Artur Henrique *apud* COLOMBI, 2018, p. 246).

A entrevista de Artur é elucidativa ao trazer à tona não só algumas camadas das impressões da época, mas também um balanço pessoal daquilo que faltou à atuação do movimento sindical. Trata-se, portanto, de uma iniciativa nascida do diálogo direto entre o

Governo Federal e o Sebrae, que passou tanto pelo espaço do GT Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade quanto pelo pleno do CDES e que, posteriormente, chega ao movimento sindical de maneira passiva. Ela é vista como uma política que poderia dar respostas progressivas ao estrutural problema da informalidade do mercado de trabalho brasileiro, uma esperança de trazer esse contingente à formalização e, ainda, garantir-lhe direitos previdenciários.

Não é possível dizer que o MEI não tenha cumprido com essa promessa, embora ocorra que o patamar rebaixado dos direitos previstos parece não ter sido contestado no momento de sua criação, bem como não teriam sido observados com a devida atenção, por parte do movimento sindical, possíveis efeitos deletérios que essa forma jurídica poderia estabelecer no mercado de trabalho. Esse caráter contraditório não seria um problema em si, segundo o relato, caso o mesmo movimento sindical tivesse lançado estratégias de aproximação e organização desses trabalhadores.

Longe de lograr a referida aproximação, até por não ter sido construída uma estratégia estruturada nesse sentido, os MEIs continuam a ser uma massa heterogênea e difusa em relação ao sindicalismo. Pelo seu caráter multifacetado, já tão reforçado nos capítulos anteriores, não seria razoável imprimir ao MEI as mesmas expectativas de organização tal como noutras categorias de trabalhadores com vasta tradição de mobilização na história brasileira. O MEI, como sabemos, não se restringe a uma só categoria e a procura de elementos comuns para forjar uma identidade profissional seria uma tarefa árdua. O próprio dirigente sindical, Artur Henrique, reconhece esse aspecto e, dele, já deriva uma estratégia possível: elencar três categorias que pudessem ser prioritárias nessas tratativas.

Não só pela posição que ocupava – como o então Presidente da CUT e conselheiro do CDES – mas também pelo relato acima, imaginei uma série de perguntas que poderiam ser feitas para Artur, como forma de detalhar algumas de nossas impressões. Foi com essa motivação que estabeleci contato e realizamos a entrevista no final do ano de 2022, no dia 19 de dezembro. Em uma segunda-feira, por videochamada, Artur falava diretamente da Fundação Perseu Abramo. Solícito, o entrevistado ora reforçava e ora alterava algumas das minhas percepções anteriores. Primeiramente, corroborando o cenário da discussão: a informalidade se encontrava no centro das preocupações e motivou a busca de políticas que pudessem fornecer cobertura a essa parcela dos trabalhadores.

O MEI nasceu dentro do governo na ideia das políticas públicas voltadas à formalização da classe trabalhadora e da inclusão na previdência. [...] Eu não saberia te dizer o gabinete que ele nasceu. Tinha um deputado do PSDB que foi

uma das pessoas, ele acabou virando relator do projeto na Câmara. Nasceu naquele bojo da discussão de fortalecimento das micro e pequenas empresas, mas ocorre que nós também tínhamos o conta própria. Ele não aparecia no Sebrae, não tinha acesso ao crédito, tudo porque não era formal. Foi então que começou o debate internamente no governo. Tanto é que tratavam como empresários desde aquela época, essa visão do Afif⁶¹ mesmo estando junto do governo do PT. Nós dizíamos que ele não é um empresário, é um trabalhador que não conseguiu arrumar emprego, ou os empregos que ele arrumou não tinham renda o suficiente e aí caiu nesse tipo de trabalho (Artur Henrique, ex-presidente da CUT e ex-conselheiro do CDES).

A inserção de Artur também nos permite identificar, para além das atas, determinadas tensões ao redor das discussões sobre o MEI. Tomando as atas como única fonte de análise, ficaríamos presos numa perspectiva consensual. A partir de seu relato, no entanto, é possível perceber contestações entre as perspectivas sindical e empresarial no âmbito do CDES, mas também no seio do próprio movimento sindical.

A minha opinião pessoal é de que não era um consenso. Não só tinha muita divisão no movimento sindical, mas também depois no conselho. Dentro da CUT sempre teve uma dificuldade grande de enxergar necessidades de mudanças diante de um novo cenário. [...] Na CUT, o debate do MEI era a mesma coisa: “então eles não são trabalhadores? Vamos deixar esses caras no colo dos empresários? É disso que vocês estão me falando. Se eu não falo, não penso e não conheço as reivindicações, quem vai?” Venceu a visão de que nós não podíamos deixar eles na mão do Afif, simbolizando o capital. Eram trabalhadores. Qual é o problema? É difícil de organizar. São pessoas individuais, não é uma empresa, uma base de produção, uma metalúrgica. A organização sindical desse pessoal é muito difícil. Quando chega no conselho, é sinal que grande parte dos debates que tinham que ser feitos para limpar as arestas, tirar o que dá problema, ela já chega redonda. Não quer dizer que ela chega consensuada (Artur Henrique, ex-presidente da CUT e ex-conselheiro do CDES).

Havia por parte de algumas correntes cutistas a posição de negação completa daquilo que viria a se constituir como MEI. Nessa perspectiva, o posicionamento do movimento sindical deveria ser de luta contra esse tipo de forma jurídica, buscando inserir os trabalhadores informais nos empregos de carteira assinada. Prevaleceu, no entanto, a visão comungada por Artur, que levava em consideração a possibilidade de influência sindical sobre políticas que partiriam, inexoravelmente, do empresariado. Aderir a essa política significaria incorporar suas contradições para que ela não fosse formatada única e exclusivamente pela influência empresarial. Tais contradições deveriam, em seguida, ter vazão nos esforços de diálogo e organização desses trabalhadores.

⁶¹ Refere-se ao empresário Guilherme Afif Domingos, que é apresentado da seguinte maneira pelo site do CDES: “Diretor-presidente do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). Foi ministro-chefe da Secretaria da Micro e Pequena Empresa da Presidência da República e vice-governador de São Paulo. Ocupou secretarias de governo do Estado de São Paulo e foi presidente da Confederação das Associações Comerciais do Brasil (CACB), da Federação e da Associação Comercial de São Paulo (Facsap e Acsp)”.

Não que essa posição fosse acrítica em relação às possíveis consequências negativas do MEI. Já era uma preocupação, segundo seus relatos, a “má utilização por parte de alguns empresários como forma de burlar a legislação”, isto é, a instrumentalização do MEI como forma de pejotização, substituindo vínculos empregatícios, já era considerada mesmo antes do sua concertação no CDES. O implícito é de que a verdadeira disputa em torno do MEI e de seus possíveis efeitos se daria fora do conselho. De uma parte, apostando no poder do Governo Federal de gerar empregos formais e aumentar a renda proveniente do trabalho e, de outra, na capacidade do movimento sindical de estabelecer conexão com esses recém-formalizados, exercendo influência nas suas formas de se organizar e, até mesmo, no seu potencial de mobilização.

Não é segredo que o movimento sindical não tenha alcançado os objetivos vislumbrados por Artur naquele momento. São aspirações que permanecem como desafios até os dias atuais, não só para com os MEIs. Figuram nesse cenário também os trabalhadores informais, que continuam correspondendo a uma grande massa do mundo do trabalho brasileiro, e mais recentemente os trabalhadores dos mais diversos aplicativos (principalmente no que se refere ao transporte de passageiros e de serviços de entrega). As iniciativas existem, ainda que se possa apontar suas insuficiências.

O fato é que, conforme realizava as entrevistas com os MEIs, as questões sobre a capacidade de organização e mobilização desses trabalhadores continuavam completamente em aberto. Até que, em uma delas, foi indicado o contato da Associação dos Microempreendedores Individuais de Hortolândia e Região (Assimei). A forma associativa era uma novidade que se colocava diante da pesquisa e, de imediato, despertou interesse. A partir dela, seguiremos as reflexões sobre os potenciais organizativos dos microempreendedores.

4.2. Um associativismo de resultados

Na medida em que as entrevistas se desenvolviam, algumas questões passavam a me instigar de maneira mais decisiva. As possibilidades de organização e mobilização dos MEIs já eram uma preocupação teórica e empírica, mas não encontravam maiores elementos de aprofundamento a partir das narrativas que eram apresentadas pelos trabalhadores. Na

primeira pergunta do roteiro⁶², sempre deixei muito claro o cerne da questão “me conte como você chegou até aqui”. Tão importante quanto o histórico laboral era desvendar quais os mecanismos operaram para a condução até o MEI. Na quinta pergunta⁶³ – que já nos localizava na segunda metade da entrevista – constava uma tentativa de relação entre MEI e direitos a ele associados. Os trabalhadores já tinham consciência prévia desses direitos? Eles eram, de alguma forma, almejados? O objetivo era saber se haveria apetite para buscar a ampliação desses direitos.

Em um roteiro semiestruturado, estivemos atentos para puxar alguns fios sempre que fosse possível para que pudéssemos nos aprofundar nesses aspectos. Não havíamos logrado grandes informações sobre aspectos organizativos com essa estratégia. Na verdade, não raro, alguns desses trabalhadores MEIs demonstravam uma certa surpresa ao saber que a eles eram garantidos alguns direitos previdenciários. Outra parte demonstrava já ter esse conhecimento, apesar de não haver entrevistado sequer um trabalhador que tenha, de fato, usufruído de algum desses direitos.

Foi na entrevista com Sandra que, já na primeira pergunta, nos conta como conheceu o MEI: através do “pessoal do MEI de Hortolândia” em um momento em que ela necessitava emitir uma nota fiscal. Pensei, de imediato, que se tratava de alguma ação vinculada ao Sebrae. Mais à frente, ela relatou que existia em sua cidade uma associação de MEIs denominada Assimei. Diante do meu interesse, Sandra não conseguiu entrar em maiores detalhes. Seu contato havia sido pontual e ela não tinha certeza das informações que eu a demandava. Mas me colocou em contato direto com José, presidente da associação.

Fiquei entusiasmado com a possibilidade da entrevista. José não me respondeu de imediato e tinha uma agenda cheia, de tal maneira que demoramos a conseguir um horário comum. Muitas perguntas se abriam para mim nesse ínterim: quais são os caminhos possíveis de ação coletiva dos MEIs? Entidades associativas são uma alternativa real? Qual é o sentido político apontado por esse tipo de organização? É possível aglutinar interesses comuns desses trabalhadores para pressionar por avanços de direitos sociais e trabalhistas? Havia a expectativa de iniciar algumas reflexões nesse sentido.

⁶² Roteiro de entrevista, primeira pergunta: “Qual a sua trajetória de trabalho? Conte um pouco como chegou até aqui”.

⁶³ Roteiro de entrevista, quinta pergunta: “O MEI garante acesso aos direitos previdenciários (auxílio-doença, licença-maternidade, aposentadoria...). Você já precisou acessar algum desses benefícios? Considerou isso como importante na hora de abrir o MEI? 5.1. Você já sabia desses direitos? 5.2. Tem a expectativa de que o vínculo com o MEI te possibilite ter uma aposentadoria? 5.3. Já adoeceu no trabalho?”.

Figura 2. Imagem de apresentação da Assimei nas redes sociais



Fonte: Página oficial de Facebook da Assimei: <<https://www.facebook.com/Assimei>>. Acesso em 20 de janeiro de 2023.

Na data marcada, nos encontramos por videochamada e José já versou sobre a criação da associação, em 2014, antes mesmo que fizesse a primeira pergunta. Achei oportuno deixá-lo conduzir esse momento inicial. Aproveitei para ouvir o que elencaria espontaneamente. Com apenas um minuto e meio transcorridos, nos contou:

Eu friso bem associação e não sindicato. O termo sindicato hoje em dia é mais pesado. Associação não, engloba um grupo de pessoas com o mesmo objetivo, direcionando para o bem e para o fortalecimento dos MEIs. Há 6 anos encontramos essa lacuna, porque minha esposa trabalhou na Casa do Empreendedor da prefeitura [de Hortolândia]. Os órgãos públicos deixavam a desejar para o MEI. Transformavam o MEI em uma bolinha de ping-pong. Criei o estatuto da associação, tudo do zero. Tirava da terra mesmo e vamos lá fazer e acontecer (José, presidente da Assimei).

Me surpreendeu que entrasse nesse assunto de maneira tão rápida. Ainda que não tivesse sido perguntado diretamente. A impressão é de que a anteposição ao formato sindical constitui a identidade dessa associação. Antes que eu pudesse abrir mais questões sobre esse ponto, José já elencava o leque de serviços que prestavam aos MEIs, vangloriando-se do apoio dado desde a criação do CNPJ, à emissão das notas fiscais, documentações, direcionamentos e cursos⁶⁴. Aproveitei uma brecha para fazer a primeira

⁶⁴ “O apoio ao MEI não é só abrir, tchau e benção. O MEI necessita que pegue ele pela mão e caminhe junto. Você precisa do quê? De uma nota fiscal, que é 90% da abertura dos MEIs de hoje em dia. Não vou só abrir o seu CNPJ, vou te apoiar em tudo. CNPJ, nota fiscal de produto ou de serviço, vou orientar, fazer papel timbrado, fazer um orçamento para você levar. Sair daquele papel de pão, daquela coisa arcaica. Damos palestras, damos cursos, direcionamentos. Não é um órgão governamental, é um parceiro de verdade. Abraçar, ver a necessidade e lutar para que um dia ele deixe de ser MEI. Nosso maior orgulho é ver alguém virar uma ME, EPP” (José, presidente da Assimei).

pergunta:

[Entrevistador] Você falou sobre os sindicatos, gostaria de te ouvir mais sobre isso. O que é diferente e o que é parecido com um sindicato?

[José] Um sindicato hoje luta só por classes. Uma classe de um certo CNAE. O sindicato dos trabalhadores rurais, dos metalúrgicos, dos digitadores. Ele não engloba todos os CNAEs, como é o caso da associação. Da construção civil, de artes gráficas, prestadores de serviço, vendedores. A associação é o conjunto desses CNAEs procurando um bem comum para todos eles.

[Entrevistador] E o que tem de semelhante?

[José] Eu não vejo semelhança. Se eu for seguir a linha de um sindicato, vou ter que lutar por uma classe e uma classe para mim não vai resolver. Se chega um cara da construção civil aqui: “eu não posso fazer nada por você, porque seu trabalho, seu CNAE não faz parte de mim” (José, presidente da Assimei).

Considerarei esse um dos trechos mais relevantes do nosso diálogo. José constrói uma imagem essencialmente negativa do sindicalismo e visualiza sua associação como o seu avesso. É representativo que José não elenque qualquer tipo de semelhança e não trace elogios à forma sindical. Não há como deixar de notar, também, que identifica o seu público pela condição de CNAE e não pelo vocábulo “trabalhador”, como é de praxe do sindicalismo. É mais uma pista de sua anteposição. Porém, não se interessou a dissertar mais longamente sobre o assunto, retomando a descrição sobre como se organizam.

Figura 3. Panfleto de serviços oferecidos pela Assimei

ASSOCIAÇÃO DOS MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS
DA CIDADE DE HORTOLÂNDIA E REGIÃO

CONHEÇA NOSSOS serviços

- Abertura de Empresa MEI (CNPJ)
- Abertura da Inscrição Municipal
- Emissão de Guias INSS (DAS)
- Emissão de Notas Fiscais
- Declaração do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (MEI)
- Palestras Informativas
- Procedimentos para Vigilância Sanitária e Alvará de Funcionamento
- Xerox
- Impressões
- Plastificação
- Digitalização
- 2ª Via de Contas e Boletos
- Atestado de Antecedentes Criminais
- Curriculum Vitae
- Foto 3 x 4
- Agendamento
- Poupa Tempo

CONSULTE!

*** Alguns dos nossos serviços o associado possui o direito incluso na contribuição mensal

** Os serviços não inclusos possuem custo reduzido ao associado

Contato: 97172-8904
Rua Ardimão Severino de Figueiredo, 65
Jd Carmem Cristina - Hortolândia

Fonte: Página oficial de Facebook da Assimei: <<https://www.facebook.com/Assimei>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

Ocupam um escritório com duas salas: a recepção e a contabilidade. A recepção fica ao encargo do próprio José. É onde, segundo ele, se faz tudo: acolhida, documentação e acompanhamento daqueles que se associam. É nessa abordagem que reside a maior diferença da Assimei para um escritório de contabilidade qualquer, onde se faria apenas a parte mais burocrática. Além disso, os valores cobrados seriam bem diferentes:

Somos um escritório pequeno, com duas salas. Temos o setor de contabilidade e temos o setor da recepção, de fazer tudo, que sou eu. Te recepciono, vejo seus documentos, faço tudo para o MEI. Não há necessidade de termos várias pessoas trabalhando. Seria um gasto dispendioso que não nos compete, porque o valor da contribuição é muito baixo. Diferente de um escritório de contabilidade, não chega nem a 10% disso. [...] Eu sou o presidente, temos também tesoureiro, secretária, tudo que o estatuto nos obriga a ter. Mas trabalhando com a mão na massa sou eu. E também meu filho, que é um cara super novo e se interessou, para um dia ele assumir também. [...] O valor é fixo, tem associado que não chega nem a 50 reais mensais, é muito pouco. O MEI é a base de tudo. Ele não tem o lucro de uma ME, o lucro dele é baixo. Ganha no almoço para comer na janta, nem por isso vou deixar de dar uma assistência a ele. Cobro um valor para manutenção. É uma média de 40 reais (José, presidente da Assimei).

São três os pontos que me chamam atenção a essa altura: *i*) existe uma estrutura organizativa da associação formalmente estabelecida, mas que não opera de fato (tesouraria, secretaria...); *ii*) José vê o filho na linha sucessória da associação, tendo a expectativa de que ele a assumirá futuramente; *iii*) José responde sobre o valor de contribuição dos associados quando perguntado, mas demonstra certo desconforto. Não avançamos em maiores detalhes da vida financeira da associação ou sobre o quantitativo de associados, apenas sabemos que a média de contribuição fica entre 40 e 50 reais mensais. De fato, significativamente abaixo do valor médio praticado pelos escritórios de contabilidade da região, que oscilam entre 400 e 600 reais quando se trata do atendimento a um MEI.

Tudo isso leva a crer que o formato associativo é muito mais uma operação formal do que uma dinâmica organizativa de fato. Por mais que pareça uma contradição em termos, ele se apresenta como uma associação “individualizada”: prestadora de serviços aos indivíduos separadamente, sem que esses estabeleçam vínculos orgânicos ou gerem alguma síntese de suas condições e interesses comuns, conformando uma espécie de associativismo de resultados. José é, formalmente, seu presidente. Distancia-se da figura do líder ou do dirigente, mas se estabelece como referência e ponto de apoio, está a serviço. Se posiciona como um tipo de modelo, um empreendedor.

Ironicamente, a forma jurídica MEI dá origem a uma forma associativa também empreendedora. Isso ocorre em diversas camadas: na sua organização, que simula uma empresa; na sua liderança, que se coloca como empreendedor padrão; nos tipos de cursos formativos que realiza; no apoio à “jornada empreendedora” dos MEIs que se associam. De maneira análoga ao que ocorre com o próprio MEI, a “associação” é o estatuto que formaliza a figura jurídica. Dela não decorre um vínculo coletivo, muito menos o estabelecimento de cooperação mútua. A ligação se dá entre Assimeis, na figura de José, e cada um dos MEIs em separado.

Figura 4. Encontro de mulheres empreendedoras



Fonte: Página oficial de Facebook da Assimei: <<https://www.facebook.com/Assimei>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

Figura 5. Palestra realizada pela Assimei



Fonte: Página oficial de Facebook da Assimei: <<https://www.facebook.com/Assimei>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

Infelizmente, apesar de não ter recusado diretamente, José não se sentiu confortável para indicar MEIs para que fossem entrevistados. Nem na videochamada, nem nos contatos posteriores. De toda maneira, o próprio José nos faz apontamentos importantes sobre algumas tendências do MEI, que agora aparecem em seu relato a partir da experiência na Assimei. Ele divide em três grandes grupos os que procuram a associação: o primeiro

deles é formado por aqueles que precisam de nota fiscal. São trabalhadores informais que, ao encontrarem um serviço que exige a emissão da nota, recorrem à associação para buscar auxílio. O segundo grupo é formado por trabalhadores desempregados e que, em comum, foram recentemente demitidos e não encontraram recolocação imediata no mercado de trabalho. Para esses, o MEI se apresenta como alternativa de obtenção de renda, correspondendo em larga medida à figura do *empreendedor por necessidade*.

Por fim, há o grupo de pessoas que se inscreve para recolher o INSS e, dessa forma, alcançar a aposentadoria. A relação desses trabalhadores com o MEI é somente na abertura desse CNPJ e no pagamento mensal do DAS, nas palavras de José: “Só para ter uma segurança de uma aposentadoria e, se caso aconteça um acidente com ele, esteja assegurado pela previdência social, muitas donas de casa fazem isso”. Alheias às proteções previdenciárias, são pessoas que encontram no MEI um tipo de atalho para alcançar direitos e gozar de alguma segurança. Estamos diante de uma cidadania mediada pela forma-empresa ou pela forma-empresadora e, por isso, a denominamos como uma *cidadania empresarial*. Parte do anseio de segurança mas, também, por um cálculo pragmático: o pagamento do DAS é, efetivamente, mais barato do que os 11% de contribuição sobre o salário mínimo dos autônomos.

Concluiremos este subcapítulo contrastando toda a narrativa de José com uma das declarações feitas em entrevista por Artur Henrique, ex-presidente da CUT. Sobre a organização de trabalhadores autônomos e informais, ele nos apresenta os seguintes pontos:

O movimento sindical naquela época estava muito preso na formalização da carteira profissional e ponto. Não que a luta da formalização tinha que ser abandonada, claro que não. É preciso ter dois neurônios, um para pensar em como melhorar a vida de quem é trabalhador formal, com carteira assinada e todo acesso aos direitos, e uma outra atuação, que não é em contraposição, que é a organização dos trabalhadores por conta própria. É muito difícil organizar. Nós tivemos uma experiência na CUT em São Paulo com os informais ambulantes. Foi uma experiência muito dolorida, difícil. A gente ia com aquela ideia da solidariedade, a ideia sindical da organização. Eles queriam muito a concorrência, era uma briga entre eles. Se juntam para se defender da Guarda Municipal, mas é uma dificuldade, porque não tinham esse sentimento de trabalhar juntos, era uma coisa meio individual mesmo. Esse individualismo eu acho que acabou sendo a grande vitória da disputa de valores da direita e que a extrema-direita se aproveitou. [...] Era muito difícil para o movimento sindical pensar em uma forma de organização que desse conta de ouvir mais do que falar. Que desse conta de se conectar com essas pessoas para saber os principais problemas. Estou convencido de que para atrair essas pessoas você precisa ter uma estrutura que dê conta de um advogado, um contador, alguém para fazer um projeto para acessar recurso público. É uma outra demanda [...] o desafio hoje é a atuação em duas frentes: retomar os direitos que foram surrupiados pela reforma trabalhista e de outro lado organizar informais, MEI, PJ... Temos que conversar com essas pessoas. Mas se eu for conversar pedindo mensalidade sindical, já começou errado, é outra pegada (Artur Henrique, ex-presidente da CUT e ex-conselheiro do CDES).

É oportuno comparar as diferentes visões que estão em jogo até aqui. Quando se trata de organizar esse conjunto de trabalhadores, José o faz numa perspectiva de promoção de auxílio, assistência e apoio. Nem se trata, propriamente, de organizar os MEIs, mas de construir uma organização que os ampare. Por isso, o sindicalismo é o seu antônimo. Não haveria semelhança e, nem sequer, vínculo entre esses processos. Artur, por sua vez, nos coloca o olhar a partir do movimento sindical, revelando as tensões e expectativas das direções. A primeira tensão se deve ao fato de o sindicalismo ter uma atuação marcada no âmbito do trabalho formal e encontra certo desconforto para caminhar em direção aos trabalhadores por conta própria e informais, mesmo que convencidos de que essa seja uma tarefa necessária. As experiências desse percurso revelam as dificuldades de conexão e colaboração que se dão, segundo Artur, por questões ideológicas (a égide do individualismo) e, também, pelas barreiras em pensar a organização desses trabalhadores sob outro paradigma, que não apenas reproduza a estrutura organizativa e os padrões de atuação sindicais.

A terceira visão que se contrasta é a do próprio pesquisador, que vai a campo munido de suas expectativas e não encontra, exatamente, aquilo que pré-ideava. Anteriormente à entrevista com José, o intuito era de que encontrássemos iniciativas que conduzissem à formação de interesses comuns dos trabalhadores MEIs, que pudessem inaugurar alternativas organizativas e mobilizatórias desse público. Evidentemente, essas expectativas se remodelam ao longo da pesquisa e exigem uma autocrítica e um reexame dos seus pressupostos. Há de se ponderar as visões sobre esse tipo de experiência associativa. Ela não é nem essencialmente rival do sindicalismo e, noutra parte, também não é necessariamente a protoforma da mobilização desses trabalhadores. Ela é um tipo organizativo que reproduz os padrões individualizados próprios do MEI.

A tensões para com o assalariamento já apareceram, até aqui, de distintas maneiras: formal x informal, autônomo x subordinado, com direitos x sem direitos, previsível x instável e, é claro, MEI x CLT. São oposições correntes nas abordagens sobre o tema. No entanto, vale a pena colocá-las em questão.

4.3. MEI e Carteira de Trabalho: entre conflitos e convergências

Observamos anteriormente que a argumentação de matriz hayekiana compreende a difusão do empreendedorismo como um modelo concorrente ao

assalariamento. Nessa perspectiva, quanto mais empreendedores houvessem em uma sociedade, menor seria o quantitativo de assalariados e, por conseguinte, também maiores os níveis de liberdade e independência dessa população. O contrário também seria verdadeiro, em uma sociedade de assalariados, predominaria a subordinação, com pouco espaço para os “homens independentes” e relegando essa sociedade à servidão.

Seja no plano teórico ou prático, é possível notar um leque de abordagens que constituem empreendedorismo e assalariamento como um simples par de oposição. Seriam elementos em negação que não se tocam, não se misturam ou não se influenciam. Filgueiras (2021) nos fornece dois exemplos pertinentes dessa representação social.

Figura 6. Publicidade do Banco Santander



Fonte: Sindicato dos Bancários de Patos de Minas e região. Disponível em:
<<https://www.bancariosdepatos.org.br/vozbancaria/publicidade-escancara-cinismo>>.
Acesso em 15 de dezembro de 2023.

Veiculada no ano de 2017, a propaganda se dirige aos empreendedores afirmando que uma máquina de cartões de crédito deve tomar o lugar da sua carteira de trabalho. “O

recado é que, por escolha ou por necessidade, agora é você que vai ter de resolver sua situação ocupacional por meio de seu próprio negócio” (FILGUEIRAS, 2021, p. 64). Autônomo, empresário de si, responsável por aquilo que recebe e sem as tutelas de outrora. O assalariamento seria uma opção defasada.

O segundo exemplo é posto por um documento da Confederação Nacional da Indústria (CNI) denominado *Crescimento: a visão da indústria* (2006) que relata a história fictícia de um brasileiro que enfrenta a “saga de um empreendedor”. Esse personagem teria tomado uma importante decisão de vida: deixaria de ser um empregado a fim de se tornar empreendedor, abrindo seu próprio negócio. À revelia de sua empolgação, uma série de burocracias, contratemplos, impostos e taxas se colocam como obstáculo ao seu objetivo maior. Ainda assim, ergueu sua empresa. A história encontra seu desfecho ao esvair as energias do recém-empendedor, quando “começou a ter saudades do tempo em que era um empregado, apenas executando o que lhe mandavam fazer” (CNI, 2006, p. 119).

O relato é elucidativo não só pela incontornável demonização do Estado como ente inibidor de iniciativas, mas também pela demarcação das fronteiras entre o empresário e o empregado. A responsabilidade adquirida pelo empreendedor contrasta com a postura passiva de quando estava posicionado no assalariamento, com a garantia de seu salário e sem maiores preocupações. A narrativa desenha a sua moral: não valeria a pena empreender no Brasil com tantas dificuldades de operação, um país que maltrataria seus empresários. A escolha por ser empregado seria mais confortável, muito embora destinada aos acomodados.

Queremos pôr em questão as representações sociais acerca do antagonismo entre carteira de trabalho e empreendedorismo. Além da tensão e da disputa entre esses dois regimes, eles *também* podem se combinar. Para isso, novamente, acompanharemos as histórias de alguns dos entrevistados como forma de dar concretude aos nossos argumentos. Com Miguel e Vitor, observaremos como o ajuste entre carteira de trabalho e MEI pode se dar nas trajetórias.

Miguel, 25 anos, graduou-se em ciências da computação e nos relata uma origem familiar humilde. Segundo ele, seus pais não tiveram acesso à formação superior e nem ao trabalho formal. Hoje, ele exerce duas atividades distintas. É contratado com carteira assinada por uma instituição de ensino superior, onde atua como professor. Divide-se com seu ofício em uma *startup*, onde foi contratado pelo MEI. Esse segundo trabalho, na *startup*, é onde possui maior carga horária semanal e, também, de onde obtém maiores rendimentos. Corresponde, em larga medida, a um caso de pejotização, ainda que se considere o elevado

grau de flexibilidade dessa relação. Apesar disso, não é considerado por ele seu vínculo mais forte:

Eu considero esse segundo trabalho inseguro. Fico muito mais seguro com meu trabalho na [instituição de ensino superior]⁶⁵. Diminui minhas horas lá para me dedicar mais à *startup*, porém eu não parei lá. Considero a renda muito mais segura. A *startup* pode falir a qualquer momento. Inclusive, agora atrasou o salário em 1 mês e meio. Ela pode simplesmente não pagar, falir, ser mandado embora, eu me sinto mais seguro na [instituição de ensino superior]. Ali a gente pode ser mandado embora naquele dia específico do ano. Final do ano. Se não for mandado embora, vou trabalhar durante mais um ano. Considero esse salário mais seguro e o que eu ganho no MEI é meio que por fora. É mais do que meu salário, mas considero menos seguro (Miguel, 25 anos, professor e desenvolvedor de *software*).

Horas de trabalho acumuladas e magnitude da renda não se desdobram, para Miguel, como fortalecimento de vínculo. Apesar de sua dedicação semanal estar mais voltada para a *startup*, não é onde se sente seguro. Sua expectativa se alia muito mais à previsibilidade de sua atuação como professor, mediada pela carteira de trabalho. O MEI representa uma atuação a mais, a possibilidade de ganhar experiência em outras frentes de trabalho, além de conseguir um dinheiro extra. Mas descarta estar nessa posição como única forma de atuação. Sua perspectiva de futuro alinha-se profundamente à carteira de trabalho.

Diferentemente da combinação promovida por Vitor. Este, aos 28 anos, é um imigrante venezuelano que reside em território brasileiro há três anos. Trabalhava como técnico de informática em seu país natal, mas passou por outras atividades quando chegou ao Brasil. Sua adesão ao MEI se deu a partir da pandemia:

Eu abri o MEI por causa da pandemia. Antes eu trabalhava no Uber. Fazia Uber em um dia e, no outro, trabalhava como porteiro. Quando chegamos na pandemia, minha mãe e minha sogra são hipertensas, população de risco. Se no Uber eu pegasse essa doença e levasse para casa, ficaria complicado. Tive que parar e surgiram alguns trabalhos. Só que eu não tinha como tirar uma nota fiscal, isso me limitava. Foi aí que abri o MEI, um morador do condomínio me ajudou (Vitor, 28 anos, porteiro e técnico de informática).

Se já combinava anteriormente a carteira assinada como porteiro com o trabalho plataformizado (motorista da Uber), a chegada da pandemia alterou essa composição. Manteve o vínculo como porteiro e migrou a segunda atividade para o MEI. O objetivo central era de exercê-lo como técnico de informática, mas também conta fazer de tudo: instalação de televisores, prateleiras e o que mais for necessário em reparos domésticos. Aos poucos, montou uma área de reparos de computadores na sala de sua casa, que é a partir de onde pretende erguer sua empresa.

⁶⁵ Omitimos o nome da faculdade para proteger a identidade do entrevistado, substituindo-o no relato pela expressão “[instituição de ensino superior]”.

O fator notável é a direção para onde as aspirações de Vitor apontam. Sua carga horária é maior como porteiro, bem como seus rendimentos nessa profissão são muito mais significativos. Dos 3 mil reais que declara obter de renda mensal, 2.500 reais vêm da carteira assinada, enquanto 500 reais são oriundos do MEI. A estabilidade da portaria é o que garante que possa se dedicar aos poucos ao MEI, sem que deixe desamparados sua esposa e filho. Sua renda é a única da família. Ao ser perguntado de suas expectativas de futuro, nos relata que não tem conseguido se dedicar como gostaria ao MEI, “mas no futuro quero ser independente, não ficar dependendo 100% da carteira de trabalho” (Vitor, 28 anos, porteiro e técnico de informática).

Quadro 9. MEI em uma palavra para Miguel e Vitor

MEI em uma palavra	
Miguel	Vitor
“Possibilidade. Meu pai acha ruim todas as leis trabalhistas, eu também. Por que a pessoa não pega o 13º, divide pelos meses e investe? Aposentadoria, todas as colaborações para o governo, eu achava roubo. Agora não acho mais. O MEI é uma possibilidade de você ter isso. O cara te paga aquele dinheiro e ele é seu. Eu considero uma possibilidade. Alternativa, talvez. Mas não acho que o mundo deveria ser assim, que o país deveria ser assim”.	“Superação. Você consegue se superar como pessoa, como ser humano. E consegue conquistar muita coisa. É um pequeno passo, uma escada, que vai até onde você quiser. Não tem limite. Você consegue um CNPJ, uma conta como empresa, você pode administrar, ver onde tem os erros e onde pode melhorar”.

Fonte: Elaboração própria.

O contraste entre as entrevistas de Miguel e Vitor expressa histórias com pontos variados em comum e que, ao mesmo tempo, apontam em direções contrárias. Estamos diante de formas de combinar o trabalho em carteira assinada com o MEI. Por si só, esse tipo de caso, bastante comum dentre nossos entrevistados, já representaria um argumento robusto contra as perspectivas que veem o trabalho assalariado formal como essencialmente deletério ao empreendedorismo. Nesses casos, é o próprio trabalho com carteira assinada que permite que esses trabalhadores possam navegar também pelo empreendedorismo. Não poderiam fazê-lo caso não tivessem um vínculo que lhes garantisse um mínimo de renda para a sobrevivência.

É por ser professor que Miguel se permite atuar como desenvolvedor de *softwares* em uma *startup* marcada pela flexibilidade, instabilidade e vulnerabilidade. É de seu ofício como porteiro que Vitor garante o sustento de sua família, que depende dele como

principal e única fonte de renda ao mês. Ambos reconhecem essa importância. Apontam, no entanto, para caminhos diferentes e valoram o assalariamento e o empreendedorismo de maneira também distinta. Para Miguel, a perspectiva é de se consolidar no seu vínculo com carteira. Diz ter se tornado crítico das perspectivas que veem a tributação como roubo. Ele reconhece no MEI uma possibilidade para quem quer seguir esse tipo de caminho, muito embora não devesse se tornar um modelo generalizado. As garantias do assalariamento reconfortam o entrevistado.

Vitor, em contrapartida, anseia por desvincular-se de sua carteira. Vê esse tipo de relação como uma dependência e aspira, portanto, se libertar dessa condição. O caminho para ele seria, hoje, o MEI. Mais à frente, prevê o crescimento de sua empresa e a mudança da forma jurídica. Até lá, antevê os degraus a subir na longa escada que se põe à sua frente. Será necessário aumentar seus rendimentos como técnico de informática, estruturar aos poucos sua empresa e, então, criar as condições que permitam se divorciar de vez do assalariamento.

Entre a “possibilidade” e a “superação”, o que importa é identificarmos os distintos contextos onde a carteira assinada apoia – no sentido de dar suporte – a atividade empreendedora. Aqui, o assalariamento não inibe o empreendedor, pelo contrário, garante as bases mínimas para que ele se lance nessas atividades. Além de Miguel e Vitor, já havíamos nos deparado com casos parecidos nos capítulos anteriores.

No subcapítulo 2.1, nos movimentamos pela história narrada por João, farmacêutico industrial, figura que ilustrou o chamado “empreendedor de tipo salarial (efeito pejetização)”. Ainda que emulasse o assalariamento, João se reconhecia como empreendedor-de-si e discursava contra o retorno à carteira assinada. Ainda assim, admitiu: não poderia fazê-lo dessa forma se não houvesse, em sua família, um elemento garantidor. Sua esposa era detentora de um vínculo CLT e, dele, a família obtinha plano de saúde, benefícios e, é claro, a parte previsível da renda mensal. A atuação desse elo abria a possibilidade de que ele fosse mais arrojado na sua trajetória empreendedora, permitindo que obtivesse uma renda desnivelada ao longo dos meses do ano (alternando períodos de ganhos elevados e outros sem qualquer rendimento).

Assim como conhecemos Sandra, no subcapítulo 2.3, que, em situação socioeconômica muito diferente da de João, nos oferece um relato próximo nesse ponto. Formalizou seu negócio com o MEI, estruturou-se, obteve rendimentos crescentes ao longo dos meses. Mas, em seguida, se viu em crise diante da pandemia, com seus rendimentos

caindo de maneira avassaladora. Além dos auxílios governamentais, ela pôde ancorar as despesas familiares na renda no marido, trabalhador CLT.

Entretanto, é evidente que nem tudo é complementariedade entre MEI e carteira de trabalho. Apesar da existência de um catálogo de combinações individuais e familiares entre essas relações de trabalho, é apropriado dizer que são modelos concorrentes quando se trata de analisar o mercado de trabalho em seu conjunto. Há de se salientar o exercício nos distintos níveis de abstração: no plano mais próximo ao concreto, essas fronteiras se complexificam, são menos demarcadas e podem se retroalimentar e se potencializar. Podem, também, se excluir mutuamente. Quando elevamos alguns degraus em abstração, em direção ao plano do mercado de trabalho ou, mais ainda, das relações de trabalho, são regimes que perdem e ganham espaço conforme oscilam na correlação de força entre classes sociais e seus projetos políticos.

É natural, portanto, que em períodos de ascensão da luta política da classe trabalhadora, expresso no ganho de força dos sindicatos, movimentos sociais e organizações políticas, o modelo de assalariamento tradicional se fortaleça. São criadas barreiras aos projetos de caráter flexibilizador e individualizante, inibindo a pejetização e, por outro lado, fortalecendo a regulação do trabalho e a valorização real do salário. Esses períodos coincidem com menores taxas de desemprego e de rotatividade laboral, conferindo condições materiais mais favoráveis para a reprodução da força de trabalho.

O cenário avesso projeta, dessa maneira, um efeito deletério sobre essa estabilidade e essa regulação. Dinamita negociações coletivas, mina toda sorte de mobilização social e fratura organizações de classe. O objetivo é recompor taxas de lucro mais elevadas avançando sobre os direitos do trabalho e impondo a austeridade como contexto natural da reprodução da força de trabalho. O conjunto de processos que se trata de maneira corrente em sociologia como flexibilização, individualização e precarização anda bem acompanhado do empreendedorismo nesses períodos históricos. Afinal de contas, há de se direcionar a válvula de escape para alguma direção. Que aponte, portanto, para uma saída pessoal, sem que as estruturas do mercado sejam contestadas. O MEI é elemento catalizador desse cenário.

O drama da dinâmica política e econômica brasileira é identificarmos que o MEI fora elaborado em um período de suposto fortalecimento do trabalho frente ao capital, no chamado ciclo de governos progressistas pelo qual passava o país e a América Latina. Isto é, mesmo no interior de um governo identificado com as pautas trabalhistas, é possível que

se gestem políticas públicas de caráter tão contraditório quanto o MEI, que a nível individual podem trazer alguma elevação de *status* e ganho material, mas que repercute na depreciação das estruturas do mercado de trabalho brasileiro.

Se nem tudo é complementariedade na relação entre MEI e carteira de trabalho, afirmamos que existe concorrência entre esses formatos. Também há, por conseguinte, dicotomia e valorizações contraditórias na visão dos entrevistados. Amanda, 27 anos, nos apresenta bem esse tensionamento. Muito próxima à figura da empreendedora de tipo salarial (efeito pejotização), ela se define como uma “PJ CLT”:

Eu venho todo dia para a agência, tenho horário de trabalho. Trabalho das oito da manhã às seis da tarde, com horário de almoço. É meio que um “PJ CLT”, tem todas as regras. O que pega muito na área é que ser PJ acaba ganhando mais. A maioria opta por essa situação. [...] Eu ganho uns 1.500 reais a mais do que eu ganharia sendo CLT. Compensa até certo ponto. Não tem as férias, décimo terceiro... eu já fiz essa conta. Fica mais ou menos elas por elas. No fim, o que conta é a minha organização orçamentária. Todo mês eu guardo um dinheiro que seria referente ao FGTS, férias. Eu tenho esse “banco” meu para caso aconteça alguma coisa, que eu tenha alguma segurança. É tudo muito incerto, até hoje eu não tenho um contrato de trabalho (Amanda, 27 anos, *designer* gráfica).

O hibridismo da situação laboral é reconhecido pela entrevistada a partir de alguns pontos-chave. Reconhece-se como PJ pelo próprio tipo de vínculo (MEI) e pela remuneração obtida, que lhe acresce significativamente em relação ao que seria um rendimento “padrão”. Reconhece a sua faceta CLT por ter um horário fixo de trabalho, bem como um local fixo para exercê-lo, estando subordinada a uma hierarquia e tendo as obrigações de uma assalariada, à revelia de não gozar de férias remuneradas, décimo terceiro e FGTS, como ela mesmo destaca.

É importante notar que o ônus da pejotização é dirimido exclusivamente no âmbito individual, pela gestão de si. Há uma justificação a partir do cálculo racional (“eu já fiz essa conta”), em que se colocaria na balança as perdas e os ganhos com a adesão a esse tipo de relação de trabalho. Mas há também um fator que lhe escapa, próprio de seu ofício (“o que pega muito na área”): não se trata apenas de uma escolha pessoal, há um discurso que tenta apresentar a situação como uma opção disponível que pode ser acessada, quando na verdade não pode ser. Em seu relato, também nos conta que o MEI foi uma *exigência* para a sua contratação.

Uma coisa muito interessante é que quando eu vim pra essa agência, eu disse para o dono: “olha, eu queria muito voltar a ser CLT”. E ele respondeu: “Hoje em dia, agência nenhuma trabalha mais com CLT, especialmente para *designer*, porque os *designers* costumam fazer freelas, então não é um emprego único como era antigamente”. Então assim, isso nem foi me oferecido (Amanda, 27 anos, *designer* gráfica).

O caráter compulsório da adesão é um fator relevante, pois toma contraste com o discurso e o imaginário ao redor do empreendedorismo. Ainda que apresente essa compulsoriedade em níveis diversos – ora agindo mais diretamente e ora com menos entonação – o senso geral é que o empreendedorismo é a égide de escolha individual, tal como observamos nos dois exemplos anteriormente citados por Filgueiras. Em verdade, o empreendedorismo e o MEI, em específico, são frutos em grande medida da pressão estrutural do mercado de trabalho e, também, dos marcos gerais de conformação de determinada área de atuação ou profissão. Mesmo que tivesse insistência em seu intento, Amanda não lograria seu objetivo de voltar a ser CLT. Não seria uma possibilidade facilmente disponível em seu campo de ofício. Apesar de se configurar como flagrantemente ilegal e de que sua profissão não esteja disponível dentro dos CNAEs previstos pelo MEI. Todos os seus colegas de trabalho, entretanto, são inscritos no MEI. E, a partir de então, ela também.

Para o MEI, não bastaria fechar as portas para outras escolhas e se sustentar sob uma faceta compulsória. É importante se revestir de escolhas pessoais e, adicionalmente, de ganho. Sejam eles ganhos simbólicos (autonomia, autogerenciamento, liberdade...), mas principalmente financeiros. Tudo aquilo que foi erguido ao longo do século XX como direitos coletivos do trabalho se transfigura em responsabilização individual. Se seu salário, como MEI, é maior do que receberia com a carteira assinada, a responsabilidade sobre suas férias é única e exclusivamente sua. Se deseja um período de descanso, faça a gestão de seu dinheiro que possibilite gozar de um período sem rendimentos. Se uma poupança como o FGTS é importante para proteger o trabalhador de períodos de desemprego e enfermidade, que o MEI, no exercício de sua individualidade, providencie suas economias de resguardo por si só. Se crê ser importante uma renda mais elevada ao final do ano, tal como o 13º salário, que se desdobre acumulando mais um trabalho para obtê-la. Afinal, como MEI, você é livre em relação ao seu empregador: pode fazer os “freelas” como bem entender após o horário de serviço.

Não por acaso, Amanda faz parte das poucas entrevistadas que oferecem uma crítica bastante incisiva ao MEI. Ao defini-lo em uma palavra, esta é sua resposta:

Enganação. Hoje teve essa explosão de aberturas de MEI, muito porque o mercado deixou de oferecer coisas básicas da CLT. É legal ter a ideia de que pode empreender, mas no fim as pessoas só querem trabalhar. Mas o mercado não oferece esse trabalho, só oferece você ser empreendedor para fazer sua renda com suas habilidades. Acho muito enganador. Na minha área, ninguém é CLT. Então foi meio que obrigatório (Amanda, 27 anos, designer gráfica).

Muito embora descreva o MEI como um falseamento das relações de trabalho, quando confrontada a uma casual possibilidade de transição para a carteira assinada, a entrevistada hesita e responde pela continuidade como pessoa jurídica.

[Se eu pudesse escolher] continuaria como MEI, porque eu tenho meu controle financeiro. Com esse controle, eu tiro mais do que tiraria na CLT. Com o MEI, de certa forma, se um dia eu quiser trabalhar de casa, posso fazer isso com mais tranquilidade. Mas se fosse uma proposta CLT com muitos benefícios... seria incrível (Amanda, 27 anos, *designer* gráfica).

Ou seja, mesmo expressando sua crítica, Amanda não deixa de crer que pode contornar individualmente os problemas que ela própria identifica no MEI. Munida de sua capacidade de gestão-de-si, seria possível dirimir essas questões e alcançar resultados melhores. Como regime de trabalho generalizado, pior. Como liberdade para fazer opções de vida, uma vantagem. Mas não deixa de suspirar uma sonhada proposta de estabilidade.

Para o leitor, essa forma de exposição das narrativas pode levar a crer que a entrevista é contraditória e acaba traçando afirmativas incoerentes entre si. Tratam-se, sim, de contradições. Isso não nos deve levar a uma abordagem moral sobre elas, mas a compreender que compõem um conjunto discursivo acerca de trajetórias do trabalho que, por sua vez, também não são plenamente coerentes. Há uma distância natural entre o que se fala e o que se faz pelo motivo de que as pessoas não buscam, no mercado de trabalho, a realização categórica de seus desejos – ao menos não em primeira instância. São poucos aqueles que podem se dar esse privilégio. O objetivo prévio é estar bem-posicionado no escopo de sua atividade, em termos de remuneração e condições materiais.

É verdade, ainda, que certas convicções ganham plasticidade ao longo da entrevista. Na medida em que as perguntas são realizadas, os entrevistados refletem sobre suas próprias relações e, disso, podem exprimir opiniões que destoam de afirmações feitas anteriormente. A entrevista se impõe como esse metabolismo entre pesquisador e entrevistado. As respostas, por sua vez, influenciam na condução do roteiro semiestruturado, modificando-o. As questões postas pelo entrevistador podem – ou não – gerar encadeamentos de ideias inéditas para os trabalhadores. Isso é percebido largamente na entrevista de Amanda, mas afeta não só a dela. Da maioria deles, talvez.

4.4. Intersecções com o trabalho plataformizado

Até o presente momento, uma parcela significativa dos conceitos que desenvolvemos e da argumentação teórica que construímos poderia ser transposta a um outro

campo de debate em voga na sociologia do trabalho contemporaneamente. Ao tratarmos de fenômenos como flexibilização, individualização, consumo *just-in-time* da força de trabalho, entre outros, a correlação possível – e latente – se volta para o que se difundiu como *uberização* do trabalho.

Munidos desse conceito, pesquisadores da área expressam o trabalho exercido pela mediação de aplicativos, que atuam como conectores entre a oferta do serviço e a demanda dos consumidores. O termo estabeleceu os marcos iniciais das análises sobre o tema, além de exercer forte representação no imaginário social a partir do crescimento vertiginoso da empresa de aplicativo de transportes cuja nomenclatura se deriva. Saindo do exemplo particular em direção à forma digital de sustentação desse tipo de relação de trabalho, o termo *plataformização* nos parece mais preciso e pertinente (ABILIO; AMORIM; GROHMANN, 2021). Do caso particular da Uber, é possível generalizar uma abordagem que contemple o conjunto de dispositivos sociais e econômicos que sustenta os modelos de trabalho mediados por plataformas digitais.

Essas empresas, identificadas como aplicativos para *smartphones* ou plataformas, mobilizam a ideia de que se constituem como um mero campo para que os usuários possam atuar. De um lado, aqueles detentores dos produtos ou serviços a serem ofertados. Do outro, os que pretendem consumir esses produtos ou serviços. A plataforma estaria posicionada tão somente como o conector desse encontro, tratar-se-ia de uma intermediação. Esse argumento – de constituir-se como intermediador – é o principal lançado para justificar a sua não configuração como ente empregador. Seria responsável diretamente apenas pelos seus programadores e demais profissionais de tecnologia da informação, mas se desabonaria sobre os seus usuários, ainda que sejam prestadores de serviço. No âmbito da comunicação, as plataformas jamais se referirão a eles como “trabalhadores”. Em vez disso, anuncia-se o “parceiro”. Esses trabalhadores são tidos como profissionais autônomos e independentes. A válvula de escape perfeita para passar ao largo das legislações trabalhistas pelos diversos países em que se encontram.

Além de individualizar, a plataformização também invisibiliza o trabalho e os trabalhadores. O objetivo é camuflá-los, forçando-os a assumir uma aparência de prestação de serviços. Voluntários, independentes e autênticos. Os próprios trabalhadores, em larga medida, também são convencidos disso. Há uma sedutora ideia de liberdade: trabalhe quando e onde quiser, concilie a obtenção de renda com sua vida pessoal, exerça sua atividade sem chefes ou patrões.

Essa camada, no entanto, é apenas aparential. A partir dela, uma série de mecanismos de controle passam a atuar nas mais diversas ordens. São trabalhadores de diversas áreas: para além dos motoristas, há motofretistas, contadores, trabalhadoras do cuidado (cuidadoras de idosos, crianças, doentes), eletricitas, professores, serviços de limpeza, reparos domésticos, advogados, manicures, psicólogos, operários da construção civil... Não há limite claro que impeça a absorção de outros ramos de atuação e a construção de uma nova plataforma intermediando mais uma profissão.

Moraes, Consales e Accorsi (2019) estabelecem uma pertinente diferenciação das plataformas a partir do tipo de atuação e monetização, há diferenças significativas entre elas: *i*) Plataformas de trabalho digital (sendo a Amazon Mechanical Turk o mais expoente exemplo); *ii*) Plataformas de organização do trabalho presencial (destacando Uber, Cabify e Glovo); *iii*) Plataformas de trabalho digital não remunerado (tal como Facebook, Youtube e Tripadvisor); *iv*) Plataformas de classificados digitais (Airbnb e Zipcar são os exemplos listados).

Cada qual desses tipos de atuação das plataformas – e também com as características que são próprias a cada uma delas – revela mecanismos de controle sobre quem exerce a atividade, desvelando todo o arcabouço discursivo que sustenta seus trabalhadores como prestadores de serviços autônomos. Em linhas gerais, eles não possuem qualquer garantia de jornada e remuneração e arcam com todas as despesas provenientes de sua atividade. Sua remuneração responde estritamente ao trabalho executado⁶⁶, desconsiderando o tempo de espera e outros custos de operação.

A baixa remuneração se torna um elemento que pressiona pelas jornadas mais longas e extenuantes. Cumprir com horas de trabalho que ultrapassem o limite previsto pela legislação trabalhista se torna pré-condição para que possa conseguir obter ao menos um salário mínimo. É importante ressaltar ainda que, de modo geral, o ganho financeiro obtido é definido unilateralmente pelo aplicativo. A partir dessa realidade, a flexibilidade se estabelcer de maneira desigual entre as empresas e seus “parceiros”:

Desse modo, para as empresas há ampla flexibilidade, mas para os/as trabalhadores/as a flexibilidade [como escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho] é apenas aparente, já que, na prática, são obrigados/as a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa indica (FILGUEIRAS; ANTUNES,

⁶⁶ “A uberização consolida a redução do trabalhador a um trabalhador *just-in-time*, a um autogerente subordinado, que arca com os riscos e custos de sua própria produção, sendo utilizado na exata medida das demandas do mercado” (ABILIO, 2020, p. 112).

2020).

Retirado o véu da independência e da liberdade, o que temos é uma gestão algorítmica, imposta pelas plataformas por meio da inteligência artificial. No caso dos motoristas, podem ser punidos caso cancelem ou recusem corridas. Há também exigências de engajamento mínimo no aplicativo e estratégias de gamificação para incentivá-los a cumprir com ritmo e jornada acima daquelas consideradas normais.

As condições a que estão inseridos esses trabalhadores não repercutem, necessariamente, em uma contestação do modelo de trabalho por parte deles. A partir de uma pesquisa realizada junto aos motoristas de transporte por aplicativo da Região Metropolitana de São Paulo (MORAES; GONSALES; ACCORSI, 2019), podemos nos aproximar de um quadro controverso. Por um lado, os entrevistados apresentam uma visão crítica dos rendimentos, que estão abaixo do esperado por eles, e das longas jornadas exercidas. Por outro, valoram positivamente a flexibilidade de seu trabalho e a maioria se vê como empreendedor. Ao mesmo tempo, no entanto, uma parcela majoritária deles também considera a busca de um emprego formal.

Tal como já apontamos anteriormente, nem sempre a valoração positiva do empreendedorismo vem acompanhada de uma negação dos vínculos formais do assalariamento. O contrário também é verdadeiro. Nos microprocessos que atravessam as dinâmicas individuais no mercado de trabalho, esses entendimentos podem se sobrepor e se rearranjar. Por todo esse cenário, o MEI acaba se consolidando, em diversos casos, como um instrumento que responde à parte da demanda de trabalhadores plataformizados e, em particular, aos motoristas e motofretistas⁶⁷.

Isso se associa à ideia de que a regulação do trabalho nas plataformas é impossível. Qualquer intervenção pública e imposição de uma agenda regulatória culminaria pela inviabilização desses serviços, impactando os consumidores e os próprios trabalhadores desses aplicativos. O MEI, nesse sentido, caminha na direção de consolidar algum nível de acesso previdenciário diante do impasse entre plataformas e legislação. Um de nossos entrevistados, Sílvio, toca nessa questão. Com 58 anos e atuando como motorista de aplicativo há pelo menos três anos, ele nos relata ter feito a inscrição no MEI há cerca de um ano, com o objetivo de emitir nota fiscal. A intenção passava por ampliar sua carteira de clientes diretos, sem a mediação do aplicativo, para que pudesse aumentar seus ganhos.

⁶⁷ Geralmente, esses trabalhadores realizam seus cadastros no MEI fazendo uso dos CNAEs “Motoboy independente 5320-2/02” e “Motorista (por aplicativo ou não) independente 5229-0/00”.

Consideradas as taxas do próprio aplicativo e, além disso, os custos operacionais (gasolina, desgaste do veículo e manutenção), a renda bruta por ele relatada de 5 mil reais mensais se deduz em 40%, resultando 3 mil reais de renda líquida ao mês. Inferior às suas expectativas, principalmente quando reitera a carga horária cumprida dia após dia.

É importante destacar que Sílvio já é aposentado e a atuação como motorista se constitui como segunda renda. O MEI se apresentou como forma de estabelecer uma alternativa, buscando diminuir sua dependência do aplicativo. A emissão de nota fiscal seria uma vantagem para consolidar sua própria carteira de clientes, mas não logrou efeito. Admite, mais adiante, que nunca foi requisitado a emitir uma nota e que, por isso, até hoje nem sequer sabe como fazer essa emissão. Pelo não uso, também não realizou o pagamento da DAS nos últimos meses, encontrando-se inadimplente.

Com a aposentadoria conquistada em virtude dos empregos anteriores no comércio e na indústria, o acesso previdenciário não foi um fator relevante em sua adesão ao MEI. Apesar disso, nos relata que alguns de seus colegas de aplicativo acessaram com essa expectativa. Mesmo em seu caráter rebaixado, o MEI se apresenta como um refúgio para esses trabalhadores, possibilitando que possam contribuir para com a previdência social, nutrindo expectativas de uma aposentadoria e resguardando-os no caso de períodos de enfermidade. No fogo cruzado do impasse regulatório entre plataformas e interesse público, a saída é, novamente, individual. O MEI se oferece como a ferramenta possível e ao alcance desses trabalhadores. Ainda que esteja longe de solucionar em definitivo seus problemas.

Também aqui o MEI se apresenta de maneira dual: *i)* garante acesso previdenciário e algum lastro de proteção para os trabalhadores plataformizados; *ii)* “legaliza” a plataformização e sua precariedade. Ao passo dessa legalização, transfere ao Estado os custos sociais desse tipo de relação de trabalho, desobrigando ainda mais as empresas. Veiculado como potencial solução para os trabalhadores de aplicativo, o MEI pode até cumprir com a inserção na previdência, mas culmina no aprofundamento das contradições. Haveria uma manutenção das exaustivas jornadas de trabalho, dos rendimentos diminutos, do não reconhecimento de vínculo e da subordinação algorítmica. Agora, no entanto, reconhecidos e legalizados – por meio do MEI – pelo Estado brasileiro.

4.5. O lugar do MEI na sociedade de classes

A compreensão da morfologia do trabalho dos MEIs se conecta intimamente

com a reflexão sobre sua capacidade de organização e de mobilização. Afinal de contas, trata-se de um contingente numericamente expressivo e cuja força política teria potência o suficiente para se apresentar como um fator relevante no tabuleiro político nacional, em especial nas disputas acerca da legislação trabalhista. Fizemos uma primeira incursão nesse tema quando tratamos da experiência da Assimei, mas também se faz necessário debater alguns aspectos teóricos que envolvem essa questão. Há uma série de inquietudes postas em campo que tomam relevância no âmbito dessa discussão.

Dentre as possibilidades de discussão sociológica, uma demanda maior atenção neste momento. É, em larga medida, um dos motivos que me levaram ao MEI como objeto de investigação: seu lugar na contemporânea sociedade de classes. A questão levantada se relaciona com as profundas alterações ocorridas na composição da sociedade capitalista, que levaram ao anúncio do fim desse tipo de estratificação social e, em seguida, ao seu avesso, a reafirmação da polarização entre burguesia e proletariado. Sejam os diretos, a literatura em Sociologia – em especial do trabalho, mas não só ela – tratou de diferentes maneiras das mudanças de estratificação social ocorridas a partir do terceiro quarto do século XX.

Há, por um lado, um conjunto de autores que, considerada a diversidade de suas abordagens, concluiu pelo esvaziamento do conteúdo de classe do mundo do trabalho e da sociabilidade. Essa tese teve como obra mais representativa o *Adeus ao proletariado* (1985) de André Gorz – em que pese que o próprio autor tenha relativizado algumas de suas proposições em obras posteriores⁶⁸ – acompanhado de teóricos como Offe (1989), Habermas (1982), Meda (1997) e Rifkin (1995), para citar alguns exemplos. Foi em meados da década de 1990 que a literatura sociológica brasileira se antepôs a essas teses – numa contraposição em especial a Gorz e a Habermas. Trata-se das contribuições de Antunes, na ocasião de publicação de *Adeus ao trabalho?*, em 1995, e *Os sentidos do trabalho*, em 1999.

Interessa-nos dizer que a crítica às chamadas “teorias do fim do trabalho” exigiam que se formulassem novas respostas para um mundo do trabalho em metamorfose que via, paralelamente, o processo de transformação forma-de-ser das classes sociais e, em particular, da classe trabalhadora. Não bastava negar os postulados anteriores por si só, mas de buscar novas vias analíticas que, muitas vezes, se traduziram na atualização de conceitos canônicos e na criação de novas categorias de análise da vida social. Com Antunes (2005;

⁶⁸ Fazemos referência à obra *Metamorfoses do trabalho* (2007), cuja primeira edição foi publicada no ano de 1988 e, diferentemente da obra anterior, já não alude a uma completa despedida à classe trabalhadora (FERNANDES, 2019).

2009), veio à tona a noção de *classe-que-vive-do-trabalho*, que tratou de se afastar de uma perspectiva operarista e passou a conferir um sentido mais ampliado e heterogêneo à classe trabalhadora. Outras tentativas foram o *subproletariado* (SINGER, 2012), os *batalhadores* (SOUZA, 2012) e, talvez a mais difundida delas, o *precariado* (ALVES, 2014; BRAGA, 2012; STANDING, 2015).

Aqui encontramos justamente o ponto de conexão com a nossa discussão: se interessa à sociologia a compreensão mais aproximada da conformação da classe trabalhadora no Brasil, dois movimentos se fazem necessários. O primeiro deles é acomodar, do ponto de vista teórico, novos conceitos emergentes com potencial explicativo da realidade em metamorfose. Em segundo lugar, ao dirigir o olhar para o mundo do trabalho brasileiro, é impossível não notar a magnitude quantitativa e qualitativa dos MEIs. Eles, os microempreendedores, se encaixam no quadro conceitual posto por essas teorias? Se esses novos conceitos buscam conferir uma base explicativa da realidade na qual os MEIs são atores incontornáveis, cabe perguntar se essas teses encontram lastro do ponto de vista empírico.

Dos conceitos supracitados, o precariado é aquele que encontraria maior correspondência com o perfil dos microempreendedores. Trata-se, afinal, de um exército de trabalhadores cuja “precariedade” é marca indelével de seu ofício, seja ele qual for. Constaria ainda a intangibilidade de direitos trabalhistas e uma certa anteposição ao assalariamento enquanto forma preponderante de vínculo no mercado de trabalho. Em primeira vista, há uma correspondência entre teoria e empiria. O mais correto, no entanto, seria estabelecer que existem teorias do precariado, no plural. Isso porque há a difusão de noções muito distintas desse mesmo conceito, o que as torna muitas vezes incompatíveis entre si. Reproduzimos abaixo um quadro comparativo das três perspectivas mais correntes do precariado na produção acadêmica brasileira.

Quadro 10. Teorias do precariado

	Standing	Alves	Braga
Origem	Neoliberalismo	Crise estrutural do capitalismo	Capitalismo
Natureza	Nova classe social	Camada social do proletariado	Superpopulação relativa
Caracterização	Antagônica à “velha classe trabalhadora”	Juventude escolarizada	Proletariado precarizado
Impulso político	Extremista (entre a extrema direita e a extrema esquerda)	Extremista (entre a extrema direita e a extrema esquerda)	Inquietação operária ou reformismo plebeu

Fonte: FERNANDES (2020).

Dos quatro aspectos elencados, é pertinente fazer apontamentos sobre dois deles, a começar pela “caracterização”. Ela demonstra como são variadas as fundamentações para cada um dos autores e já apresenta maior ou menor possibilidade de correlação para com a realidade dos MEIs. A característica definida por Standing (2015), “antagônica à velha classe trabalhadora”, será melhor discutida à frente, mas não deve ser descartada. De fato, tanto o precariado quanto os MEIs são tomados, por parte significativa da literatura e pelo senso comum, como avessos ao assalariamento tradicional. Já a abordagem de Alves (2014), “juventude escolarizada”, suscita maiores polêmicas até mesmo no interior das discussões teóricas do precariado e, por sua vez, encontra ainda menor lastro na realidade dos MEIs. Braga (2012), por fim, estabelece o precariado como uma espécie de proletariado precarizado, cujas condições de trabalho e de reprodução de vida se apresentam de maneira ainda mais aviltantes.

Só então é possível retomar as observações sobre organização e mobilização desse contingente. Decorre dessa caracterização, segundo seus autores, uma espécie de impulso político do precariado. Noutras palavras, é como se houvesse uma predisposição de comportar-se politicamente de uma determinada maneira, vinculando-se a tipos específicos de projetos políticos. Aqui, há concordância entre Standing e Alves, que apontam para suas tendências extremistas, diferentemente de Braga, que identifica maior proximidade com a tradição reformista e associativa da classe trabalhadora brasileira.

São essas as hipóteses em jogo no tabuleiro. Se o desenvolvimento teórico acerca do precariado se encontra mais avançado do que seus testes empíricos, nos cabe, ao estudar um contingente marcado pela precariedade, estabelecer um paralelo com suas proposições.

O MEI se encaixa nos marcos teóricos estabelecidos pela teoria social para com o precariado? Seria possível apontar os MEIs como parte integrante desse precariado ou, apenas, descartar esse conceito como hipótese explicativa?

Em primeiro momento, a correlação entre precariado e microempreendedores parece harmoniosa. Afinal, estamos discorrendo sobre uma parcela dos trabalhadores que: *i*) exerce seus trabalhos, em geral, sob condições tidas como precárias; *ii*) não está completamente coberta pelos direitos sociais coletivos erguidos no período de dominância fordista; *iii*) se antagoniza, aparentemente, em relação aos assalariados; *iv*) concentra-se nas áreas de comércio e serviços, sendo encontrada em menor medida no ramo propriamente industrial.

Se tomados tais argumentos como ponto de partida, seria possível uma abordagem teórica que ofereça, ao precariado, os MEIs como um de seus sujeitos representativos. Esse tipo de abordagem, que parte da fundamentação teórica e busca, a posteriori, seu encaixe na realidade material, expressa sua fragilidade quando aprofundamos alguns níveis de análise. Não existindo uma teoria do precariado que tenha gerado algum tipo de ponto de partida consensual, vale a pena apontar brevemente dissonâncias em cada uma das abordagens aqui exploradas.

O antagonismo à “velha” classe trabalhadora e ao sindicalismo argumentado por Standing (2015) é sedutor. Para sustentar essa posição, ele evoca alguns movimentos de rua ocorridos em solo europeu, como o EuroMayDay⁶⁹. É mais difícil encontrar, na conjuntura brasileira, manifestação política com características próximas, em que trabalhadores sem direitos expressem rivalidade para com os assalariados “estabelecidos”. Há de se considerar que a oposição entre trabalhadores desses dois regimes de trabalho (autônomo e assalariado) encontra certo lastro no senso comum e em determinadas abordagens teóricas, mas, como vimos anteriormente, essa é uma afirmação relativa. Nem sempre competem ou são excludentes, mas podem encontrar maneiras de retroalimentação. O fato é que se mesmo no plano da consciência individual essa não é uma dualidade que atua como regra, tampouco pode ser notada em termos coletivos de expressão política: não se desenvolveram movimentos *concorrentes* ao movimento sindical, como negação dessa forma política.

A perspectiva de Alves (2014), por sua vez, também encontra dificuldade para

⁶⁹ Manifestações de rua realizadas na Europa que, segundo Standing (2015), marcam as primeiras mobilizações do precariado. Realizadas no dia 1º de maio, de forma alternativa à marcha dos “velhos sindicalistas”, são compostas sobretudo por jovens e imigrantes. Seu início se deu em 2001, em Milão, e logo teria se espalhado para demais países da Europa Ocidental e, também, ao Japão.

se encaixar com a realidade dos microempreendedores. Isso porque seu enfoque é em um precariado tido como “juventude escolarizada”, entendendo a escolarização como uma espécie de alta qualificação, materializada em diplomas universitários. Seriam jovens que cresceram com a promessa de inserção no mercado de trabalho após o ensino superior, mas se encontram frustrados e angustiados frente ao desemprego ou ao subemprego (onde suas altas qualificações não podem ser realizadas). No caso dos MEIs, não são preponderantemente qualificados ou jovens.

Segundo a pesquisa “Perfil do MEI” (2022), conduzida pelo Sebrae e sobre a qual discorreremos no Capítulo 1, apenas 14% dos inscritos no MEI têm idade até 29 anos. Representando uma leve queda em relação ao levantamento anterior (2019), que apontava esse segmento em 15%. A concentração etária se dá entre 30 e 39 anos (30%), e percentual idêntico ao segmento de 40 a 49 anos (30%). Trata-se, sobretudo, de população adulta e já experimentada no mercado de trabalho, noutras ocupações.

A mesma pesquisa aponta, sobre a escolaridade, outra incompatibilidade. Corresponde a um terço dos MEIs aqueles que se encontram na faixa mais elevada de escolaridade de pesquisa, “superior incompleto ou mais”. Isto é, mesmo que seja um percentual mais elevado do que a taxa geral de qualificação dos trabalhadores brasileiros, no interior dessa parcela ainda há um segmento que não chegou a obter o diploma universitário. Os dados de 2019 apresentavam um quadro ainda mais distante, apontando 21% dos MEIs com, ao menos, o superior incompleto.

Sem dúvidas, o conceito mais próximo à realidade desses trabalhadores vem de Braga (2012). Podem, de fato, ser tomados como uma parcela dos trabalhadores atingida de maneira aguda pela precarização, ainda que não existam argumentos suficientes para dizer que se trata da parcela *mais* precarizada dos trabalhadores, sob pena de incorrer em uma hipérbole. Para nos posicionarmos sobre a proposição teórica de Braga em relação ao precariado, e a possível leitura sobre os MEIs, é necessário recuarmos brevemente para *O capital* (2013).

Ao tratar da superpopulação relativa, Marx (2013) a concebe em quatro grandes formas: *i*) flutuante, sendo composta da parcela de trabalhadores que é ora repelida e ora novamente atraída pelos postos de trabalho na indústria moderna; *ii*) latente, tratando-se da camada de trabalhadores rurais pronta a se transferir para os centros urbanos e se integrar ao proletariado como exército de reserva; *iii*) estagnada, constituída por trabalhadores ativos em situação de extrema irregularidade ocupacional; *iv*) pauperizada, formada por

incapacitados para o trabalho (acidentados, doentes, idosos...). Seja qual for a leitura – correlacionando o precariado apenas a uma das formas ou a todas elas – são necessárias mediações teóricas. Isso inclui relativizar os postos estritamente industriais e a origem exclusivamente agrícola no caso da parcela latente. Tratam-se, na leitura marxiana, de condicionantes históricos e não de pré-requisitos teóricos.

No âmbito dessa leitura, seria possível traçar uma correlação direta entre superpopulação relativa e o MEI, em duas direções. Por um lado, na medida em que este último opera como alternativa de obtenção de renda para aqueles que aguardam a introdução ou o retorno aos postos formais de trabalho (referência direta à superpopulação relativa *flutuante e latente*). Por outro, ao constituir-se como mecanismo de obtenção de direitos previdenciários mínimos para trabalhadores informais, sob inconstância de renda e ocupação (referência direta à superpopulação relativa *estagnada*). A teorização de Braga caminha exatamente nessa direção:

Aos nossos olhos, o precariado, isto é, o proletariado precarizado, é formado por aquilo que, excluídos tanto o lumpemproletariado quanto a população pauperizada, Marx chamou de “superpopulação relativa”. [...] Em primeiro lugar, ela permite-nos localizar o precariado *no coração do próprio modo de produção capitalista* e não como um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista. Em segundo lugar, ela enfatiza a dimensão histórica e relacional desse grupo como *parte integrante da classe trabalhadora*, e não como um amálgama intergeracional e policlassista que assumiria de maneira progressiva a aparência de uma nova classe. Em terceiro lugar, em vez de retirar arbitrariamente a insegurança da relação salarial, essa noção possibilita-nos tratar a precariedade como uma *dimensão intrínseca do processo de mercantilização do trabalho* (BRAGA, 2012, p. 18, grifos do autor).

A partir dessa fundamentação teórica, seria possível estabelecer uma intersecção entre superpopulação relativa, precariado e MEI. Nela, o precariado se identifica como parcela dessa superpopulação, enquanto o MEI se identificaria, por conseguinte, como partícipe desse precariado. De todo modo, sabedores da composição heterogênea dos microempreendedores, o desafio desse tipo de interpretação seria adequar toda a sua diversidade no interior dessa generalização. Muitos de nossos entrevistados, por exemplo, não se acomodariam nessa noção. Ao fim, poderíamos nos questionar qual seria a necessidade de estabelecer a mediação conceitual no precariado e não uma leitura direta entre superpopulação relativa e microempreendedor individual. Utilizar o precariado como conceito explicativo poderia ser, nesse sentido, um exercício dispensável.

Em termos de impulsos políticos, não é possível identificar movimentações próximas àquilo que Braga (2012) apresentou como inquietação operária ou que

correspondam a uma expectativa de reformismo. Ao menos, não até o presente momento. Mais distantes ainda, em termos políticos, estão do extremismo concebido por Standing (2015) e Alves (2014). Em todo caso, essa argumentação necessitaria de maior embasamento de pesquisas vinculadas diretamente a esse objetivo. Para nós, ainda parece não estar claro um impulso político definido para os MEIs. Em que pese que possam se constituir como uma identidade forte para o trabalhador individual, não se estabelecem como identidade coletiva. Não se generaliza a consciência sobre as condições de trabalho, os problemas correntes, as longas jornadas ou baixas remunerações. O que encontramos é apenas a lógica de ascensão individual e contorno, também individual, de cada um dos problemas (que são coletivos), sem experiências que amparem a formação de uma identidade e/ou interesses comuns.

O paralelo possível, a esta altura, é aquele realizado por Marx na ocasião da escrita do *18 de brumário de Luís Bonaparte*: em termos políticos, relacionam-se como batatas em um saco de batatas.

Os camponeses parceiros constituem uma gigantesca massa, cujos membros vivem na mesma situação, mas não estabelecem relações diversificadas entre si. O seu modo de produção os isola uns dos outros, em vez de levá-los a um intercâmbio recíproco. O isolamento é favorecido pelos péssimos meios de comunicação franceses e pela pobreza dos camponeses. [...] Cada família camponesa é praticamente autosuficiente, produzindo diretamente a maior parte do que consome e obtendo, assim, os seus meios de subsistência mais da troca com a natureza do que do intercâmbio com a sociedade. Há a parcela, o camponês e a família; mais adiante, outra parcela, outro camponês e outra família. Sessenta conjuntos desse tipo constituem um povoado; e sessenta povoados, um departamento. Assim, a grande massa da nação francesa se compõe por simples adição de grandezas homônimas, como batatas dentro de um saco constituem um saco de batatas (MARX, 2011b, p. 142).

De certo ângulo, há de se considerar que os MEIs se encontram sob condições de inserção no mercado de trabalho marcadas pela precariedade, insegurança e volatilidade. A heterogeneidade das atividades e formas de atuação contribuem para que esses trabalhadores não consigam projetar tais questões do âmbito individual em direção ao coletivo, inibindo a formação de uma subjetividade comum e uma expressão política geral. O MEI, dessa maneira, posiciona-se como mera forma jurídica acomodadora de atividades diversas por ele legalizadas (“o saco”); os MEIs, como trabalhadores de naturezas distintas e interesses privados (“as batatas”). Seu coletivo nada mais é do que a massa de inscritos e CNPJs. Podem ser, como microempreendedores, tomados *objetivamente* dessa maneira; mas não constroem, até o presente momento, uma identidade ou uma subjetividade comum, não podendo ser tomados *politicamente*.

Tendo desbravado aquilo que é, hoje, possível, a maioria das respostas sobre o lugar do MEI na estrutura de classes permanece em aberto. Apesar disso, toda análise classista necessita, imperiosamente, levá-lo como fator nas equações que envolvem a correlação de forças sociais que incidem sobre a conjuntura política e econômica nacional. Seja em concordância ou em seu desfavor, mas nunca sem considerá-lo.

Conclusão

Enquanto instrumento de observação e/ou questionamento, a enquete sociológica é indispensável para obter a informação necessária ao cotejo dos fatos com a teoria. Sem investigação concreta, a sociologia não está longe de ser um discurso filosófico ou político arbitrário. Por outro lado, sem problemática teórica a sociologia é considerada apenas como enquete e degenera em vulgar pesquisa de opinião ou em pesquisa administrativa totalmente permeada pelo empirismo e pela ideologia a curto prazo dos idealizadores da pesquisa (THIOLENT, 1985, p. 21).

Ao longo dos capítulos, houve a intenção em estabelecer uma relação recíproca entre teoria e empiria, onde uma pudesse retroalimentar o desenvolvimento da outra. Esperamos ter obtido êxito nesse intento, sem que para isso incorrêssemos na exposição de capítulos de fundamentação teórica cindidos de outros de apresentação dos dados qualitativos. Como assinalou Thiollent, nem um discurso arbitrário e, tampouco, uma pesquisa administrativa. A sociologia tem, por dever, a elaboração de explicações sobre a realidade e, em movimento, submeter suas hipóteses explicativas ao crivo do concreto.

Se já afirmamos anteriormente que o MEI não conta, ainda, com um volume de pesquisas detidas nele como objeto de estudo – à revelia de ser frequentemente aludido no debate acadêmico – o mesmo não se pode afirmar do empreendedorismo. Ele está sob a mira do pensamento social e presente no discurso da sociologia do trabalho, ainda que nem sempre com todos os contornos que o tema exige. Há uma unilateralidade que deve ser reexaminada.

A falácia dos dois conceitos é evidente [empreendedorismo e meritocracia]. De uma parte, as oportunidades de trabalho não são iguais para todos. Obviamente, elas são muito maiores para aqueles/as que nascem em famílias mais ricas e educadas, que possuem maior capital cultural, social e econômico para legar aos seus filhos/as, o que coloca em xeque qualquer noção de meritocracia. De outra parte, *a ideia de que o trabalho como empreendedor daria ao trabalhador ou trabalhadora um status privilegiado é totalmente falsa, tendo em vista que não passa de uma ilusória transfiguração de um trabalho precário e sem acesso a direitos* e que, independentemente das características daquele ou daquela que o desenvolve, muito dificilmente lhe abrirá as portas de um processo de ascensão social (LEITE; LINDOSO, 2021, p. 796, grifo nosso).

A abordagem das autoras é, de fato, coberta de bons argumentos e tem suas razões. É verdade que os conceitos em jogo (empreendedorismo e meritocracia, nesse caso) se constituem como representações ideológicas que, no mínimo, mascaram a realidade enquanto tal. Entretanto, tratar o empreendedorismo estritamente como elemento enganador e *totalmente falso*, coloca os trabalhadores em posição de passividade absoluta. Na pragmática do mercado de trabalho, no entanto, é comum que os trabalhadores estabeleçam estratégias de sobrevivência instrumentalizando o empreendedorismo, ora com maior e ora

com menor adesão subjetiva a essa ideologia.

O ganho de *status* está longe de ser *totalmente falso* – e os trabalhadores têm ciência disso. Sabem que, por exemplo, é melhor ser reconhecido como empreendedor do que como um fazedor de bicos. Em primeiro lugar, diante de sua família e de sua comunidade. E até diante de si mesmos. Há elevação da autoestima a partir dessa identidade, ainda que nem sempre se converta em melhoria das condições materiais e, em especial, em aumento de renda. É incontornável a identificação de um salário psicológico, que elabora a autoimagem desse trabalhador-empendedor acima dos trabalhadores autônomos e informais. Falácia e veracidade andam juntas nessa teia de contradições.

Com relação ao poder público, o ganho de *status* promovido na inscrição do MEI se traduz de distintas maneiras. Possibilita emitir uma nota fiscal e, com isso, não perder mais determinados clientes que antes lhes escapavam por essa insuficiência. Ainda, ao tomar um empréstimo para realizar investimentos em seus negócios sob condições mais vantajosas de juros e pagamento. Ou, ao menos, contornar os inconvenientes da fiscalização ao regularizar as documentações de sua atividade.

É evidente que se trata de pouco. É ainda menor quando comparado às promessas de ascensão social repentina do empreendedorismo. O patamar de direitos desses trabalhadores é mínimo e deve, portanto, ser criticado e ampliado. No entanto, em especial para a parcela informal que adere, mesmo os menores direitos já representam avanços cruciais em suas trajetórias. Para um trabalhador sem qualquer garantia, ter o horizonte de uma aposentadoria ou a possibilidade de cobertura de auxílio doença ou auxílio maternidade não deve ser menosprezado. Há de se apurar o olhar para que se esses contornos sejam notados. O trabalhador não é apenas ludibriado, ainda que seja também. Entre a coerção e o consenso, há elementos de convencimento que vão para além do blefe.

Isso de modo algum impede uma crítica contundente ao empreendedorismo. Há de se realizar uma contraposição àqueles que creem nessa ideologia como remédio universal para o mundo do trabalho, naturalizando a dinâmica capitalista e culpabilizando o indivíduo pela pobreza ou pelo fracasso. Além disso, cabe identificar o empreendedorismo como mecanismo de justificação do trabalho informal e precário, permitindo que se rebaixe o valor de reprodução da força de trabalho.

É um dos modos mais eficientes pelos quais, na contemporaneidade, as relações de classe são mascaradas e trabalhadores são postos em competição. Não se trata de uma novidade no mundo do trabalho, ainda que opere de forma repaginada. Como já assinalava

Engels:

A concorrência é a expressão mais completa da guerra de todos contra todos que impera na moderna sociedade burguesa. Essa guerra, uma guerra pela vida, pela existência, por tudo e que, em caso de necessidade, pode ser uma guerra de morte não se trava apenas entre as diferentes classes da sociedade, mas também entre os diferentes membros dessas classes: cada um constitui um obstáculo para o outro e, por isso, todos procuram eliminar quem quer que se lhes cruze o caminho e tente disputar seu lugar. Os operários concorrem entre si tal como burgueses. O tecelão que opera um tear mecânico concorre com o tecelão manual; o tecelão manual desempregado ou mal pago concorre com aquele que está empregado ou é mais bem pago e procura substituí-lo. Essa concorrência entre os trabalhadores, no entanto, é o que existe de pior nas atuais condições de vida do proletariado: constitui a arma mais eficiente da burguesia em sua luta contra ele. Daí os esforços do proletariado para suprimir tal concorrência por meio da associação e daí o furor da burguesia contra essas associações e seu grande júbilo a cada derrota que consegue impor-lhes (ENGELS, 202, p. 117-118).

Se o fomento da concorrência entre trabalhadores como uma estratégia de dominação de classe não é uma novidade, o empreendedorismo como engrenagem desse sistema nas relações atuais de trabalho é. Em termos subjetivos, faz crer que estão mais próximos dos capitalistas do que dos demais trabalhadores. No mercado de trabalho, estabelecem-se como ávidos concorrentes, inibindo qualquer identificação de interesses comuns e, ainda mais, tipos coletivos de organização. Juridicamente, atuam como elemento flexibilizador das legislações trabalhistas vigentes, corroendo direitos coletivos conquistados ao longo do século XX.

O estudo do MEI demanda um exercício de balanço dessas diversas dimensões e níveis de análise, do universal ao singular. Observando as escolhas metodológicas e o recorte do objeto à contrapelo, a abordagem generalista em relação ao MEI (não nos detendo em uma atividade específica) nos deu a vantagem de analisar processos sociais que cortam transversalmente os que aderem a essa forma jurídica e a esse ideário. Em contrapartida, nos escapou a possibilidade de analisar como a introdução do MEI afeta a estruturação de uma determinada atividade laboral, exercício que só seria possível frente a opção de recorte investigativo em uma única categoria profissional.

Para que não fiquemos presos ao emaranhado das trajetórias individuais, é fundamental conjugar as contradições experienciadas por esses trabalhadores com as determinantes gerais do objeto. A pertinência da exposição sobre a individualização das relações de trabalho reside neste ponto: fugir de compreensões ingênuas, para as quais o MEI representaria uma mera casualidade ou episódica modernização jurídica. O que há em termos da dinâmica capitalista é um fortalecimento da descoletivização do trabalho, tomando o indivíduo como a unidade preponderante de escolha e atuação, despindo-o de toda e

qualquer proteção pública ou poder de barganha.

Não é por um mero acaso que entes jurídicos diversos têm sido criados nos países, sob uma miríade de modelos formais/legais, mas com um mesmo objetivo: acelerar o modo pelo qual o capital pode contratar, consumir e repelir o trabalho humano. O modelo *just-in-time* passa por uma generalização na lógica capitalista, não se limitando aos meios de produção e alcançando, também, essa especial mercadoria que é a força de trabalho.

O deslocamento do paradigma envolve resistências e convencimentos variados. Não é sem esforço que trabalhadores se dobrariam ao intento. Por isso, é crucial fazer parecer que se trata de um jogo de “ganha-ganha”. Todos obteriam vantagens. Em verdade, mais do que fazer parecer: há vantagens pontuais e individualizadas, conforme apresentamos. Mesmo que elas signifiquem a deterioração estrutural dos marcos regulatórios coletivos do trabalho. No império do trabalhador-empresa, a subjetividade governante é a contábil-financeira e a prioridade será sempre a sua própria negociação individual, específica e atomizada.

Constrangidos por um mercado de trabalho que elimina outras alternativas de sobrevivência e obtenção de renda. Convencidos pelas aparentes vantagens subjetivas e objetivas. Coerção e consenso se combinam para a formação de um novo tipo de trabalhador, cuja ética seja adequada à imprevisibilidade e ao autogerenciamento, que possa lidar com as diversas flexibilidades do “novo mundo do trabalho”: de carga horária (não mais uma preestabelecida “jornada”), de rendimento (não mais um “salário”) e de atividade (não mais uma “profissão”). Velhos valores do trabalho são diluídos frente a uma repaginada estrutura de dominação de classe.

Sem essas considerações, é impossível compreender o MEI por completo. Isso não significa que elas sejam suficientes e o exercício teórico possa parar por aí. Nem que o MEI seja um produto direto dessa forma, sem que outras variáveis sejam acopladas à análise. É pertinente descer alguns degraus nas determinações e apreender as corriqueiras noções de empreendedorismo “por oportunidade” e “por necessidade”. Ainda que se apresentem muitas vezes de maneira subteorizada no debate público e acadêmico, tais tipologias podem nos ajudar a ler os formatos que o empreendedorismo encarna na prática.

A partir das entrevistas, essas tipificações nos serviram como ponto de partida, mas exprimiram suas insuficiências quando postas em contraste com as trajetórias dos trabalhadores. O “empreendedor por oportunidade”, considerado o tipo de excelência, é uma figura tão ilusória quanto rara. Funciona como um horizonte para que os empreendedores

possam perseguir, mas é difícil encontrar alguém que se encaixe nesse personagem. Há uma grande distância entre o ideal e o real do “ser empreendedor”. Mais comuns são as trajetórias que se aproximam do “empreendedor por necessidade”, associado à viração, aos bicos e à informalidade. Mas mesmo essa tipologia, tão facilmente visualizada nas relações de trabalho brasileiras, também guarda seus hibridismos. Há notas de oportunidade que apotam para além da sobrevivência pura e simples.

A elaboração dos tipos sociais serve a esse fim: exprimir convergências e divergências. Podem ser tomados como marcos comuns para ser abandonados ou sofrerem mutações logo em seguida. Também não considero essa uma tarefa já finalizada. Foi oportuno adicionar ao debate acadêmico uma terceira figura, o empreendedor salarial. Expressão do movimento de pejetização, mas não só isso. Guarda a simbiose da lógica empreendedora com o ganho de uma remuneração fixa e recorrente. Juridicamente, nada mais é do que uma relação de emprego disfarçada. Subjetivamente, identifica-se com o empreendedorismo, se vê como empresa e caminha com tal objetivo. No entanto, valora positivamente a estabilidade, a previsibilidade e a obtenção de renda por meio de um salário.

O empreendedorismo impregnou de tal forma o mundo do trabalho que seria possível desenvolver ainda um quarto tipo, o *empreendedor assalariado*. Uma contradição em termos, que representa os empreendedores das próprias carreiras no interior das empresas (sejam elas grandes ou pequenas, atingindo todo o tipo de tamanho, mas concentrando-se naquelas de maior porte). Valem-se de todo o ideário do empreendedorismo para guiar seus desempenhos e galgar cargos dentro das corporações. São empregados formais, muito embora não se vejam como assalariados. Se alimentam de todo o quadro de valores do empreendedorismo para se afastarem dos demais trabalhadores no anseio de se aproximar das instâncias de direção. Nem sempre ocupam os altos cargos, estando espalhados por todos os níveis de carreira.

Em contrapartida, entre assalariamento e empreendedorismo nem sempre o que há é oposição, como insiste o senso comum. Ou, traduzido noutras palavras, entre CLT e MEI. Pudemos observar que muitas vezes caminham lado a lado, se potencializando mutuamente. A história que se repete, na verdade, é aquela onde o trabalho formal – da própria pessoa ou de um membro da família – se torna a condição a partir da qual um empreendimento pode se desenvolver. No âmbito familiar, é uma divisão de tarefas e uma diluição dos riscos. Não há espaço para o tudo ou nada. Se feito individualmente, o trabalhador se desdobra em jornadas duplas ou triplas, buscando estruturar uma alternativa

“independente” que o permita romper em definitivo com o assalariamento posteriormente (é comum que esse cenário não seja alcançado).

A consideração desse tipo de relação faz cair por terra as compreensões de matriz hayekiana, para as quais o assalariamento, por si só, representa uma forma de dependência exacerbada. Nesse sentido, ela tolheria iniciativas, autonomia e liberdade. O assalariamento deveria, para essa vertente teórica, ser combatido para que a pulsão dos “homens independentes” tomasse seu lugar. Uma elaboração teórica que não resiste ao exame da realidade do trabalho na sociedade capitalista.

O fato é que o empreendedorismo, em suas muitas formas singulares, se recusa às fórmulas pré-estabelecidas. A elaboração do MEI e seu aparente consentimento no CDES é prova disso. A sua proposição se posiciona como se fosse supraclassista, ou noutras palavras, alheia aos interesses das classes sociais, objeto comum a todos. Há um silêncio que camufla tensões e controvérsias. Posições que, no movimento sindical, vão se revelando pelas beiradas. A disposição para um conflito aberto a esse tipo de iniciativa foi minoritária. Com seus ônus e bônus, foi predominante a postura de ganhar terreno no interior dessa política pública, como forma de redução de danos por um fenômeno que seria, de alguma maneira, inevitável.

Havia uma aposta na contestação futura que o MEI abrigaria. Com ele, um campo de contradições seria permeável à disputa de organizações e movimentos sociais. Quase uma década e meia depois, não é exatamente o quadro que se consolidou. Em meio à árdua conjuntura política instalada no país, tornou-se tarefa secundária, de outra hora. E se não há vazão quando se trata de política, é possível observar que a ocupação desse espaço se dá, cada vez mais, pela adesão progressiva dos trabalhadores ao pacote completo do empreendedorismo e suas palavras-chave.

Acalenta o pensamento progressista considerar que, ao menos, há um contingente significativo de trabalhadores agora cobertos pela previdência social. Por mais baixa densidade que se constitua, não deve ser desprezado. Mas é de se preocupar o fato de que, para que obtenham algum nível de seguridade social – pré-requisito da condição cidadã – fileiras de trabalhadores brasileiros tenham que se submeter a virar um CNPJ. A cidadania empresarial trata disto: constituir-se empresa para alcançar direitos antes distantes no horizonte social.

Os que apostaram que as contradições do MEI poderiam auxiliar na pressão pela ampliação de direitos ainda não puderam ver a formação de organizações representativas e,

nem ao menos, a constituição de um interesse comum. Como observamos no exemplo da Assimeí, o que se nota é um associativismo individualizado, de promoção da ascensão profissional. Pela própria composição heterogênea das atividades, é complicada a formação de alguma visão de mundo geral dos MEIs, balizada em pautas mínimas. Dispersos, ainda não há um elemento claro que possa lhes conferir unidade. Em contrapartida, são numerosos em demasia para que sejam desconsiderados na correlação de forças do mundo do trabalho.

Na condição de uma inovação institucional, seria um exagero atribuir ao MEI a responsabilidade pela flexibilização do mercado brasileiro. Ele nada mais é do que a replicação dos problemas estruturais desse mundo do trabalho que o deu a luz. E, apontando o vetor noutro sentido, contribui para a exacerbação dessas contradições. Nasce de um mercado de trabalho desestruturado e, por efeito, atua desestruturando-o ainda mais. Para formalizar, reproduz a dinâmica informal em variados níveis. Para conceder direitos, nega-os às massas trabalhadoras que não se submetem ao seu registro e à sua dinâmica.

Mesmo no interior de um paradigma de formalidade – que é sobretudo legalista, tendo em vista que iguala o formal àquilo que é legal, ou seja, previsto pela legislação – corresponde a uma deterioração de suas condições e não a uma garantia de avanço delas. Eleva as taxas de rotatividade do trabalho; aumenta e intensifica as jornadas sob um único limite, o do próprio corpo humano; cataliza a pejetização, facilitando o escamoteamento dos vínculos empregatícios por parte das empresas; impõe a imprevisibilidade da renda, estabelecendo um ritmo de insegurança financeira para as famílias que o tem como principal fonte de rendimentos.

O MEI não pode ser sozinho responsabilizado, mas certamente é uma peça fundamental (e de importância crescente) nessa grande engrenagem de flexibilização das relações de trabalho. Imersos na sensação de imprevisibilidade social e no sentimento comum de que estamos à beira de uma crise de ansiedade generalizada. Vinculada, ainda, à anomia permanente que se consolida como novo regramento de atuação da vida individual, progressivamente consumida e atomizada.

Para uma sociologia que não abre mão das capacidades de abstração e generalização – não se deixando afogar no mar das singularidades – considerar esse novo cenário é inegociável. A autoimagem pretérita dos movimentos sindicais e trabalhistas não deveria, pois, continuar a ser vista nesse espelho. As mutações recentes impõem o reexame dos paradigmas e o soerguimento de outros, cujo potencial explicativo possa ser explorado e experimentado. É nesse sentido que considero importante o teste de determinados

conceitos surgidos na teoria sociológica contemporânea, tal como operamos para como o precariado.

O obstáculo comumente observado é que esse tipo de iniciativa, por vezes, surge de um exercício de lógica formal. Seja qual for a matriz teórica que o autor enuncie identificação, o mecanismo dedutivo parte de um esquema de estratificação social estabelecido, nega esse sistema e o reformula, originando uma classificação de novo tipo. É essa a operação teórica conduzida por Standing (2014; 2015), ao produzir não só o precariado, mas uma pirâmide social que lhe é própria⁷⁰. Mesclando fraseologia marxista e weberiana, o autor pretende ir além dessas teorias, mas termina, ao fim, ficando aquém delas.

As próprias nomenclaturas estabelecidas pelo autor evidenciam esse movimento que, no entanto, acaba criando uma caricatura das teorias que faz referência. É o caso do “lumpen-proletariado” que, circunscrito ao jogo de palavras, culmina por não identificar ou descrever o segmento social que se propõe, restringindo-se ao recurso fraseológico⁷¹. A dificuldade desse tipo de exercício reside no fato de que se exige a elaboração de um quadro conceitual internamente coerente mas que, confrontado com os diferentes cenários, conjunturas e formações sociais, não consegue se adequar com pertinência analítica.

Por outro lado, tradições que elaboram a formação das classes sociais a partir das categorias do ser – tal qual a matriz thompsoniana – conseguem descrever as vivências e concretudes de um mundo do trabalho em mutação, no entanto, possuem um edifício teórico classista menos delimitado em termos de estratificação social. Se para Thompson (2001) é a experiência da classe trabalhadora que a produz, verdadeiramente, enquanto classe social, como tomá-la coletivamente se a experiência é cada vez mais pautada pelo indivíduo para si mesmo?

Para dizê-lo com todas as letras: as classes não existem como entidades separadas que olham ao seu redor, acham um inimigo de classe e partem para a batalha. Ao contrário, para mim, as pessoas se vêem numa sociedade estruturada de certo

⁷⁰ A “pirâmide” social de Standing (2014; 2015) pode ser sintetizada da seguinte maneira: ao topo a “elite” (formada por bilionários), os “assalariados” (que ocupam empregos estáveis e integrais), os “*proficians*” (profissionais e técnicos que atuam como autônomos), a “classe trabalhadora” (trabalhadores manuais), o “precariado” e, finalmente, o “lumpen-precariado”.

⁷¹ Ao defini-lo, Standing não justifica as distinções entre o “lumpén-precariado” e o “lumpemproletariado”, de onde se inspira para o jogo de palavras. Limita-se a uma descrição que caberia tanto ao primeiro quanto ao segundo, de tal maneira que não se evidencia qualquer ineditismo motivador de uma nova categoria teórica. Nas palavras do autor: “Abaixo dos grupos que podemos designar como classes existe uma subclasse, um lumpen-precariado constituído por gente que se arrasta, acabrunhada, pelas ruas, morrendo na miséria. Atendendo a que estão, de facto, excluídos da sociedade, a que não têm capacidade de ação ou qualquer papel ativo no sistema económico para além de amedrontarem quem nele se encontra, podemos deixá-los de lado, não obstante alguns dos seus elementos poderem eventualmente ser ativados em alturas de protesto popular” (STANDING, 2014, p. 10).

modo (por meio de relações de produção fundamentalmente), suportam a exploração (ou buscam manter poder sobre os que as exploram), identificam os nós dos interesses antagônicos, se batem em torno desses mesmos nós e no curso do processo de luta descobrem a si mesmas como uma classe, vindo pois a fazer a descoberta de sua consciência de classe. Classe e consciência de classe são sempre o último e não o primeiro degrau de um processo histórico real (THOMPSON, 2001, p. 277).

Tal como assinalou Bensaid (2013), desenvolve-se uma distinção analítica entre a formação objetiva enquanto classe (sociologicamente), mesmo que ela não tenha se forjado subjetivamente (politicamente). Movimento que faz uma alusão direta à máxima gramsciana dos momentos da consciência política coletiva, transicionando a passagem da consciência econômico-corporativa para, em seguida, a da solidariedade entre membros do grupo social para culminar, finalmente, na identificação de interesses entre grupos subordinados⁷².

Os trabalhadores-MEI não acumularam experiências suficientes que promovessem até mesmo uma identificação econômico-corporativa visível, conservando-se distantes de formar uma solidariedade mais ampla, de grupo social, e, ainda mais, de identificar interesses em conjunto da classe trabalhadora. Confinados pela ideologia empreendedora, encontram-se condicionados a competir com outros trabalhadores-MEI, a elaborar uma autoimagem cujo *status* o estabelece acima dos demais trabalhadores e a relacionar seus anseios com os interesses do (grande) empresariado.

Assim, a tendência é de que esses trabalhadores não só concorram entre si, mas também que se afastem de uma identificação mais geral para com os demais trabalhadores. Simula-se uma convergência de interesses entre o trabalhador-MEI e os empresários portadores de grande capital sob o instrumento discursivo de que são todos, comumente, empreendedores. De toda maneira, esse é um intento que extrapola as possibilidades de análise a partir do MEI. Dentro dessa discussão do ser-de-classe, o MEI hoje nada mais é do

⁷² “O momento seguinte é a relação das forças políticas, ou seja, a avaliação do grau de homogeneidade, de autoconsciência e de organização alcançado pelos vários grupos sociais. Este momento, por sua vez, pode ser analisado e diferenciado em vários graus, que correspondem aos diversos momentos da consciência política coletiva, tal como se manifestaram na história até agora. O primeiro e mais elementar é o econômico-corporativo: um comerciante sente que deve ser solidário com outro comerciante, um fabricante com outro fabricante, etc., mas o comerciante não se sente solidário com o fabricante; isto é, sente-se a unidade homogênea do grupo profissional e o dever de organizá-la, mas não ainda a unidade do grupo social mais amplo. Um segundo momento é aquele em que se atinge a consciência da solidariedade de interesse entre todos os membros do grupo social, mas ainda no campo meramente econômico. Já se põe nesse momento a questão do Estado, mas apenas no terreno da obtenção de uma igualdade político-jurídica com os grupos dominantes, já que se reivindica o direito de participar da legislação e da administração e mesmo de modificá-las, de reformá-las, mas nos quadros fundamentais existentes. Um terceiro momento é aquele em que se adquire a consciência de que os próprios interesses corporativos, em seu desenvolvimento atual e futuro, superam o círculo corporativo, de grupo meramente econômico, e podem e devem tornar-se os interesses de outros grupos subordinados” (GRAMSCI, 1999, p. 40-41).

que um instrumento jurídico por meio do qual trabalhadores atuam em distintas atividades econômicas. Não formam categorias, nem identificação, nem interesses. Ao menos não até o momento.

Goste-se ou não, a presente tendência é de continuidade. Noutras palavras, o prognóstico é de ampliação e aprofundamento do MEI e seus efeitos sobre o mercado de trabalho. Existem alguns projetos de lei em tramitação que devem ser mencionados. O primeiro e mais relevante deles é o Projeto de Lei Complementar nº 108/2021⁷³, cuja proposição é o aumento do teto de faturamento do MEI para 130 mil reais ao ano, além de permiti-lo a contratar dois empregados. A principal justificava dessas alterações é de que tal iniciativa evitaria o desenquadramento precoce dos empreendedores que ultrapassam o atual teto de faturamento por efeito da inflação. Também são mobilizados os argumentos de que haveria uma nova onda de ampliação de empreendedores autônomos e, por fim, a geração de postos de emprego formais com a liberação de mais uma contratação por MEI.

Destaca-se, também, o Projeto de Lei Complementar nº 31/2021⁷⁴, que cria a figura “MEI-Mulher Empreendedora”. Trata-se do estabelecimento de normas diferenciadas para as mulheres beneficiadas, com regramentos mais vantajosos. De acordo com a proposta, para as microempreendedoras haverá um teto de faturamento mais elevado em 10 mil reais em relação ao estabelecido para o MEI de maneira geral. Além disso, os valores recolhidos mensalmente corresponderiam à metade daquele recolhido para os demais e, ainda, a elas seria permitido possuir até dois estabelecimentos⁷⁵.

Por fim, há a Lei Complementar nº 188/2021⁷⁶, já em vigor, conhecida por “MEI Caminhoneiro”, que prevê um limite ainda maior para os trabalhadores de transporte terrestre de cargas, que passa a ser fixado em 251 mil reais anuais. Isso possibilita abranger os caminhoneiros autônomos e os afastaria do risco de enquadramento como Microempresa, garantindo-lhes os benefícios fiscais do MEI.

É evidente que a eventual aprovação de tais iniciativas – principalmente as duas primeiras – atrairia para o MEI uma parcela de trabalhadores, hoje autônomos e/ou

⁷³ O Projeto de Lei Complementar nº 108/2021 é de autoria do Senador Jayme Campos (DEM/MT). Foi aprovado na Comissão de Finanças e Tributação (CFT) e na Comissão de Constituição e Justiça de Cidadania (CCJC), segue em tramitação.

⁷⁴ O Projeto de Lei Complementar nº 31/2021 é de autoria do Deputado Federal Pedro Vilela (PSDB/AL). Foi aprovado na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER), segue em tramitação.

⁷⁵ É permitido apenas um estabelecimento para os demais.

⁷⁶ A Lei Complementar nº 188/2021 tem como proposição originária o PLP 147/2019 de autoria do Senador Jorginho Melo (PL/SC). Tramitou de dezembro de 2019 até sua publicação no Diário Oficial da União em 31 de dezembro de 2021.

empregados formais, de maior renda e qualificação profissional. Haveria, portanto, um novo fôlego para tal tendência, já em curso⁷⁷, onde esse segmento de trabalhadores passa a ser preponderante no MEI em detrimento do conjunto de trabalhadores de característica de menor renda, menor escolaridade e oriundo, sobretudo, do mercado informal. Aliada à ausência de fiscalização e monitoramento, a consequência imediata seria a intensificação do mascaramento dos vínculos empregatícios, contribuindo para o aumento da rotatividade do trabalho, da insegurança laboral, além de fragilizar a legislação trabalhista e a arrecadação de impostos proveniente dessa relação.

Não nos arriscaremos no caminho das conjecturas. Esses são os projetos de leis colocados à mesa e que, hoje, tramitam nas casas legislativas. A aprovação de cada um deles teria um grau de contribuição para os contornos que o MEI virá a tomar no próximo período. Não são, no entanto, as únicas determinantes em jogo. Um exercício de análise de contratendências poderia nos levar a crer que uma eventual nova onda de crescimento da oferta de emprego formal poderia, por consequência, desinchar o MEI. Tal hipotético cenário ocorreria frente à queda das taxas de desemprego e elevação da renda do trabalho, reeditando a primeira década do século XXI. Entraríamos, dessa forma, em um terreno puramente especulativo, que escapa às possibilidades da análise sociológica.

É oportuno, aliás, retomar o fio que nos conduziu ao longo de todas as páginas, entrevistas, dados e atas: seria possível fazer uma sociologia do Microempreendedor Individual? Não buscamos uma análise geral de uma política pública, mas alimentar a interpretação teórica da sociologia do trabalho a partir da realidade desses trabalhadores que, de alguma forma, sintetizam em suas singularidades o processo de metamorfoses do mundo do trabalho brasileiro, com suas complexidades e contradições. Um exercício que não só se demonstrou pertinente, mas também necessário.

As heterogêneas faces do MEI nos permitem examinar e reelaborar tanto conceitos convencionais quanto introduzir novos ao debate acadêmico. Há permanências e discontinuidades. Uma “sociologia do MEI” requer um compromisso com o avanço do campo de conhecimento e pode caminhar em conjunto com uma renovação da crítica das condições de trabalho sob o capitalismo, reinterpretando os mecanismos que operam as desigualdades, a exploração e a dominação de classe. Mas também demanda compromisso para com esses trabalhadores que, dia após dia, lutam com as armas que dispõem nas

⁷⁷ Assim como exposto no Capítulo 1.

condições que lhes estão dadas.

Faz parte dessa reflexão a compreensão dos mecanismos de articulação desse singular, o MEI, em meio à universalidade da época histórica, quer seja, a atual fase capitalista com as características que lhe são próprias. Uma série de pensadores canônicos se debruçou na compreensão das formas de dominação presentes em um mundo do trabalho de predominância fabril, tal como expomos anteriormente fazendo referência à Gramsci (2011), Braverman (1987) e Burawoy (1979). Contribuir para a atualização dessa interpretação é um dos fatores que se impõem do ponto de vista teórico. A dominação no mundo do trabalho permanece, mas não sob as mesmas circunstâncias, trata-se de identificar os novos aparelhos, dispositivos e estratégias que forjam e moldam o consentimento das classes subalternizadas.

Em níveis menos abstratos, também são elegíveis como tarefa sociológica os temas da informalidade, da plataformização e do sindicalismo (ou da ação coletiva de maneira mais ampliada). A primeira, elemento estrutural da formação do mercado de trabalho brasileiro, marca uma fronteira de desproteção e vulnerabilidade para parcela significativa da classe trabalhadora. O único meio de garantir camadas protetivas para os trabalhadores informais seria a partir de uma forma necessariamente individualizada e associada ao empreendedorismo? Alternativas políticas que rompam com essa lógica e com essa hegemonia se fazem imprescindíveis.

A retroalimentação do trabalho plataformizado para com o MEI também se torna uma preocupação latente. Se a negação dos direitos trabalhistas e a desresponsabilização das empresas é um problema enfrentado pelos trabalhadores por aplicativo, o MEI é uma solução fácil, mas que não resolve as contradições desse tipo de trabalho. Ele é posto como alternativa, embora faça permanecer a desbrigaçã das plataformas, as jornadas extenuantes e os rendimentos diminutos. Nada mais faz do que conferir um verniz de legalização do vínculo. Com o bônus, é claro, da justificação ideológica via empreendedorismo.

Em termos de ação coletiva, por fim, o sindicalismo acreditou ser possível travar batalhas no interior dos MEIs, aproveitando-se de suas contradições. Até pelo momento de refluxo das lutas sociais e de fragmentação sindical, não foi o cenário que se consolidou. É possível disputar esses espaços e mobilizar essa base social a partir de suas demandas tão rarefeitas? Em suma, são todas essas questões que tocamos ao longo do texto, mas que permanecerão como interrogações na vida política e acadêmica do nosso tempo.

Se no debate público o MEI ainda se apresenta como uma figura consensual, faz-

se necessário afirmar que há dissenso. Se ele está presente, nos discursos dos apologetas do empreendedorismo, como via eminente da ascensão individual, asseguramos que há subjugação e precariedade. A direção do desenvolvimento sociológico aponta para fazer emergir as contradições do concreto, acentuando suas dualidades e rompendo com os discursos dominantes. Que estejam, dessa forma, estabelecidos novos contornos teóricos e empíricos de um objeto que se impõe como um dos tantos enigmas do labirinto das transformações do mundo do trabalho brasileiro.

Referências bibliográficas

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, pp. 41-51, 2019. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Revista Estudos Avançados (IEA/USP)**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ABILIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

ABILIO, Ludmila; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo; FREITAS, Paula; KREIN, José Dari. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo (Orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

ADORNO, Theodor; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimentismo**: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Canal 6, 2014.

_____. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras - Estudos Midiáticos**, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020. Disponível em: <<https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06/60747739>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe; MEVIS, Camila. Empreendedorismo: uma forma de americanismo contemporâneo?. **Caderno CRH**, Salvador, [S. l.], v. 34, p. e021018, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/36219>>. Acesso em 6 jan. 2022.

ANDERSON, Perry. “Balanço do neoliberalismo”. In: GENTILI, Pablo; SADER, Emir (orgs.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério. Análise da focalização do microempreendedor individual (MEI): notas preliminares a partir do suplemento especial da PNAD 2014. **Nota Técnica**, n. 37. Brasília: IPEA, 2017. Disponível em: <<https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif434-30-36.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

_____. **A desertificação neoliberal do Brasil** (Collor, FHC e Lula). 2 ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARON, Raymond. **As etapas do pensamento sociológico**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

BASSO, Pietro. **Tempi moderni, orari antichi: l'orario di lavoro a fine secolo**. Milano, Franco Angeli, 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Geográfica Editora, 2009.

BEAUD, Stéphane; WEBER, Florence. **Guia para a pesquisa de campo: produzir e analisar dados etnográficos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

BECKER, Howard. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1999.

BENSAID, Daniel. **Os irreduzíveis: teoremas da resistência para o tempo presente**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **Marx, o intempestivo: grandezas e misérias de uma aventura crítica (séculos XIX-XX)**. Lisboa: Edições Combate, 2013.

_____. O início de um novo debate: o regresso da estratégia. *In*: BENSAID, Daniel; LOWY, Michael. **Centelhas**. São Paulo: Boitempo, 2017

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre. A ilusão biográfica. *In*: AMADO, Janaina; FERREIRA, Marieta de

Moraes. **Usos e abusos da história oral**. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1998.

BRAGA, Ruy. **A nostalgia do fordismo**: modernização e crise na teoria da sociedade salarial. São Paulo: Xamã, 2003.

_____. Introdução. In: GRAMSCI, Antônio. **Americanismo e fordismo**. Tradução de Gabriel Bogossian. São Paulo: Hedra, 2011.

_____. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

_____. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul Global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BUCCI-GLUCKSMANN, Christinne. **Gramsci e o Estado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.

BURAWOY, Michael. **Manufacturing consent**: changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

_____. As transformações dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, n. 13, p. 29-50, 1990. Disponível em: <http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/13/rbcs13_02.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **O marxismo encontra Bourdieu**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2010.

_____. **Marxismo sociológico**: quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica. São Paulo: Alameda, 2014.

_____. Manufacturing Consent revisitado: uma nova aproximação. **Revista Outubro**, Berkeley, nº 29, pp. 95-122, 2017. Disponível em: <<http://burawoy.berkeley.edu/Methodology/MC%20Revisited.Portuguese.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

CARCANHOLO, Reinaldo (Org.). **Capital**: essência e aparência. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013

CASTEL, Robert. **A insegurança social**: o que é ser protegido?. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

_____. **El ascenso de las incertidumbres:** trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2010.

_____. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário. 12 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

CASTRO, Nadya Araújo; GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Além de Braverman, depois de Burawoy: vertentes analíticas na sociologia do trabalho. **Revista Brasileira de Ciência Sociais**, São Paulo, nº 17, a. 6, p. 44-52, 1991. Disponível em: <http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/17/rbcs17_04.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital.** São Paulo: Xamã, 1996.

Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT). **Dossiê Reforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

COLBARI, Antônia de Lourdes. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **SINAIS - Revista Eletrônica - Ciências Sociais**, Vitória: CCHN/ UFES, n. 01, v. 1, pp. 75-111, 2007. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/sinais/article/view/2681>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. Do autoemprego ao microempreendedorismo individual: desafios conceituais e empíricos. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Salvador, v. 4, n. 1, pp. 169-193, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/10909>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

COLLINS, Randall. **Quatro tradições sociológicas.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **A institucionalização do consenso:** atuação da CUT e da FS durante dos governos do PT. 2018. 329 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: <<https://bv.fapesp.br/pt/publicacao/155364/a-institucionalizacao-do-consenso-atuacao-da-cut-e-da-fs-no/>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Trabalho e ação coletiva nos governos do PT:** a atuação da CUT e da FS entre os anos 2003 e 2014. 1 ed. Belo Horizonte: Fino Traço, 2020.

Confederação Nacional da Indústria (CNI). **Crescimento:** a visão da indústria. Brasília: CNI, 2006.

Conselho de Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas (CMAP). **Relatório de Avaliação:** Microempreendedor Individual (MEI). Brasília: CMAP, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/cmap/politicas/2021/subsidios/mei-relatorio-avaliacao.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

COSTA, Arland Tássio de Bruchard. **Na correria:** a adesão de motoboys de Florianópolis

ao MEI. 2019. 106 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/214425/PSOP0647-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

COSTANZI, Rogério. Os desequilíbrios financeiros do Microempreendedor Individual (MEI). **Carta de conjuntura**, n. 38, IPEA, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8327>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. Anatomía del nuevo neoliberalismo. **Viento Sur**, nº 164, 2019. Disponível em: <<https://vientosur.info/anatomia-del-nuevo-neoliberalismo/>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **A situação do trabalho no Brasil na primeira década de 2000**. São Paulo: Dieese, 2012.

_____. **Nota técnica: terceirização e precarização das condições de trabalho**, n. 172, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

DU BOIS, William Edward Burghardt. **Black reconstruction in America: 1860-1880**. New York: Harcourt, Brace, 1998.

DUARTE, Filipe Vicensi. **Empresário em um clique: um estudo sobre os usos diversificados do estatuto do microempreendedor individual**. 2019. 97 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7855634>. Acesso em 28 de maio de 2023.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 115, p. 139-154, 2002. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/PmPzwqMxQsvQwH5bkrhrDKm/abstract/?lang=pt>> Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. "Entrevistas em pesquisas qualitativas", **Revista Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, Curitiba, 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/a/QPr8CLHy4XhdJsChj7YW7jh/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. **A crise do neoliberalismo**. São Paulo: Boitempo, 2014.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo:

Boitempo, 2013.

ESQUENAZI, Arellys; FERNANDES, Vinicius; MORAES, Livia. **Trabalho e práxis: novas configurações, velhos dilemas**. Marília, SP: Editora Lutas Anticapital, 2021.

FERNANDES, Florestan. **Elementos de sociologia teórica**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1974.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. **Precariado em questão**: uma investigação a partir de seus teóricos. 2019. 112 f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória. Disponível em: <https://sappg.ufes.br/tese_drupal/tese_13044_Vinicius%20T.%20Fernandes.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. Precariado como problema sociológico. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 25, n. 1, p. 126-141, 2020. Disponível em: <<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39009/32380>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

FILGUEIRAS, Vitor. **“É tudo novo”, de novo**: as narrativas sobre as grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30731>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o marxismo**, Niterói, v. 5, n. 8, pp. 45-67, 2017. Disponível em: <<https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

FORD, Henry. Minha vida e minha obra. In: FORD, Henry. **Henry Ford: por ele mesmo**. Sumaré, SP: Martin Claret, 1995.

FORTUNATO, Vincenzo. **Tem e percorsi di sociologia del lavoro**. Roma: Carocci editore, 2011.

FREDERICO, Celso; TEIXEIRA, Francisco. **Marx, Weber e o marxismo weberiano**. São Paulo: Cortez Editora, 2010.

FREUND, Julien. **Sociologia de Max Weber**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1980.

GAGO, Verónica. **A razão neoliberal**: economias barrocas e pragmática popular. São Paulo: Editora Elefante, 2018.

_____. Neoliberalismo y después: empresarialidad, autogestión y luchas por la reproducción social. **Revista Contemporânea**, São Carlos (SP), v. 11, n. 3, pp. 957-970, 2021. Disponível em: <<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1142/483>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

GALLINO, Luciano. **Il lavoro non è una merce**: contro la flessibilità. Roma: Editori Laterza, 2007.

_____. **La lotta di classe dopo la lotta di classe**: entrevista a cura di Pauola Borgna. Roma: Editori Laterza, 2012.

_____. **Vite rinviate**: lo scandalo del lavoro precario. Roma: Editori Laterza, 2014.

GLOBAL Entrepreneurship Monitor (GEM). **Empreendedorismo no Brasil**: 2012. Curitiba: IBQP, 2012.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1982.

_____. **Misérias do presente, riqueza do possível**. São Paulo: Annablume, 2004.

_____. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. 2ª ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GRAMSCI, Antonio. **Quaderni del carcere**: edizione critica dell'Istituto Gramsci a cura di Valentino Gerratana. 4º v. Torino: Einaudi, 1977.

_____. **Cadernos do cárcere**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 6º v. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

_____. **Americanismo e fordismo**. Tradução de Gabriel Bogossian. São Paulo, Editora Hedra, 2011.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista EPTIC**, São Cristóvão, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

GRUPPI, Luciano. **O conceito de hegemonia em Gramsci**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1978.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi (Orgs.). **Trabalhos flexíveis, empregos precários?**. Uma comparação Brasil, França, Japão. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo (USP), 2009.

GUIOT, André Pereira. **Dominação burguesa no Brasil: estado e sociedade civil no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) entre 2003 e 2010**. 2015. 422 f. Tese (Doutorado em História Social) – Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/15293>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

HABERMAS, Jurgen. **The theory of communicative action**. Londres: Polity, vol. II, 1992.

HAN, Byung-Chul. **A sociedade da transparência**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

_____. **A sociedade do cansaço**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 17^a ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

_____. **O neoliberalismo: história e implicações**. 5 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

HAYEK, Friedrich von. **Os fundamentos da liberdade**. São Paulo: Editora Visão, 1983.

_____. **O caminho da servidão**. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2017.

JØRGENSEN, Martin Bak. Precariat – what it is and isn't – towards an understanding of what it does. **Critical Sociology**, Detroit, pp. 1-16, 2015. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0896920515608925>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

KAUFMANN, Jean-Claude. **A entrevista compreensiva: um guia para pesquisa de campo**. Petrópolis, RJ: Vozes; Maceió, AL: Edufal, 2013.

KEYNES, John Maynard. **Possibilidades econômicas para nossos netos**, 1931. Disponível em: <https://www.geocities.ws/luso_america/KeynesPO.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

KREIN, José Dari. **Debates contemporâneos economia social e do trabalho, 8: as relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

_____. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, pp. 77-104, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. Trabalho, emprego e renda: as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores no capitalismo contemporâneo. **Revista Argumentum**. Vitória (ES), v. 14, n. 3, pp. 9-23, 2022. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/39633/26322>>. Acesso em 28 de maio

de 2023.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de (Orgs.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KURZ, Robert. **O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

LEITE, Márcia de Paula; LINDÔSO, Raquel Oliveira. Empreendedorismo, neoliberalismo e pandemia: o desmascaramento de uma ideologia. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, v. 11, n. 3, 2021, pp. 791-820. Disponível em: <<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1071/477>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

LIGUORI, Guido; VOZA, Pasquale (Orgs.). **Dicionário Gramsciano (1926-1937)**. Tradução Ana Maria Chiarini, Diego Silveira Coelho Ferreira, Leandro de Oliveira Galastri e Silvia De Bernardinis; Revisão técnica Marco Aurélio Nogueira. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2017.

LIMA, Jacob Carlos. Participação, empreendedorismo e autogestão: uma nova cultura do trabalho?. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 12, nº 25, set./dez. 2010, p. 158-198. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/soc/a/8hRj9BY85Ffqc9fpYvbJx9c/abstract/?lang=pt>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

LINDEN, Marcel van der. **Trabalhadores do mundo: ensaios para uma história global do trabalho**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2013.

LOWY, Michael. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Munchhausen: marxismo e positivismo na sociologia do conhecimento**. 10 ed. São Paulo: Cortez, 2013.

_____. **A jaula de aço: Marx Weber e o marxismo weberiano**. São Paulo: Boitempo, 2014.

_____. O marxismo de André Gorz. **Caderno CRH**, Salvador, v. 30, 81, p. 427-433, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/25652>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

LUKÁCS, György. **Introdução a uma estética marxista: sobre a particularidade como categoria estética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1970.

_____. **História e consciência de classe: estudos sobre a dialética marxista**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

_____. **Para uma Ontologia do Ser Social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MACHADO DA SILVA, Luiz Antonio. Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho). **Caderno CRH**, Salvador, v. 37, n. 37, p. 81-109, 2002. Disponível em:

<<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18603>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

MARTINS, Andrea Cristina. **A inserção no mundo do trabalho e a proteção jurídica do microempreendedor individual**: um estudo no município de Curitiba/PR. 2017. 327 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa. Disponível em: <<https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/2335>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

MARX, Karl. **Grundrisse**. São Paulo: Boitempo, 2011a.

_____. **O 18 de brumário de Luís Bonaparte**. São Paulo: Boitempo, 2011b.

_____. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTOS, Marcelo Badaró. **E. P. Thompson e a tradição crítica ativa do materialismo histórico**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2012.

_____. **A classe trabalhadora**: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo, 2019.

MÉDA, Domenique. **Società Senza Lavoro**: per una nuova filosofia dell'occupazione. Milão: Feltrinelli, 1997.

MÉSZÁROS, István. **Filosofia, ideologia e ciência social**. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2ª ed, 3ª reimp, 2009.

MORAES, Lívia de Cássia Godoi. Financeirização e precarização: duas faces da mesma moeda. **Revista Coletiva**, Campinas, n. 19, v. 1, 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/33217205/Financeiriza%C3%A7%C3%A3o_e_precariza%C3%A7%C3%A3o_duas_faces_da_mesma_moeda>. Acesso em 28 de maio de 2023.

MORAES, Reginaldo. **Neoliberalismo**: de onde vem, para onde vai?. São Paulo: Editora Senac, 2001.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.

OLIVEIRA, Francisco. Passagem na neblina. *In*: Stédile, J.; Genoíno, J. (orgs.) **Classes sociais em mudança e luta pelo socialismo**. São Paulo: Perseu Abramo, 2000.

OLIVEIRA, João Maria. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? **Radar**: Tecnologia, Produção e Comércio Exterior, Brasília, IPEA, n. 25. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5638?locale=pt_br>. Acesso em 28 de maio de 2023.

PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos**: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil. São Paulo: Germinal, 2001.

PAUGAUM, Serge. **Le salaríe de la precarité**. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

PAULANI, Leda. Homem econômico, Hayek e o individualismo. *In*:_____. **Modernidade e discurso econômico**. São Paulo: Boitempo, 2005.

PEREIRA, Juliana Nunes. **“Empreendedoras” das confecções**: um estudo sobre a implementação do MEI e o trabalho faccionado no Agreste de Pernambuco. 2019. 251 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Centro de Humanidades, Universidade Federal de Campina Grande, Campina Grande. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/10195>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

PERUZZO, Juliane; VALENTIM, Erika. A ideologia empreendedora: ocultamento da questão de classe e sua funcionalidade ao capital. **Temporalis**, Vitória, v. 17, n. 32, jun/dez, p. 101–126, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/17914>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século XX**: taylorismo, fordismo e toyotismo. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PORTELLI, Hugues. **Gramsci e o bloco histórico**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1977.

RAMALHO, José Ricardo. Controle, conflito e consentimento na teoria do processo do trabalho: um balanço do debate. **BIB**. Rio de Janeiro, n. 32, p. 31-49, 1991. Disponível em: <<https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/123>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROSENFELD, Cinara. Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 30, p. 115-128, 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/Ff7kCnG9QB3gf53YXg7Wjsb/?lang=pt#:~:text=Entre%20as%20formas%20emergentes%20de,distens%C3%A3o%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, Boitempo, 2017.

SCHUMPETER, Joseph. **A teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Abril, 1982.

_____. **Capitalismo, socialismo e democracia**. São Paulo: Editora Unesp, 2017.

SERVIÇO Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. **Pesquisa de Perfil do MEI**, 2011. Disponível em:

<<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Perfil%20Empreendedor%20Individual%202011.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Pesquisa de Perfil do MEI**, 2013. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20MEI%202013.PDF>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Pesquisa de Perfil do MEI**, 2015. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/12/Perfil-do-MEI-2015.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Pesquisa de Perfil do MEI**, 2017. Disponível em: <<https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2017/05/Pesquisa-Perfil-do-MEI-2017.pdf>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Pesquisa de Perfil do MEI**, 2019a. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2019/08/013_0319_APRE_MEI_v15_principais-resultados-inicio.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Relatório especial MEI 10 anos**, 2019b. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impressao-v3_compressed.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **Pesquisa Perfil do MEI**, 2022. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2022/08/relatorio_perfil_mei_2022_v15.pdf>. Acesso em 28 de maio de 2023.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 13ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

SINGER, André. **Os sentidos do lulismo**: reforma gradual e pacto conservador. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros**: nova classe média ou nova classe trabalhadora?. 2ª ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

SPITZECK, Heiko. **O seu trabalho serve ao seu propósito?**. Época Negócios, 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/colunas/noticia/2019/04/o-seu-trabalho-serve-ao-seu-propósito.html>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 103, p. 9-24, 2014. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/rccs/5521>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

_____. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2015.

_____. The precariat, class and progressive politics: a response. **Global Labour Journal**, Johannesburg, v. 7, n. 2, pp. 189-200, 2016. Disponível em: <<https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/2940>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

STREECK, Wolfgang. **Tempo comprado: a crise adiada do capitalismo democrático.** São Paulo: Boitempo, 2018.

TAYLOR, Frederick. **Princípios de administração científica.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1990.

TEIXEIRA, Bruno Casalotti Camillo. **Os treinadores do “jogo interior”:** estudo sobre a prática do coaching no contexto da reestruturação produtiva no Brasil. 2016. 233 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Porto Alegre. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/158316>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

TELLES, Vera. **Pobreza e cidadania.** São Paulo: Editora 34, 2001.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária.** São Paulo: Editora Polis, 1985.

THOMPSON, Edward Palmer. Algumas considerações sobre classe e falsa consciência. *In:* _____. **As peculiaridades dos ingleses e outros artigos.** Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

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

_____. A precariedade como elemento estratégico dominante do capital. **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 16, n. 2, pp. 368-386, 2005. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/11876>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

VÁSQUEZ, Sánchez Adolfo. **Filosofia da práxis.** São Paulo: Expressão Popular, 2011.

WEBER, Max. A “objetividade” do conhecimento nas Ciências Sociais. *In:* _____. **Sociologia** (Org. Gabriel Cohn). 7 ed. São Paulo: Ática, 1999.

WELLE, Arthur. **Trajatórias do autoemprego:** transições para o Microempreendedor Individual e suas consequências. 2022. 222 f. Tese (Doutorado em Teoria Econômica) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas. Disponível em: <<https://repositorio.unicamp.br/Busca/Download?codigoArquivo=550507>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

WRIGHT, Erik Olin. Fundamentos de uma análise de classe neomarxista. *In:* _____

(Org.). **Análise de classe**: abordagens. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

_____. Is the precariat a class? **Global Labour Journal**, Johannesburg, v. 7, n. 2, pp. 123-135, 2016. Disponível em: <<https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/2583>>. Acesso em 28 de maio de 2023.

ANEXOS

Anexo I - Roteiro de entrevista – Trabalhadores inscritos no MEI

Nome:

Sexo:

Idade:

Raça/Etnia:

Escolaridade:

1. Qual a sua trajetória de trabalho? Conte um pouco como chegou até aqui.
 - 1.1. Quando e por que aderiu ao MEI? (nota fiscal, aposentadoria, crédito?)

2. Qual trabalho você exerce como MEI? Fale sobre como tem sido essa experiência.
 - 2.1 Sabe dizer em qual atividade se cadastrou? (CNAE)
 - 2.2 Você tem local fixo de trabalho? Se sim, é proprietário do espaço físico?
 - 2.3 Trabalha sozinho ou outras pessoas trabalham com você? (Tem empregado?)
 - 2.4 Compartilha o MEI com outras pessoas?

3. Você poderia narrar um dia típico de trabalho?
 - 3.1 Você trabalha quantas horas em um dia típico?
 - 3.2 Trabalha em quantos dias por semana?
 - 3.3 A jornada oscila durante os dias da semana?
 - 3.4 Em casa, como concilia o trabalho MEI e o trabalho doméstico?
 - 3.5 Você reserva um tempo livre?

4. Em termos de remuneração, sua renda aumentou ou diminuiu com o MEI? Você se importa em dizer sua faixa de renda mensal?
 - 4.1 É sua única fonte de renda? (Considere a renda familiar)
 - 4.2 Você está satisfeito com o MEI?

5. O MEI garante acesso aos direitos previdenciários (auxílio-doença, licença-maternidade, aposentadoria...). Você já precisou acessar algum desses benefícios? Considerou isso como importante na hora de abrir o MEI?

5.1 Você já sabia desses direitos?

5.2 Tem a expectativa de que o vínculo com o MEI te possibilite a ter uma aposentadoria?

5.3 Já adoeceu no trabalho?

6. Como foi o trabalho na pandemia?

6.1 Mudou alguma coisa?

6.2 Você pediu auxílio emergencial? Se sim, recebeu? (quantos meses?)

7. Você se enxerga como empreendedor?

7.1. O que é o empreendedorismo para você?

7.2 Já recorreu a algum tipo de apoio do SEBRAE?

8. Quais são suas perspectivas futuras no mercado de trabalho?

8.1 Pretende continuar no MEI?

9. Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?

10. Você conhece algum MEI? Poderia passar o contato?

Anexo II - Roteiro de entrevista - Associação dos Microempreendedores de Hortolândia e Região (Assimeí)

1. Como surgiu a Associação? Você poderia me contar sobre a história da Assimeí?
2. Como é a organização interna da Assimeí?
 - 2.1. Como a Assimeí se sustenta financeiramente?
3. Quais são as proximidades e diferenças em relação a um sindicato?
4. A Câmara de Vereadores de Hortolândia aprovou um projeto de lei considerando a Assimeí como utilidade pública. Como isso se refletiu no cotidiano da associação?
5. Qual é o perfil do MEI associado?
 - 5.1. Em termos de ocupação anterior no mercado de trabalho, você identifica que a maioria veio da informalidade ou tinha carteira de trabalho assinada?
 - 5.2. Você identifica a parcela dos associados como trabalhadores pejotizados?
6. Vocês têm algum tipo de relação com o Sebrae?
7. Quais são os prós e os contras em ser MEI?
8. O que é o empreendedorismo para você?
 - 8.1. Você se considera um empreendedor?
9. Se pudesse resumir em uma palavra o que o MEI representa para você, qual palavra escolheria?

Anexo III - Roteiro de entrevista - Artur Henrique (CUT)

1. Enquanto conselheiro no CDES, quando e como você soube do MEI pela primeira vez?
2. De onde partiu a iniciativa de criação do MEI?
 - 2.1. Houve consulta ao movimento sindical para a sua elaboração?
3. Como o MEI foi recebido no CDES?
 - 3.1. Qual foi a reação dos representantes sindicais no CDES?
4. Pelo sindicalismo de maneira geral, qual era o balanço feito na época?
5. De que maneira você enxerga o MEI hoje? É diferente da visão que teve no primeiro momento?
6. Quais são as alternativas reais para o movimento sindical hoje em relação ao MEI?
7. Você considera que seja um contingente com potencial de organização e mobilização?

Anexo IV - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Entre a proteção e a flexibilização: a ambivalência do Microempreendedor Individual (MEI) nas relações de trabalho no Brasil (2009-2020)

Número do CAAE: 35267120.5.0000.8142

Você está sendo convidado a participar como voluntário de uma pesquisa. Este documento, chamado Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, visa assegurar seus direitos como participante e é elaborado em duas vias, uma que deverá ficar com você e outra com o pesquisador.

Por favor, leia com atenção e calma, aproveitando para esclarecer suas dúvidas. Se houver perguntas antes ou mesmo depois de assiná-lo, você poderá esclarecê-las com o pesquisador. Se preferir, pode levar este Termo para casa e consultar seus familiares ou outras pessoas antes de decidir participar. Não haverá nenhum tipo de penalização ou prejuízo se você não aceitar participar ou se retirar sua autorização em qualquer momento.

Justificativa e objetivos

A pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto do Microempreendedor Individual (MEI) nas relações de trabalho no Brasil, no período entre os anos 2009-2020, incluindo implicações nas trajetórias individuais dos trabalhadores e se há alteração qualitativa em suas condições de trabalho. Trata-se de uma política de trabalho que recentemente completou um decênio de vigência, sendo possível a sua avaliação e elaboração de tendências futuras.

Procedimentos

Participando do estudo você está sendo convidado a realizar uma entrevista com gravação de áudio. A estimativa de tempo para a realização da entrevista é de 40 minutos. A gravação da entrevista será descartada ao final da pesquisa, agendada para março de 2023.

Desconfortos e riscos

Não há riscos previsíveis.

Benefícios

Não há previsão de benefícios diretos aos participantes. Você auxilia na melhor compreensão e análise das relações de trabalho no Brasil, subsidiando a elaboração das políticas públicas de trabalho e renda.

Acompanhamento e assistência

A qualquer momento, antes, durante ou até o término da pesquisa, os participantes poderão entrar em contato com os pesquisadores para esclarecimentos e assistência sobre qualquer aspecto da pesquisa.

Sigilo e privacidade

Você tem a garantia de que sua identidade será mantida em sigilo e nenhuma informação identificada será dada a outras pessoas que não façam parte da equipe de pesquisadores. Na divulgação dos resultados deste estudo, seu nome não será citado.

Ressarcimento e Indenização

Não há custo para a participação na pesquisa. Você terá a garantia ao direito à indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa quando comprovados nos termos da legislação vigente.

Contato

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, se precisar consultar este registro de consentimento ou quaisquer outras questões, você poderá entrar em contato com o pesquisador: Vinicius Tomaz Fernandes; (27) 996238495;

vinciustomazfernandes@gmail.com; Rua Cora Coralina, 100, Secretaria de Pós-Graduação em Ciências Sociais, CEP 13083-896, Cidade Universitária (Campinas/SP).

Em caso de denúncias ou reclamações sobre a sua participação e sobre questões éticas do estudo, você poderá entrar em contato com a secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP-CHS) da UNICAMP das 08h30 às 11h30 e das 13h00 às 17h00 na Rua Bertrand Russell, 801, Bloco C, 2º piso, sala 05, CEP 13083-865, Campinas – SP; telefone (19) 3521-6836; e-mail: cepchs@unicamp.br.

O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)

O papel do CEP é avaliar e acompanhar os aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) tem por objetivo desenvolver a regulamentação sobre proteção dos seres humanos envolvidos nas pesquisas. Desempenha um papel coordenador da rede de Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) das instituições, além de assumir a função de órgão consultor na área de ética em pesquisas

Consentimento livre e esclarecido

Após ter recebido esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e o incômodo que esta possa acarretar, aceito participar:

Nome do(a) participante: _____.

_____ Data: __/__/____.

(Assinatura do participante)

Responsabilidade do Pesquisador

Asseguro ter cumprido as exigências da resolução 510/2016 CNS/MS e complementares na elaboração do protocolo e na obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguro, também, ter explicado e fornecido uma via deste documento ao participante. Informo que o estudo foi aprovado pelo CEP perante o qual o projeto foi apresentado. Comprometo-me a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

_____ Data: __/__/____.

Vinicius Tomaz Fernandes

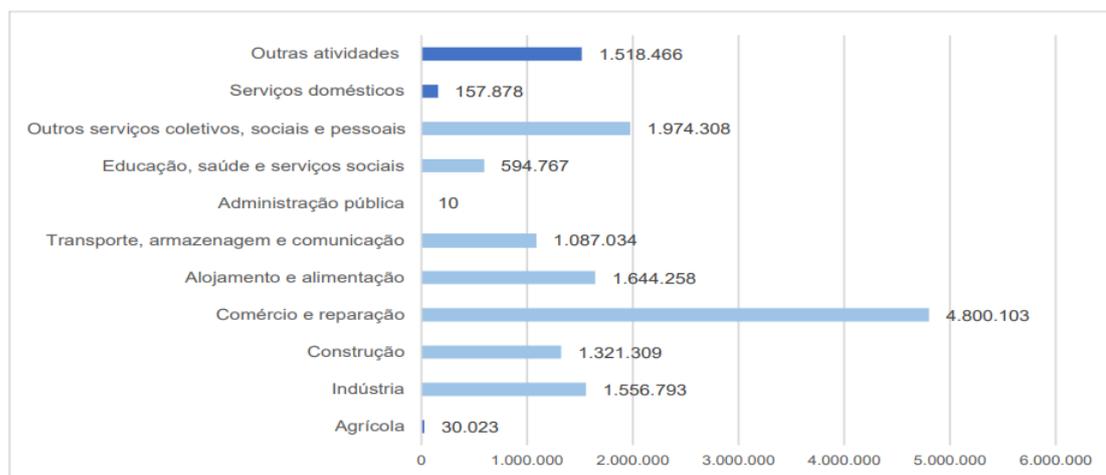
**Anexo V - Distribuição Anual da Quantidade de Microempreendedores Individuais
Filiados, segundo Seções da CNAE – 2010; 2014; 2019**

Seções	Divisões	Denominações	2010	2014	2019
A	01 .. 03	AGRICULTURA, PECUÁRIA, PRODUÇÃO FLORESTAL, PESCA E AQUICULTURA	0,2%	0,1%	0,2%
B	05 .. 09	INDÚSTRIAS EXTRATIVAS	0,0%	0,0%	0,0%
C	10 .. 33	INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO	13,4%	11,4%	10,6%
D	35 .. 35	ELETRICIDADE E GÁS	0,0%	0,0%	0,0%
E	36 .. 39	ÁGUA, ESGOTO, ATIVIDADES DE GESTÃO DE RESÍDUOS E DESCONTAMINAÇÃO	0,2%	0,3%	0,3%
F	41 .. 43	CONSTRUÇÃO	7,2%	9,1%	9,4%
G	45 .. 47	COMÉRCIO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS	38,6%	37,1%	30,6%
H	49 .. 53	TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E CORREIO	3,2%	4,2%	6,6%
I	55 .. 56	ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	11,5%	11,2%	11,1%
J	58 .. 63	INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	0,8%	1,2%	1,5%
K	64 .. 66	ATIVIDADES FINANCEIRAS, DE SEGUROS E SERVIÇOS RELACIONADOS	0,0%	0,0%	0,0%
L	68 .. 68	ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	0,0%	0,0%	0,0%
M	69 .. 75	ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS	3,0%	3,6%	4,8%
N	77 .. 82	ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES	5,0%	4,7%	5,4%
O	84 .. 84	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL	0,0%	0,0%	0,0%
P	85 .. 85	EDUCAÇÃO	1,9%	2,5%	3,5%
Q	86 .. 88	SAÚDE HUMANA E SERVIÇOS SOCIAIS	0,1%	0,3%	0,8%
R	90 .. 93	ARTES, CULTURA, ESPORTE E RECREAÇÃO	0,7%	1,0%	1,1%
S	94 .. 96	OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	14,1%	13,2%	12,8%
T	97 .. 97	SERVIÇOS DOMÉSTICOS	0,0%	0,0%	1,4%
U	99 .. 99	ORGANISMOS INTERNACIONAIS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EXTRATERRITORIAIS	-	-	-
V	-	ATIVIDADES MAL DEFINIDAS	0,1%	0,1%	0,0%

Fonte: CMAP (2021), a partir dos dados da RFB/ME; SEMPE/MDIC; IPEA.

Anexo VI - Distribuição da Quantidade de Microempreendedores Individuais Filiados, segundo Grupamentos de Atividade Econômica – 2009-2019

Gráfico 31: Distribuição da Quantidade de Microempreendedores Individuais Filiados, segundo Grupamentos de Atividade Econômica – 2009-2019



Fonte: RFB/ME; SEMPE/MDIC; PNAD Anual (CNAE Domiciliar). Elaboração: IPEA.

Fonte: CMAP (2021), a partir dos dados da RFB/ME; SEMPE/MDIC; IPEA.

Anexo VII - Quadro de perfil completo dos entrevistados

Quadro 11 - Perfil completo dos entrevistados

Nome	Gênero	Raça/Etnia	Idade	Escolaridade	Trabalho	Renda	MEI em uma palavra
Aline	Feminino	Branca	29 anos	Superior completo (Moda)	Fotógrafa	4.000,00	Sossego
Amanda	Feminino	Branca	27 anos	Ensino médio completo	<i>Designer</i> gráfica	4.500,00	Enganação
Ana	Feminino	Negra	43 anos	Ensino médio completo	Agente de turismo, manicure e revendedora de cosméticos	600,00 – 1.200,00	Segurança
André	Masculino	Pardo	48 anos	Ensino médio completo	Barbeiro	2.500,00	Sair do anonimato
Carol	Feminino	Branca	30 anos	Superior completo (Administração)	Esteticista	5.000,00	Desafio
Diogo	Masculino	Branco	34 anos	Superior completo (Letras)	Editor de material didático	2.400,00	Experiência
João	Masculino	Branco	42 anos	Superior completo (Farmácia)	Farmacêutico Industrial	11.000,00	Conhecimento
Gabriela	Feminino	Negra	33 anos	Superior incompleto (Gestão Pública)	Gerente de Projetos	7.500,00	Dúvida
Juliana	Feminino	Parda	34 anos	Superior completo (Letras)	Professora	5.500,00	Cilada
Márcia	Feminino	Branca	38 anos	Superior completo (Administração)	Doceira	2.500,00	Processo
Miguel	Masculino	Branco	25 anos	Superior completo (Ciências da Computação)	Professor e Desenvolvedor de <i>software</i>	5.000,00	Possibilidade

Mônica	Feminino	Negra	43 anos	Superior completo (Ciências Contábeis)	Contadora	3.500,00	Formalidade e oportunidade
Rosa	Feminino	Branca	31 anos	Superior completo	Agente de mercado	5.000,00	Conveniente
Sandra	Feminino	Negra	39 anos	Ensino médio completo	Comerciante	8.000,00	Tudo e conseguir
Silvio	Masculino	Pardo	58 anos	Ensino médio completo	Motorista de aplicativo	5.000,00	Necessário
Vânia	Feminino	Branca	43 anos	Ensino médio completo	Artesã	2.000,00	Liberdade
Vitor	Masculino	Pardo	28 anos	Ensino médio completo	Técnico de informática	3.000,00 (500,00 do MEI)	Superação

Fonte: Elaboração própria.