

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
MESTRADO EM SOCIOLOGIA**

FILIPPE VINCENSI DUARTE

**Empresário em um clique: um estudo sobre os usos
diversificados do estatuto de microempreendedor individual**

Porto Alegre
2019

FILIPPE VINCENSI DUARTE

**Empresário em um clique: um estudo sobre os usos
diversificados do estatuto de microempreendedor individual**

Dissertação de mestrado,
elaborada sob a orientação da Prof^a. Dr^a
Cinara Lerrer Rosenfield para a
obtenção do título de mestre em
Sociologia na Universidade Federal do
Rio Grande do Sul.

Porto Alegre
2019

CIP - Catalogação na Publicação

Duarte, Filipe Vincensi

Empresário em um clique: um estudo sobre os usos diversificados do estatuto de microempreendedor individual / Filipe Vincensi Duarte. -- 2019.

98 f.

Orientadora: Cinara Lerrer Rosenfield.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. microempreendedor individual. 2. trabalho imaterial. 3. empreendedorismo. 4. gestão de si. I. Rosenfield, Cinara Lerrer, orient. II. Título.

FILIFE VINCENSI DUARTE

**Empresário em um clique: um estudo sobre os usos
diversificados do estatuto de microempreendedor individual**

Dissertação de mestrado,
elaborada sob a orientação da Prof^a. Dr^a
Cinara Lerrer Rosenfield para a
obtenção do título de mestre em
Sociologia na Universidade Federal do
Rio Grande do Sul.

Aprovada em 03 de abril de 2019.

Profa. Dra. Cinara Lerrer Rosenfield – Orientadora

Profa. Dra. Carmem Ligia Iochins Grisci – PPGA/UFRGS

Profa. Dra. Luciana Garcia De Mello – PPGS/UFRGS

Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda – PPGS/UFRGS

AGRADECIMENTOS

Agradeço em especial à minha querida companheira Lidiele Berriel, pelo amor, carinho e, principalmente, apoio, para que eu pudesse ter a força necessária para dar continuidade ao trabalho.

À minha amada filha Manuela, que por diversas vezes esteve ao meu lado no desenvolvimento deste trabalho, tendo total compreensão com meus momentos de dedicação.

À minha orientadora, a Prof^a Dra. Cinara Rosenfield, pela disponibilidade, sempre, em me auxiliar não só nas dificuldades teóricas, mas também em outros âmbitos. Durante todos esses anos permaneceu acreditando na realização desta obra.

Ao meu pai, Leonaldo, e à minha mãe, Clotilde, ambos em memória, que possibilitaram toda a minha trajetória escolar na infância e minha vinda a Porto Alegre, de modo que pudesse me dedicar aos estudos universitários. Também a minha irmã, Cláudia, que sempre me apoiou de todas as formas possíveis.

Aos meus sogros, Líria e Airton, e minha cunhada, Juliana, bem como toda a família Berriel, que dispuseram-se a cuidar amorosamente de minha filha em muitos momentos, para que eu pudesse estudar.

A todos os Microempreendedores Individuais que se dispuseram em participar da pesquisa.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul e ao seu Programa de Pós-graduação em Sociologia, pela excelência em ensino.

Ao CNPq, pela bolsa de mestrado que, sem a qual, não teria a possibilidade de cursar este mestrado.

RESUMO

Este estudo versa sobre a inserção do microempreendedor individual (MEI) nas suas diversas relações de trabalho. Mais recente categoria de pessoa jurídica, criada no ano de 2009, o estatuto de MEI tem sido utilizado de modos diversos pelos trabalhadores em suas relações de trabalho. Propõe-se que alterações na natureza do trabalho, demonstradas pela tese do advento do trabalho imaterial, apresentam-se como uma centralidade renovada, conformando novos modos de se trabalhar na sociedade contemporânea. Partimos do argumento de que, no atual sistema capitalista, denominado pós-fordista, os aspectos cognitivos tornam-se cada vez mais presentes no mundo do trabalho. Assim, o trabalhador passa a atuar por meio de sua capacidade de gestão e criação, responsabilizando-se não só pela gerência de seu próprio trabalho, como também pela produção das condições de sua realização. Portanto, um componente imaterial, subjetivo, referente ao autogerenciamento, torna-se central nas relações de trabalho atuais. Enquanto entidade jurídica, o MEI apresenta características que demonstram uma alta maleabilidade, denominada como plasticidade institucional. Deste modo, tomamos como objeto de análise os usos diversificados do estatuto de MEI nas relações de trabalho e sua relação com as características institucionais. Nosso objetivo foi demonstrar qual a correlação existente entre os usos diversos do estatuto formal de MEI e suas características enquanto ente jurídico. Esta pesquisa é definida como qualitativa, em que foram efetuadas duas frentes de análise empírica. A primeira refere-se a entrevistas semi-estruturadas com 11 microempreendedores individuais dos mais diversos perfis, em que foi realizada uma caracterização a partir de cada uso feito pelos microempreendedores, conforme seus objetivos pessoais. A segunda debruça-se sobre as características institucionalizadas do MEI enquanto ente jurídico, evidenciando o quanto elas propiciam os usos diversos do estatuto por parte dos trabalhadores. Todos os entrevistados se encontram inseridos num contexto de heterogeneidade de modos de trabalhar, em que a utilização adaptada de sua condição de MEI, conforme a situação individual de cada trabalhador, é central. Este é o componente imaterial que subjaz todas as relações de trabalho encontradas em campo. Por conseguinte, demonstraremos que, seja a fabricação de um produto material para ser comercializado ou uma prestação de serviço, para a política pública de massa do microempreendedor individual, o que está no centro do programa é justamente um componente imaterial passível de permear a todos os trabalhadores: a habilidade de se autogerenciarem. É a possibilidade de executarem não somente suas atividades profissionais, mas também a produção de suas condições de vida e, principalmente, de trabalho.

Palavras-chave: microempreendedor individual; empreendedorismo; trabalho imaterial; gestão de si.

ABSTRACT

This study deals with the insertion of the individual microentrepreneur (MEI) in its various working relationships. The most recent category of legal entity, created in the year 2009, the statute of MEI has been used in different ways by workers in their labor relations. It is proposed that changes in the nature of work, demonstrated by the thesis of the advent of immaterial labor, are presented as a renewed centrality, conforming new ways of working in contemporary society. We start from the argument that in the present capitalist system, called post-Fordist, cognitive aspects become increasingly present in the world of work. Thus, the worker begins to act through his capacity of management and creation, taking responsibility not only for the management of his own work, but also for the production of the conditions of its accomplishment. Therefore, an immaterial, subjective component, referring to self-management, becomes central in the current work relations. As a legal entity, the MEI has characteristics that demonstrate a high malleability, denominated as institutional plasticity. Thus, we take as an object of analysis the creative uses of the MEI statute in labor relations and its relationship with institutional characteristics. Our objective was to demonstrate the correlation between the different uses of the MEI formal statute and its characteristics as a legal entity. This research is defined as qualitative, in which two fronts of empirical analysis were made. The first one refers to semi-structured interviews with 11 individual microentrepreneurs of the most diverse profiles, in which a characterization was made from each use made by microentrepreneurs, according to their personal objectives. The second deals with the institutionalized characteristics of the MEI as a legal entity, evidencing how much they provide for the different uses of the statute by the workers. All the interviewees are inserted in a context of heterogeneity of ways of working, in which the adapted use of their MEI condition, according to the individual situation of each worker, is central. This is the immaterial component that underlies all the working relationships found in the field. Therefore, we will demonstrate that, whether it is the fabrication of a material product to be marketed or a service provision, for the mass public policy of the individual microentrepreneur, what is at the heart of the program is precisely an intangible component that can permeate all workers: the ability to self-manage. It is the possibility of performing not only their professional activities but also the production of their living conditions, as well as, working conditions.

Keywords: individual microentrepreneur; entrepreneurship; immaterial work, self management.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico
- CC – Cargo de confiança
- CEBRAE – Centro Brasileiro de Apoio Gerencial às Pequenas e Médias Empresas
- CNI – Confederação Nacional da Indústria
- CNPJ – Cadastro nacional de pessoa jurídica
- COFINS – Contribuição para financiamento da seguridade social
- CPF – Cadastro de pessoas físicas
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CSLL – Contribuição social sobre o lucro líquido
- ICMS – Imposto sobre circulação de mercadorias e prestação de serviços
- FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
- IR – Imposto de renda
- IPI – Imposto sobre produtos industrializados
- ISS – Imposto sobre serviços de qualquer natureza
- GEM – Global Entrepreneurship Monitor
- MEI – Microempreendedor Individual
- MONAMP – Movimento Nacional das Micro e Pequenas Empresas
- TIC – Tecnologias da informação e da comunicação
- ONG – Organização Não Governamental
- BSM – Brasil sem miséria
- PIS – Programa de integração social
- PNAD – Pesquisa nacional por amostra de domicílios
- SEBRAE – Serviço brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas
- SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados
- TCC – Trabalho de conclusão de curso
- UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO IMATERIAL.....	20
2.1 A emergência do trabalho imaterial.....	20
2.2 Gênese do conceito.....	26
2.3 Tempo de vida e tempo de trabalho.....	30
2.4 A “autonomização” do trabalhador e a gestão de si.....	33
3 AS DIMENSÕES DO MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL NO BRASIL.....	40
3.1 O surgimento do microempreendedor individual.....	42
3.2 A institucionalização do trabalhador por conta própria.....	47
3.3 O MEI como estratégia de inserção.....	51
3.4 Contratualização das relações trabalhistas.....	54
3.5 Uma nova dimensão.....	58
4 A CORRELAÇÃO ENTRE OS USOS DIVERSIFICADOS E A LEI.....	60
4.1 Os diferentes usos do estatuto de MEI.....	60
4.2 A plasticidade institucional.....	76
4.2.1 Mobilidade espacial.....	80
4.2.2 Flexibilidade de horários e trabalhos.....	82
4.2.3 Gestão individual da empresa.....	86
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	89
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
APÊNDICES.....	97

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação é um desdobramento de meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Ciências Sociais, na área da sociologia, intitulado “Gestão de si e empreendedorismo: o microempreendedor individual e as novas formas de inserção no mercado de trabalho”, apresentado no ano de 2011, nesta Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). A monografia discorreu sobre transformações ocorridas no mundo do trabalho no Brasil, mais especificamente, sobre o surgimento de uma nova forma de atuação no mercado de trabalho: o microempreendedor individual (MEI), a mais recente modalidade de pessoa jurídica, sancionada no ano de 2009.

O MEI constitui-se, juridicamente, como uma categoria de microempresa no Brasil, sendo o modo mais simplificado de enquadramento tributário. Sua criação foi uma ação implementada pelo governo federal, cujo objetivo inicial era oportunizar a saída da informalidade para milhares de trabalhadores brasileiros que atuam neste segmento do mercado de trabalho, os quais realizam suas atividades sem qualquer tipo de proteção social formal, sendo fornecido aos mesmos a possibilidade de formalização de um pequeno negócio. Em tese, o programa visa que esses trabalhadores possam superar condições precárias de trabalho, oferecendo-se, junto à formalização, acesso a direitos previdenciários inacessíveis na condição anterior.

Ao aderir, o trabalhador passa a contribuir obrigatoriamente para a previdência social, a uma aposentadoria por idade, no valor de um salário mínimo vigente, com uma redução exclusiva para a categoria, que ultrapassa a margem de 50% de abatimento referente ao valor integral de qualquer outro contribuinte individual, podendo contar com os mesmos benefícios previstos na previdência¹. A proteção social disponibilizada para esses trabalhadores é uma das grandes frentes de benefícios divulgados pelo governo e há um amplo leque de possibilidades de negócios permitido, que chega quase a 500 atividades.

A modalidade possibilita a formalização de um pequeno negócio a baixo custo e rapidez, para qualquer pessoa física residente no país, desde que cumpridas certas restrições. Uma das peculiaridades do MEI é a baixíssima burocracia para os processos de abertura, baixa e alterações cadastrais, que são efetuados totalmente pela internet, podendo ser realizados sem intermediários,

1 O sistema de previdência social instaurado atualmente no Brasil permite que qualquer pessoa física possa contribuir como contribuinte individual. Caso a opção seja para a faixa de aposentadoria no valor de um salário mínimo vigente, por tempo de contribuição, o contribuinte deve pagar uma alíquota de 11%. O MEI paga 5%, portanto, menos da metade do valor. Desta forma, o custo mensal máximo da categoria para 2019 pode chegar a R\$ 55,90 (R\$ 49,90 de contribuição para a previdência, R\$ 5,00 de ISS e R\$ 1,00 de ICMS).

diretamente pelo próprio trabalhador, bastando, para isso, ter CPF (cadastro nacional de pessoa física) e computador com acesso à internet, atualmente, tudo a custo zero².

Sem dúvida, encontramos-nos diante do papel central das tecnologias de informação e comunicação (TICs) que propiciam tanto a rede que dá sustento à base de dados do governo federal quanto o modelo de gestão proposto ao MEI. Deste modo, com acesso fácil e dependendo das habilidades do usuário em relação ao uso do computador, todo o processo de criação de nova pessoa jurídica pode levar em torno de dez minutos. Neste sentido, há uma inovação no país no que se refere ao tempo de abertura de uma nova empresa, visto que ocorre uma sincronização de informações entre diferentes entidades, como a receita federal e as juntas comerciais, evitando, assim, que o trabalhador realize uma verdadeira odisséia para a formalização.

Juridicamente, o MEI nada mais é do que um empresário individual conforme definido no Código Civil brasileiro,³ cujo faturamento máximo é quatro vezes inferior ao valor mínimo de uma microempresa, o qual pode optar por um regime de tributação ainda mais simplificado dentro do próprio Simples Nacional⁴, recebendo, deste modo, isenção dos principais tributos empresariais federais (IR – Imposto de Renda, PIS – Programa de Integração Social, COFINS – Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social, IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados e CSLL – Contribuição Social sobre o Lucro Líquido)⁵. O microempreendedor individual ainda pode contratar até um empregado que receba o salário mínimo vigente ou o piso salarial da função para a qual foi contratado.

No estudo anterior (DUARTE, 2011), busquei analisar se o trabalhador que aderiu ao programa melhorou de fato a sua condição de trabalho. Foram entrevistados oito MEIs, selecionados única e exclusivamente por terem optado pela abertura de uma empresa nessa categoria. A maioria dos participantes do estudo, ao menos juridicamente, deixaram de atuar como pessoas físicas em suas relações de trabalho anteriores e optaram por constituir empresas, passando a operar no mundo do trabalho como pessoas jurídicas da referida categoria. Após os achados em campo, os trabalhadores pesquisados foram alocados em dois grandes grupos, com base na proposta

2 Inclusive taxas que são cobradas exclusivamente pelos municípios, como, por exemplo, a emissão de alvará de funcionamento.

3 Salienta-se que o MEI, por ter como base a figura do empresário individual, não tem personalidade jurídica. Portanto, não há distinção entre o patrimônio pessoal do empresário e o patrimônio da empresa. A possibilidade de inscrição no CNPJ constitui-se exigência para fins tributários.

4 Para o MEI, o governo federal instituiu dentro do Simples Nacional um subsistema de arrecadação ainda mais simplificado, denominado SIMEI – Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos Abrangidos pelo Simples Nacional.

5 Atualmente, dependendo das atividades exercidas, se prestação de serviços e/ou comércio de produtos, a tributação que incide sobre a categoria é no valor fixo de R\$ 5,00 de ISS e R\$ 1,00 de ICMS.

realizada por Pereira (2011), conforme sua motivação empreendedora ao formalizar o negócio: empreendedorismo de necessidade e empreendedorismo de oportunidade.

Pelo lado do empreendedorismo de necessidade, foram inseridos os microempreendedores que encontraram na figura jurídica MEI uma forma indispensável para manter suas relações de trabalho, as quais permaneceram nos mesmos moldes de um trabalho assalariado tradicional, tendo como única diferença a troca de uma relação contratual via CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) por uma relação de prestação de serviço como pessoa jurídica. Já no outro lado, do empreendedorismo de oportunidade, foram incluídos os trabalhadores que realizaram a opção pela categoria jurídica MEI com o objetivo de crescimento profissional, vontade de criar e expandir seus negócios, acreditando galgar uma condição melhor em relação a uma situação de trabalho assalariado com carteira assinada.

Portanto, pude concluir que, apesar da intenção do governo, do acesso ao sistema previdenciário e da facilidade de abertura e manutenção da empresa, a adesão ao MEI não implicou para todos os pesquisados uma superação das condições precárias e subordinadas de trabalho, muito pelo contrário. Em certos casos, tornar-se um microempreendedor individual pode preservar uma condição precária, tornando-a legalizada juridicamente, pressupondo uma relação contratual simétrica entre pessoas jurídicas (DUARTE, 2011).

Assim sendo, o MEI tem permeado meus estudos desde a graduação e agora dou continuidade à minha pesquisa, debruçando-me sobre aspectos ainda não explorados no estudo anterior. No próprio TCC, revelou-se que, apesar das motivações para aderir ao programa do governo federal serem semelhantes, há um universo heterogêneo no que se refere às relações de trabalho, aspecto também já constatado em outros estudos (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014; COLBARI, 2015; ROSENFELD, 2015).

No entanto, verifiquei que mais diferenciado ainda são os usos que os trabalhadores optantes têm feito de seus estatutos de MEI em suas relações de trabalho. Na época em que foi realizada a monografia, esses usos foram entendidos como estratégias em nível individual, ou seja, a condição de MEI como um dos recursos aos quais os trabalhadores recorriam para captar ou manter suas relações de trabalho, sem, no entanto, se tornarem objeto de estudo. Uma análise apurada acerca da realidade de trabalhadores atuantes como MEIs permitiu evidenciar novas modalidades e configurações das relações de trabalho no Brasil, em que o microempreendedor individual aparece assumindo formas diferenciadas, adaptando-se a diferentes contextos e situações de trabalho.

Dando destaque empírico ao modo como os trabalhadores fazem uso das possibilidades proporcionadas por seus estatutos, é possível constatar que no “jogo de cartas” de suas relações de

trabalho, o MEI atua como uma espécie de “carta coringa”, ou seja, no âmbito operacional, ele transita entre as fronteiras das diferentes relações de trabalho, podendo ser usado de múltiplas formas para múltiplos objetivos. Por um lado, ao constituir uma pessoa jurídica, a lei pressupõe uma homogeneização das relações entre contratantes e contratados; por outro, os trabalhadores fazem usos múltiplos de suas possibilidades. Ora encontramos trabalhadores que apenas utilizam o MEI como porta de acesso ao sistema previdenciário, ora como possibilidade de emitir nota fiscal, e até emprestá-la, para conseguir um trabalho que acreditam ser vantajoso em seus objetivos de crescimento profissional; ou como demanda do próprio contratante para burlar leis trabalhistas, por meio de uma “sugestão” ao trabalhador; ou ainda como forma de ter autonomia de horários para poder gerir melhor o próprio tempo a fim de se dedicar a algo dentro do âmbito da vida particular; bem como uma ótima oportunidade de iniciar um negócio com baixa tributação e riscos, possibilitando “fazer um teste” como empresário.

Sendo assim, o MEI apresenta uma dinâmica peculiar dentro do universo do trabalho brasileiro, em que jamais houve uma sociedade salarial ou Estado de Bem-Estar Social no sentido clássico e o trabalho informal esteve sempre presente nas dinâmicas do mercado de trabalho desde a sua formação. Inclusive após a criação da própria CLT em 1943, pois essa esteve inicialmente voltada apenas para trabalhadores urbanos. É somente a partir dos anos 1990, num momento pós-constituente no país, que programas públicos passam a abarcar emprego e renda em suas pautas e há o início do estímulo ao empreendedorismo de pequeno porte (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014). O país adentrou os anos 2000 apresentando um movimento contraditório, pois de um lado demonstrou melhorias em indicadores sociais referentes a desemprego, formalização e regulação de categorias profissionais. Por outro lado, ainda mantinha altas taxas de informalidade e pressão por flexibilização ainda maior das relações de trabalho (ROSENFELD, 2015).

O programa do microempreendedor individual, em sua gênese no ano de 2009, surge como uma possível solução para a diminuição do trabalho informal no Brasil, fazendo a inclusão de parte deste setor no sistema previdenciário. Como foi endereçado a esta parcela de trabalhadores, tendo, portanto, como público-alvo inicial todos aqueles que atuavam por conta própria fora do sistema de proteção social, pode-se concluir que o trabalho autônomo precário está na base do programa. Esta afirmação é verdadeira, porém o MEI sofreu alterações em sua formulação inicial e passou a incluir outros objetivos como política estratégica do governo.

Em junho de 2011, o programa passa a fazer parte do Plano Brasil Sem Miséria (BSM), voltado às famílias que vivem com uma renda familiar inferior a R\$ 70,00 (setenta reais) mensais por pessoa. O programa é inserido no eixo referente à inclusão produtiva, objetivando o aumento

das capacidades e das oportunidades de trabalho e geração de renda para as famílias mais pobres do campo e das cidades (BRASIL, 2011).

Porém, é no ano de 2014 que ocorreu uma das principais alterações na lei, designando definitivamente o programa como uma política pública que tem por objetivo específico a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária⁶. Ou seja, passou a abarcar em seus objetivos explícitos não só o trabalhador atuante na informalidade, como também toda iniciativa de abertura de pequenos negócios, ampliando o escopo do programa para além da proteção social.

Sendo assim, dentro do cenário brasileiro, quando acompanhamos o trajeto de inclusão do empreendedorismo como pauta nas políticas públicas, vemos que o MEI surge no momento em que o empreendedorismo é atrelado ao sistema de proteção social e cinco anos após torna-se um amplo movimento de formalização de microempreendimentos. Uma das maiores diferenças em relação às outras possibilidades de microempresas não é somente uma questão de faixa de faturamento e isenções fiscais. O MEI é a categoria jurídica cuja gestão pode ser totalmente realizada pelo trabalhador, sem intermédio de quaisquer outras instituições ou profissionais e representa a maneira mais fácil, rápida e acessível financeiramente para a transição da pessoa física para a pessoa jurídica nas relações trabalhistas.

Desde o segundo ano de sua criação, o MEI permanece com a mesma média de adesão, que atinge a marca em torno de um milhão de novos cadastros por ano, além de terem ocorrido alterações legislativas substanciais no estatuto que rege a categoria, promovendo ainda mais facilidades, conforme será exposto no presente trabalho. Percebe-se, então, que o fenômeno demonstra uma complexidade maior, em que categorias usuais nos estudos sociológicos sobre o trabalho, como, por exemplo, empreendedorismo por oportunidade ou por necessidade, bem como trabalho formal/informal, assalariado/autônomo, não são mais suficientes para uma análise aprofundada da situação.

Conforme o desenvolvimento deste trabalho, veremos que os usos diferenciados do estatuto de MEI estão intimamente conectados com alterações não apenas nas relações de trabalho, mas também nos próprios modos de se trabalhar na sociedade contemporânea. Nesta nova configuração, o componente imaterial do trabalho assume papel preponderante. Em outros termos, é a própria natureza do trabalho que está se modificando, pois, a partir da década de 1970, o capitalismo entra em um período de grande transformação, em que o papel das dimensões cognitivas do trabalho passa a atuar de modo crescente (COCCO, 2012).

6 Conforme Lei Complementar nº 147, de 2014. Fonte: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp147.htm#art1> Acesso 19 jul 2018.

A tendência da dinâmica gerencial do período fordista era excluir dos processos produtivos a subjetividade do trabalhador, em que a fábrica configurava-se como espaço de confinamento e a extração de valor no modo de produção capitalista ocorria por meio de processos de regulação internos, em especial controlando o tempo e ritmos de trabalho. A fábrica era o modelo disciplinar por excelência. Diversamente, no atual modo de trabalho, aqui designado como pós-fordista, a substância do valor encontra-se na sociedade como um todo e a população atua por meio de seus saberes implícitos, processos cognitivos e cooperação social. A empresa capitalista dissolve-se na sociedade e a participação subjetiva do trabalhador torna-se presente não apenas durante a produção, mas também nas dinâmicas de circulação, isto é, produção e reprodução estão imbricadas constantemente (MOULIER-BOUTANG, 2003). O trabalhador atua através de sua capacidade de gerir, criar, imaginar, intervir e buscar.

Assim sendo, seja a fabricação de um produto material para ser comercializado ou uma prestação de serviço, para a política pública de massa do microempreendedor individual, o que está no centro do programa é justamente um componente subjetivo, portanto, imaterial, passível de permear a todos os trabalhadores: a habilidade de se autogerenciarem. Em todas as situações encontradas em campo fica em evidência a produção de suas próprias condições de trabalho por parte do trabalhador. Conforme veremos nesta dissertação, o MEI carrega em si as novas características da configuração do trabalho na sociedade contemporânea, tanto como ente jurídico institucionalizado, quanto nos próprios modos de se trabalhar dos microempreendedores pesquisados.

Analisando por esta perspectiva, temos a oportunidade de ver o trabalhador a partir de um ângulo diferenciado, num contexto de gestão de si, em que o mesmo é responsável pela rentabilidade de seu próprio trabalho. Cada vez mais a capacidade produtiva do trabalhador no sistema capitalista é fruto de sua própria participação e inserção subjetiva no tecido social como um todo. No lugar daquele que depende de um salário, impõe-se a figura do empresário da força de trabalho, que providencia sua formação e aperfeiçoamento: o empregador é a própria pessoa (GORZ, 2005).

Ao nos debruçarmos sobre as características específicas do MEI enquanto ente jurídico, a saber de modo resumido, gerenciamento mínimo, redução drástica de burocracia, possibilidade de abertura, baixa e alterações cadastrais totalmente online sem intermediários, dispensa de contabilidade formal, isenção dos principais tributos, bem como de quaisquer taxas burocráticas, entre outras, poderemos constatar que o MEI não é apenas extremamente atrativo como porta de entrada para o mundo dos negócios, pois não gera praticamente nenhum ônus empresarial para o participante, como também é extremamente ajustável segundo a circunstância na qual se encontra o

trabalhador. Deste modo, revela-se o que consideramos ser uma de suas principais qualidades intrínsecas enquanto entidade jurídica: uma alta maleabilidade, a qual denominamos aqui de plasticidade institucional.

Portanto, o nosso principal objetivo é demonstrar a correlação entre os usos diversificados da categoria por parte dos trabalhadores em suas relações de trabalho e a plasticidade institucional do MEI enquanto pessoa jurídica. Para tanto, torna-se necessário analisar a maneira como cada trabalhador opera com as diferentes possibilidades oferecidas pelo seu estatuto de MEI e verificar os atributos específicos do ente jurídico. Para realizar nosso objetivo, a proposta empírica desta pesquisa está composta por dois eixos de exploração deste universo: o primeiro percorre as relações de trabalho de um grupo de microempreendedores formalizados, e o segundo explora, na própria legislação, as principais características institucionais do MEI.

Ao investigarmos esses diferentes usos, evidenciamos as alterações na natureza do próprio trabalho na sociedade contemporânea, em que o trabalho imaterial assume posição primordial. Lançando o olhar para os atributos enquanto ente jurídico, descobrimos facilidades institucionalizadas que oportunizam que o trabalhador o utilize como uma ferramenta de formas múltiplas e criativas para conjugar objetivos pessoais com demandas de trabalho.

O sujeito-objeto desta pesquisa é composto por um grupo de 11 trabalhadores formalizados como microempreendedores individuais na cidade de Porto Alegre, RS, tendo sido localizados ou em oficinas de capacitação ofertadas pelo SEBRAE (Serviço brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas) ou por indicação, selecionados exclusivamente por terem aderido ao programa. Para explorar mais detalhadamente a realidade vivida por estes atores em suas relações de trabalho, realizei entrevistas semiestruturadas.

Nossa hipótese é a de que o MEI mantém a plasticidade necessária, enquanto pessoa jurídica institucionalizada, para que seja preservado aquilo que consideramos ser a principal característica do trabalho autônomo e do próprio autoempreendedorismo, já mencionada anteriormente: a sua capacidade de se autoinventar, de gerir a si mesmo, promovendo a criação de novas combinações e arranjos dentro das suas relações de trabalho. Em outros termos, o trabalhador ao tornar-se juridicamente um microempreendedor individual conserva um componente imaterial, subjetivo, atualmente cada vez mais central no mundo do trabalho: o autogerenciamento. Destaca-se que a política pública propicia a manutenção dessa condição, sendo fornecida mais uma frente de uso criativo dos recursos institucionais, promovendo a legalização de diferentes combinações por via do microempreendedor individual.

Independente da finalidade de adesão ao programa, os usos diferenciados da categoria jurídica em questão possuem relação direta com a habilidade de autogerenciamento do trabalhador,

que transita num dado território e estabelece as pontes e as conexões para encontrar as brechas possíveis das possibilidades de existência do próprio MEI. Enquanto pessoa jurídica, encontramos especificidades que viabilizam que o microempreendedor possa transitar entre as fronteiras das diferentes relações de trabalho, atrelando-se a elas de modos distintos e variados.

Para alcançar os objetivos propostos, a dissertação se estrutura como segue: no segundo capítulo, demonstraremos o contexto atual do modo de produção capitalista, denominado pós-fordismo, trazendo à tona mudanças ocorridas principalmente na dimensão referente à categoria trabalho, mais especificamente, uma centralidade renovada do trabalho. Utilizamos como referencial teórico as teses acerca do trabalho imaterial, elaboradas principalmente pelos autores italianos Maurizio Lazzarato e Antonio Negri em meados da década de 90 na França, em meio a um debate sobre reestruturação produtiva, crise do fordismo e transformações do trabalho (COCCO, 2003). Conforme os defensores dessa tese, o trabalho continua no centro das relações sociais de produção, mas isto só foi possível por ter passado por uma radical metamorfose ontológica, a qual se iniciou no período de reestruturação produtiva desencadeada a partir da década de 1970 (COCCO, 2012).

Esta é uma tendência geral, em que não somente o operário mais qualificado participa desta nova forma de atividade produtiva, mas é o trabalho como um todo que vem se transformando, ou seja, é o modo de trabalho do sujeito produtivo na sociedade pós-industrial que está se modificando, mesmo que se trate de pura potencialidade. Nesta perspectiva, terceirização, gestão da qualidade e implementação de técnicas de gestão dos estoques, por exemplo, não são meras reformulações da economia industrial. Elas representam o próprio deslocamento da função produtiva para as atividades imateriais (COCCO; GALVÃO; SILVA, 2003, p. 7).

Desta forma, estamos diante de um trabalho qualitativamente diferente: não mais o domínio exclusivo do trabalho material, aquele regido pela organização disciplinar do chão de fábrica, cuja base assenta-se na separação entre mente e mão, entre concepção e execução, com um gestor direto da produção, mas sim, um trabalho difuso, qualificado por suas dimensões linguísticas, relacionais, afetivas, em suma, sociais, que investe o tempo de vida em sua totalidade.

Os autores adeptos às teses do trabalho imaterial defendem a passagem de uma sociedade fordista para uma pós-fordista, em que assistimos a uma reorganização do trabalho vivo não mais reduzido a mero apêndice do trabalho morto cristalizado na maquinaria. Portanto, são as transformações na própria base material da sociedade e na composição do trabalho vivo que definem os modos de produção (COCCO, 2007). Em outros termos, trabalho imaterial não significa apenas produção de bens intangíveis ou prestação de serviço, o conceito é muito mais amplo e representa uma tendência na sociedade contemporânea. O trabalho imaterial não é uma

característica ligada ao produto, mas sim ao trabalhador, o qual se caracteriza pela contínua inovação de suas próprias condições de trabalho. O que estará sendo tomado como pressuposto nesse segundo capítulo é que o trabalho imaterial vem se tornando cada vez mais central na dinâmica capitalista, configurando-se como um novo valor de uso da força de trabalho. É importante destacar que o trabalho também tem história e as forças produtivas se metamorfoseiam, ou seja, estão em constante mudança e passam a exprimir qualidades que não existiam anteriormente, inovando-se e reinventando-se.

Assim sendo, assumimos o pressuposto de que a estratégia do governo federal em criar o MEI incidiu sobre a centralidade renovada do trabalho, cujas teorias acerca do trabalho imaterial trazem um novo potencial heurístico para a sociologia do trabalho, procurando demonstrar que se inserir no tecido social como um todo, seja com o propósito de auferir renda ou outro objetivo particular, já é em si produtivo, pois a própria mobilização dos recursos disponíveis é um agenciamento de fluxos, ou seja, a produção numa sociedade considerada pós-fordista está diluída no território, espalhando-se pelas redes sociais, tanto de circulação, quanto de produção, para além da relação salarial (COCCO, 2012).

Já no terceiro capítulo, serão apresentadas três pesquisas que serviram de ponto de referência para esta dissertação no que se refere à demonstração da realidade empírica do MEI no Brasil, em especial no que tange à heterogeneidade das relações de trabalho e dos usos diferenciados dos estatutos, demonstrando também o contexto brasileiro no qual emerge a figura do microempreendedor individual. Para ambos os estudos, a criação e propagação do MEI são entendidas como parte integrante de um fenômeno de expansão do empreendedorismo como forma de inserção produtiva, que está em voga no país desde os anos 1990, com forte incentivo do governo.

Nos anos 2000, o governo brasileiro intensificou o processo e vem efetuando programas voltados exclusivamente para o setor das micro e pequenas empresas, ofertando linhas especiais de crédito, assessoria técnica e um amplo espectro de isenções fiscais e tributárias. É nessa mesma década que o país assiste a criação do próprio Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (Lei Complementar nº 123/2006), conhecida como Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, que instituiu o regime tributário Simples Nacional, já mencionado anteriormente. O empreendedorismo tem avançado no país, destacando-se que, conforme dados da última pesquisa anual publicada pela ONG (Organização Não Governamental) norte-americana Global Entrepreneurship Monitor (GEM), a taxa total de empreendedorismo⁷ no Brasil no ano de 2017 foi

7 Conforme a definição da ONG, a taxa total de empreendedorismo indica o percentual (%) da população total de 18 a 64 anos (taxa geral) que é considerada empreendedora (em estágio nascente, novo ou estabelecido).

de 36,4%, estimando-se que em torno de 50 milhões de brasileiros com idade entre 18 e 64 anos estavam envolvidos na criação ou manutenção de algum negócio, na condição de empreendedor em estágio inicial ou estabelecido (2017, p.8).

O primeiro destes trabalhos refere-se a um artigo de autoria da socióloga Antonia Colbari (2015), para a qual o país passou por um processo de institucionalização da categoria trabalhador por conta própria ou trabalhador autônomo, defendendo que a criação do MEI representa a incorporação jurídica desta categoria, abrindo, assim, o caminho para a legalização das atividades exercidas na forma de autoemprego ou empresário individual com até um empregado (COLBARI, 2015, p. 178). Em sua conclusão, a construção do MEI aponta mais para um híbrido entre trabalhador “por conta” (aquele que possui saberes e habilidades operativas e profissionais) e empresário (possuidor de habilidades de gestão, capacidade de iniciativa e espírito empreendedor).

O segundo artigo é de autoria de Rosenfield (2015), que, da mesma forma que o estudo anterior, identifica o aparecimento de novas configurações nas relações trabalhistas, detectando o surgimento de novas formas de inserção pelo trabalho, diferenciando-se por sublinhar o autoempreendedorismo como uma forma emergente. Em sua constatação, trabalho e emprego assumem formas diferenciadas, não possuindo mais correspondência, encontrando-se na origem da dissolução das fronteiras salariais. Essa configuração constitui uma “zona cinzenta”, em que o autoempreendedorismo pode ser entendido como uma estratégia propícia de inserção do trabalhador frente ao esfacelamento das relações tradicionais de emprego (ROSENFELD, 2015, p. 116).

O último estudo é de autoria de Rosenfield e Almeida (2014), as quais também dão ênfase para o autoempreendedorismo, entendido como uma forma de trabalho que, apesar de poder ser definido como um tipo de autoemprego, não possui mais nenhuma correspondência com uma forma de emprego. Para estas autoras, apesar do autoempreendedorismo em si não ser inédito como forma de inserção pelo trabalho no Brasil, há uma novidade na alteração deste cenário, em que o autoempreendedorismo passa a ter reconhecimento legal e social, reunindo em torno de si situações já previamente existentes no mundo do trabalho. As sociólogas defendem que essa situação pode ser constatada num recente processo de institucionalização dessa forma de trabalho, em que o microempreendedor individual é um exemplo das políticas públicas que vêm ocorrendo no Brasil que promoveram esta alteração. Assim sendo, conforme a pesquisa, encontramos-nos diante de um momento de transferência de relações de tipo salariais e de relações de trabalho informais para relações de trabalho de tipo contratual.

Face ao exposto, é inegável que o MEI pode ser entendido tanto como um fenômeno expressivo do movimento de expansão do empreendedorismo como modo de inserção produtiva fora de uma relação salarial, quanto um instrumento propício para a flexibilização e precarização do

mercado de trabalho ao ser utilizado como substituto em uma relação trabalhista com base no regime salarial por um contrato de prestação de serviço. Todas essas análises podem ser vistas nos três estudos acima descritos, os quais permitem explorar diferentes dimensões acerca do microempreendedorismo individual no país.

No entanto, é possível ainda acrescentar outra dimensão a respeito do fenômeno no Brasil, que se refere aos objetivos dessa dissertação. Precisamos ainda elucidar o elo entre a pessoa jurídica e a pessoa física, quer dizer, entre aquilo que está instituído legalmente e aquele sujeito trabalhador que se encontra na ponta dos processos produtivos/reprodutivos. É necessário desvendar o que permite que o MEI possa estar atrelado a diferentes situações trabalhistas, que se relevam por meio das atividades de captação de trabalho, as quais chamamos acima de empreendedoras num sentido amplo, ou seja, aquelas que permitem a inserção dos trabalhadores nos interstícios – franjas – das formas tradicionais de emprego (ROSENFELD, 2015, p. 116). Em suma, é na análise das qualidades do ente jurídico MEI e nos usos diversificados dos estatutos que ocorrem na concretude da relação entre prestador e demandante de trabalho que se encontra o foco desse estudo.

No quarto capítulo, apresentados as duas frentes de análise empírica. A primeira teve como propósito explorar mais detalhadamente a realidade vivida pelos microempreendedores em suas relações de trabalho por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas nos anos de 2014 e 2015, com microempreendedores formalizados de diferentes perfis, com idade de 26 a 58 anos. Adicionalmente, uma nova entrevista de controle foi realizada no ano de 2018. As entrevistas foram organizadas em torno de dois eixos principais: I) trajetórias profissionais referentes ao mundo do trabalho, até a adesão ao MEI; II) o lugar que o MEI ocupa nas relações de trabalho, modos atuais de se trabalhar e representações sobre o trabalho. Posteriormente, elaboramos um quadro analítico de modo a realizar uma comparação horizontal entre as situações encontradas. Após a análise das entrevistas e do quadro, constatamos uma heterogeneidade de usos dos estatutos de microempreendedores em suas relações de trabalho.

Já a segunda frente de análise percorreu as qualidades institucionalizadas do MEI no que concerne à pessoa jurídica, atestando que a plasticidade institucional promove a prática em três âmbitos: I) Mobilidade espacial; II) Flexibilidade de horários e trabalhos; e III) Gestão individual da empresa. Conformando, assim, a propagação do autogerenciamento.

Assim sendo, é ao pôr em exercício as qualidades genéricas do trabalho autônomo que o trabalhador atuante como MEI faz as diferentes conexões criativas entre as velhas e novas relações de trabalho, criando o elo entre os mais diversos arranjos produtivos.

2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO IMATERIAL

2.1 A emergência do trabalho imaterial

As teorizações acerca do trabalho imaterial enquanto programa teórico e empírico, originaram-se em um debate acadêmico sobre reestruturação produtiva, crise do fordismo e transformações do trabalho, ocorrido na França em meados dos anos 1990, com destaque para dois autores italianos: Maurizio Lazzarato e Antonio Negri (COCCO, 2001). A sua inserção no Brasil se deu, principalmente, por meio do cientista político Giuseppe Cocco, professor da Universidade Federal do Rio de Janeiro, também na mesma década.

Conforme estes pensadores, uma transformação no trabalho operário das grandes fábricas inicia-se durante o período de reestruturação produtiva nos anos 1970, cuja centralidade começa a girar em torno de um trabalho vivo, mais intelectualizado, sendo uma das variantes do modelo atual, pós-fordista.

Embora a transformação do trabalho operário em trabalho de controle, de gestão da informação, de capacidades de decisão que pedem o investimento da subjetividade, toque os operários de maneira diferente, segundo suas funções na hierarquia da fábrica, ela apresenta-se atualmente como um processo irreversível (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 25).

Esta nova forma de atividade produtiva não está restrita somente aos operários mais qualificados e, tampouco, delimitada pelo espaço fabril, pois ela se refere ao valor de uso da força de trabalho de modo geral. Neste sentido, os autores defendem que é a atividade de cada sujeito produtivo na era pós-fordista que assume essa qualidade, de modo que o processo produtivo foi progressivamente emancipando-se das fábricas, passando a diluir-se sobre a sociedade como um todo.

Enquanto o trabalho de tipo industrial fordista concentrava-se em torno das dimensões materiais da produção e, portanto, o trabalhador tornava-se mero apêndice da maquinaria, tendo sua subjetividade excluída do processo de produção de valor, o trabalho no pós-fordismo, de modo inverso, demanda a todo instante a subjetividade do trabalhador, dentro e fora das tradicionais e/ou novas dinâmicas de produção.

De modo algum, isto significa sustentar que todos os tipos de trabalho na sociedade pós-fordista tendem a tornarem-se imateriais. O que está sendo considerado é a ocorrência de um período de modificações comparável à transição do período feudal ao período industrial, em que já é possível identificar um sujeito trabalhador distinto. Assim, a grande novidade é que mesmo aquele que trabalha de modo material passa a ter, ao mesmo tempo e progressivamente, seu trabalho

imaterial inserido no processo, cujo “peso” é cada vez maior na construção de valor no capitalismo contemporâneo. Isto se deve ao fato de que o próprio capitalismo tem sua capacidade permanente de se renovar, passando por estágios diferentes de acumulação. Para além da contribuição de sua energia física, o trabalhador também passa a fazer uso de sua capacidade cognitiva (SANSON, 2009).

Nos últimos quarenta anos, em consequência das várias transformações que o capitalismo mundial tem passado, já foram criadas diversas designações que se empenharam em demonstrar o esgotamento do modelo fordista, entre elas pode-se destacar as seguintes: sociedade do conhecimento, sociedade de consumo, sociedade em rede, sociedade da informação, sociedade pós-industrial, entre outros (CAMARGO, 2011). Consideramos que uma das designações mais promissoras para decifrar a sociedade contemporânea refere-se à tese do advento do trabalho imaterial e do capitalismo cognitivo, sendo este último termo utilizado por preferência para alguns autores, como os economistas Yann Moulier-Boutang e Carlo Vercellone.

Para Moulier-Boutang (2007), a virtualização da economia é uma das transformações mais evidentes do papel do imaterial, sendo que dos diferentes trabalhos imateriais, um tem um papel decisivo no crescimento econômico:

Trata-se do processo de captação da inovação presente nos processos cognitivos interativos de cooperação social, dos saberes tácitos, tanto para a empresa, quanto para o mercado e o poder público. O conhecimento e a ciência, que tinham sido incorporados na valorização do capital industrial, porém permanecendo distintos, tornam-se um lugar estratégico, eles assumem a liderança do processo do sistema. São duplamente hegemônicos: a) ciência e conhecimento condicionam as possibilidades de inovação; eles são a condição necessária (do lado do valor de uso); b) ambos cristalizam nos produtos e serviços a parte essencial do valor de troca. Eles comandam o elo decisivo na valorização capitalista. O trabalho material não desaparece, mas ele perde seu papel central de ativo estratégico (p. 06).

Já Vercellone (2007) destaca que, quando se coloca a tônica sobre o processo de desmaterialização da produção, corremos o risco de encobrir outros componentes essenciais da modificação atual da relação capital/trabalho, pois as mutações no capitalismo contemporâneo estão longe de se reduzirem ao setor terciário e o uso crescente das TICs. Para o economista,

[...] o traço essencial da transformação atual do trabalho não consiste unicamente na dimensão imaterial do trabalho ou, mais precisamente, de seu produto. Ele se encontra também, para utilizar a linguagem de Marx, na reconquista, da parte do trabalho vivo, da dimensão cognitiva do trabalho, uma dimensão que o desenvolvimento histórico do capitalismo sem cessar tentou aniquilar. Ora, é nesta reversão das relações de saber e de poder que caracterizam a organização fordista da produção que se encontra o principal fator da passagem do capitalismo industrial ao capitalismo cognitivo (p. 17).

Esse último autor considera o conceito de trabalho cognitivo mais fecundo e assertivo, pois, enquanto atividade cognitiva, manifesta-se em toda atividade produtiva, seja material ou imaterial, permitindo abarcar a mutação que perpassa o conjunto das atividades e dos setores produtivos. Observamos, assim, a transição de uma divisão tayloriana para uma divisão cognitiva

do trabalho, em que a força de trabalho se torna versátil, tendo possibilidade de maximizar sua capacidade de aprender, inovar e adaptar-se a uma dinâmica de mudanças contínuas. (VERCELLONE, 2007).

Esses dois economistas trazem contribuições fundamentais para os propósitos dessa dissertação, auxiliando na compreensão da dinâmica do trabalho realizado pelo microempreendedor, que queremos demonstrar. O que está sendo defendido neste trabalho está longe de negar a importância que a produção material e industrial, assim como o trabalho material e assalariado, têm em escala global. Assumimos a tese de que as transformações que vêm ocorrendo desde o início do processo de reestruturação produtiva do capitalismo, iniciado na década de 1970, vão além da chamada “acumulação flexível”, muito bem descrita por David Harvey ao salientar seu confronto direto com a rigidez do período fordista. Conforme o geógrafo, neste movimento destacam-se a flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, bem como o surgimento de setores financeiros novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, ainda, elevados índices de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 2008, p.140).

Do mesmo modo, há outras características relevantes destas transformações que se referem à maior concorrência internacional, elevação das inovações e diferenciação de produtos, aumento da participação do setor de serviços, a preeminência das finanças e a tendência global de flexibilização do trabalho. Além disso, a reorganização de toda a produção em modelos flexíveis possibilitou experiências de segmentação de etapas da produção entre diferentes empresas, fragmentação da produção em distintos territórios, deslocamento geográfico de plantas e terceirização, destacando-se o toyotismo, em que ocorreu uma desespecialização dos operários em função da necessidade de maior polivalência para fazer frente às mudanças produtivas e demandas cada vez mais diversificadas (LONGONI; MORLIN, 2017, p. 391).

O conceito de trabalho imaterial não nega essas transformações, entretanto abarca a ideia de que, a partir da década de 1990, nas sociedades capitalistas vêm ocorrendo uma modificação no papel que a subjetividade exerce dentro da dinâmica de produção. Há o reconhecimento de que o processo se iniciou dentro das fábricas com a gradual substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, em que o trabalhador se tornou uma espécie de supervisor da produção. Por conseguinte, no lugar de uma eliminação do trabalho, o que ocorreu foi uma intelectualização dos operários, que passaram a ter que “resolver problemas”, atuando na manutenção e programação das máquinas (ANTUNES, 2000). É no toyotismo que novas modalidades de organização do trabalho começaram a requerer do trabalhador polivalência, capacidade de desempenho de tarefas complexas, circulação entre diferentes postos de trabalho e operação de máquinas diferentes (BAUMGARTEM,

HOLZMANN, 2011). No entanto, o toyotismo como modelo paradigmático representou o início de uma transformação que ainda está em curso.

Assim, essa nova organização do trabalho tende a substituir os mecanismos fordistas tradicionais do controle pela prescrição dos meios e dos procedimentos. Neste movimento, a prescrição taylorista do trabalho é substituída pela prescrição da subjetividade, ou seja, pela injunção feita aos assalariados de se envolver no trabalho, pondo sua criatividade a serviço da empresa, como se tratasse do espaço duma atividade livre e independente (VERCELLONE, 2005, p. 19).

A nossa escolha por utilizarmos a noção de trabalho imaterial se dá, em primeiro lugar, pelo reconhecimento das alterações no capitalismo acima citadas e, segundo, por considerar que tais mudanças devem ser entendidas como algo além de transformações no regime de acumulação, ou seja, incumbe analisá-las como mudanças substantivas quanto ao próprio modo de produção. (CAMARGO, 2011). Ademais, acreditamos que o termo cognitivo pode remeter em demasia à ideia de aquisição de conhecimentos. O que queremos destacar como imaterial não são as qualidades ou tipos de mercadorias produzidas e muito menos o aumento do setor de serviços no capitalismo contemporâneo. Nossa preferência pelo termo se dá por considerar a imbricação cada vez maior do componente imaterial às atividades empreendidas pelos trabalhadores.

Por este motivo, entendemos que o conceito de trabalho imaterial é mais pertinente aos propósitos desta dissertação, pois oportuniza colocar em destaque a subjetividade, quer dizer, remete àquilo que pertence ao sujeito, de modo a compreender a relação dos mesmos com seu trabalho, no contexto das transformações no capitalismo contemporâneo (NARDI, 2006). Assim,

[...] pensar a subjetividade nas suas conexões com o trabalho implica compreender os processos através dos quais as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar e sentir, amarrados em dados momentos – mais ou menos duráveis – que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos (NARDI, 2006, p. 24)

Com o filósofo austríaco André Gorz (2005), ao fazer uma importante distinção entre conhecimento e saber para demonstrar a participação do imaterial na nova dinâmica capitalista de produção, poderemos elucidar melhor o significado do componente imaterial. Para esse autor, o conhecimento refere-se àquilo que pode ser formalizado, como, por exemplo, o conhecimento técnico-científico, historicamente fundamental no processo de valorização do capital quando aplicado com o objetivo de aumentar a produção em uma mesma escala de tempo de trabalho. Diferentemente, o saber compreende todos os aprendizados cotidianos e experiências exteriores ao tempo e ao espaço de trabalho, constituindo-se como a nova base de produção da riqueza no modo de produção capitalista atual. Para o filósofo, o principal conhecimento representante da economia do imaterial é aquele que está vinculado ao saber, cuja possibilidade de mensuração e captura se torna bem mais complexo.

O saber é, antes de tudo, uma capacidade prática, uma competência que não implica necessariamente conhecimentos formalizáveis, codificáveis. A maior parte dos saberes corporais escapa à possibilidade de uma formalização. Eles não são ensinados; aprendem-se-nos (sic) pela prática, pelo costume, ou seja, quando alguém se exercita fazendo aquilo que se trata de aprender a fazer. Sua transmissão consiste em apelar à capacidade do sujeito se produzir a si próprio (GORZ, 2005, p. 32).

Gorz (2005) realiza uma comparação entre o trabalhador taylorista, que fora despojado de seus saberes cotidianos, se tornando um autômato dentro do processo de produção material, com o pós-fordista, para quem o principal não são mais as competências profissionais para o exercício de sua função, mas sim, as habilidades sociais, que envolvem formas de comportamento, capacidade de aprendizagem, improvisação e de cooperação, todas adquiridas, fundamentalmente, fora do ambiente de trabalho. Assim, no que se refere à qualificação para o trabalho, fica explícita uma inversão, pois enquanto nas sociedades do período industrial, para ser produtivo, o trabalhador era expropriado de seu saber e de qualquer capacidade criativa, assistimos atualmente um trabalhador que se torna cada vez mais produtivo quando é capaz de mobilizar ao máximo suas capacidades cognitivas, em relações abertas de trocas interativas na sociedade.

Deste modo, o que está em jogo não é o puro dispêndio de energia por meio do corpo físico do trabalhador de modo a produzir mercadorias, em que o controle do trabalho e da produtividade se dá por meio da medição por unidades de tempo, mas sim, há a afirmação de uma nova hegemonia dos saberes incorporados no trabalho (VERCELLONE, 2007, p. 16). Trata-se de um intenso investimento para que o trabalhador seja flexível, inove, empreenda, se autoproduza, isto é, invista em si mesmo. O trabalho imaterial é um trabalho cognitivo de caráter resolutivo, seja para a execução do trabalho em si, seja para produzir as condições de exercício do próprio trabalho. Desta maneira, o processo de valorização no capitalismo atual ultrapassa o horário de trabalho formal, abarcando o tempo total de vida do trabalhador. Por este motivo, estes teóricos defendem que há uma crise da medida do valor, pois representa que a redução do tempo de trabalho socialmente necessário deixa de ser prioridade na produção e as determinações qualitativas do trabalho, fortemente vinculadas aos avanços científicos e tecnológicos, tornam-se centrais (GORZ, 2005).

Chegamos neste momento a um ponto chave para evidenciar o potencial analítico da teoria sobre o trabalho imaterial. Como o processo de valorização do capitalismo passa cada vez a girar em torno das atividades imateriais que não necessariamente estão ligadas à própria execução do trabalho em si, a exploração passa também a ocorrer cada vez mais fora da própria relação direta entre empregador/empregado, demandante/demandado. Segundo Moulner-Boutang (2007), atingimos o ponto em que as externalidades positivas, termo utilizado dentro da área da economia

para designar os fatores externos que impactam positivamente as empresas, portanto, não gerando custos, deixam de serem marginais e se deslocam para o centro do processo de valorização.

Na mesma direção, Gorz é explícito:

O que as empresas consideram como “seu” capital humano é, pois, um recurso gratuito, uma “externalidade” que se produz sozinha, e que continua a se produzir, e da qual as empresas apenas captam e canalizam a capacidade de se produzir. Esse capital humano, é evidente, não é puramente individual. A produção de si não se opera *ex nihilo*; ela se efetua sobre a base de uma cultura comum transmitida pela socialização primária e de saberes comuns (GORZ, 2005, p.20).

Ou seja, são as atividades efetuadas fora da relação direta de trabalho que queremos destacar nesta dissertação; há uma parte crescente de atividades que não tem o estatuto de emprego ou prestação de serviço, mas que se torna fonte de uma grande parte da produção de valor. Em outros termos, a emergência do trabalho imaterial significa a transição de um período em que o trabalho vivo não mais é consumido e reduzido ao trabalho morto na maquinaria dentro do espaço fabril, conforme ocorrera no período industrial em que a força de trabalho se sobrepunha à força inventiva (MOULIER-BOUTANG, 2007). É um trabalho que ocorre de modo constante durante o tempo de vida e, principalmente, no terreno da empregabilidade.

A dinâmica da empregabilidade se expressa na crescente separação entre a dinâmica do emprego e do trabalho, ou seja, se tende a trabalhar cada vez mais fora do emprego, ou seja, sem contrato. Isto é, o trabalho cada vez menos é estabelecido por uma relação salarial de tipo formal, mas se dá por contratos precários, esporádicos, numa dinâmica não mais de emprego, mas de empregabilidade. Assim, o que era paradigmático de alguns setores, como o cultural, o portuário – passa ser condição do trabalho geral (CORRÊA, 2017, p. 179).

Há uma tendência a se trabalhar cada vez mais fora da relação emprego, no tempo de vida, na construção dos saberes cotidianos, e é justamente este trabalho que é o foco de nossa dissertação. Enfatizar um trabalho que ocorre no terreno da empregabilidade, é trazer à análise um trabalho não reconhecido como tal nas relações de trabalho. O trabalhador contemporâneo executa prévia e paralelamente uma série de atividades para que se tornem possíveis as próprias condições de realização da relação de trabalho. Seja pela utilização de um aplicativo, ou a procura por um parceiro que possa emprestar uma nota fiscal, a colaboração entre os agentes envolvidos nas relações trabalhistas se torna uma nova condição da exploração.

Assim sendo, como nosso foco serão as atividades realizadas pelos microempreendedores que não implicam a execução do trabalho ligado diretamente com a atividade registrada na abertura do MEI, a contribuição do economista Christian Marazzi se torna fundamental para o desenvolvimento deste trabalho, pois apresenta sinteticamente a perspectiva de análise do trabalho imaterial que tentaremos evidenciar no decorrer de toda a dissertação:

O trabalho cognitivo é aquele que para ser executado ativa qualidades mentais, lingüísticas e comunicativas. É um “trabalho sobre o trabalho”, um meta-trabalho, no qual o processo produtivo é observado, lido, interpretado e operado no interior de uma rede de cooperação social (MARAZZI, 2010, p. 20).

Por conseguinte, demonstraremos que, seja a fabricação de um produto material para ser comercializado ou uma prestação de serviço, para a política pública de massa do microempreendedor individual, o que está no centro do programa é justamente um componente imaterial passível de permear a todos os trabalhadores: a habilidade de se autogerenciarem. É a possibilidade de executarem não somente a finalidade de seus trabalhos, mas também a produção de suas condições de vida e trabalho, implicando, essencialmente, em mobilidade entre diferentes espaços, flexibilidade perante as relações, condições e horários de trabalho e, além disso, o desempenho e a organização da gestão básica de suas obrigações fiscais sem a necessidade de terceiros. O MEI enquanto ente jurídico carrega em si as novas características da configuração do trabalho na sociedade contemporânea.

Acreditamos que a proposta teórica acerca do trabalho imaterial pode ser melhor compreendida se recorrermos a uma breve gênese do conceito. Desta maneira, ao expormos o contexto empírico que serviu como ponto de partida para os pensadores, será possível destacar os principais componentes que permitem demonstrar a centralidade do trabalho imaterial para a atual dinâmica capitalista.

2.2 Gênese do conceito

A formulação do conceito de trabalho imaterial remete a uma corrente neomarxista italiana da década de 1960, conhecida como operaísmo (COCCO, 2001, p. 8), reunindo diversos personagens de uma jovem intelectualidade da esquerda no país. O período pós-guerra na Itália foi marcado por um intenso processo de industrialização com base no regime fordista, permitindo que estes autores realizassem uma leitura original dos textos de Marx num contexto de lutas radicais dos trabalhadores. Os operaístas defenderam que era primordial compreender a classe operária em seu próprio tempo, intentando, por um lado, “realizar uma observação científica dos trabalhadores no ambiente produtivo, um “exame real da fábrica real”, e, doutro, contribuir com a elevação dos níveis de consciência de classe dos trabalhadores e com a organização de sua luta contra o capital” (VIEL, 2017, p. 92).

Durante este período na Itália, as grandes fábricas realizaram um intenso investimento em novas tecnologias e renovação de suas instalações, provocando, deste modo, a formação de um novo corpo de trabalhadores composto por uma classe jovem advinda do sul, parte mais rural e pobre do país, sem necessidade de qualificação. No entanto, a novidade não foi somente a inclusão

de outra camada da população, mas, principalmente, surgia uma classe de operários que começava a trabalhar de maneira distinta daquela encontrada nos ciclos acumulativos anteriores (VIEL, 2017). Assim,

...os operaristas puderam verificar em seu próprio tempo, bem como Marx descobrira no século anterior, que as transformações no ambiente produtivo ensejam mutações na forma de trabalhar e, por conseguinte, na própria constituição da força de trabalho ou, dito de outro modo, que à mudança na composição do capital sobrevém uma mudança naquilo que os pensadores e militantes do operarismo italiano passaram a nominar “composição técnica” da força de trabalho (VIEL, 2017, p. 104).

Para esses pensadores, a formação da classe operária deriva de sua recomposição política enquanto negação de sua composição técnica, em outros termos, o que está em jogo é a oposição de suas características técnicas enquanto determinação da relação de capital, frente às suas condições de recomposição política enquanto possível constituição fora e contra da/à relação salarial. A classe operária não emerge e não luta porque existe. Pelo contrário, existe porque luta, se forma nos concretos acontecimentos nos quais ela se nega como força de trabalho e afirma sua autonomia. (COCCO, 2001, p. 17).

Metodologicamente, os operaístas formularam um princípio fundamental para todo o movimento ao inverterem a relação clássica entre o desenvolvimento capitalista e as lutas dos trabalhadores, identificando, nestas últimas, o verdadeiro elemento dinâmico real do desenvolvimento capitalista, ou seja, a subordinação do capital em relação às lutas dos trabalhadores (MEZZADRA, 2014). Na qualidade de composição técnica, a classe trabalhadora retrata a lógica de funcionamento do próprio capital, seus aparelhos de captura, seus regimes de acumulação, exploração e valorização. Já como composição política, assimétrica em relação à primeira, descreve a lógica do trabalho vivo, isto é, o momento criativo em que a classe se faz na autovalorização da vida operária (CAVA, 2016). Em outros termos, a classe trabalhadora era compreendida não de maneira estática, como surgida em algum lugar do passado, mas sim como um corpo dinâmico, cuja estrutura interna é passível de transformações. A constituição da classe trabalhadora era resultado da interação contínua das articulações da força de trabalho em determinado estágio do desenvolvimento capitalista e as lutas da classe trabalhadora para superá-las (VIEL, 2017, p. 93).

Enquanto movimento intelectual organizado, o operaísmo origina-se a partir da criação da revista *Classe Operaia* na década de 1960, cujo objetivo era continuar com uma investigação teórica quanto às principais categorias marxistas, porém, ao mesmo tempo, pretendia fortalecer a ação política dos trabalhadores dentro das fábricas (ROCHA, 2013, p. 45). A revista foi concebida por um grupo dissidente de outra publicação chamada *Quaderni Rossi* que se distinguiu por ressaltar a importância de certos comportamentos da classe trabalhadora anteriormente não

considerados nas pesquisas. Entre esses, destacam-se o abandono ao trabalho e pequenos atos coletivos e individuais de sabotagem realizados pelos trabalhadores nas fábricas italianas durante a segunda metade dos anos 1950. Num contexto de bruscas transformações no quadro social, econômico e cultural do país, provocadas pela onda de industrialização em massa, os autores dos *Quaderni Rossi* colocaram em foco uma nova qualidade da luta e composição de classe. (MEZZADRA, 2014)

De certo modo, é possível dizer que os *Quaderni rossi* exerceram um papel-chave no estabelecimento da sociologia industrial e do trabalho na Itália, quando a cultura predominantemente historicista da esquerda era basicamente hostil à sociologia enquanto tal. Em paralelo, uma nova leitura de Marx (especialmente dos capítulos sobre a “jornada de trabalho” e sobre a “maquinaria da indústria moderna”, no *Capital*, Livro 1) começou a abrir a própria categoria do capital para o reconhecimento de sua natureza como relação social, como síntese provisória de uma tensão (e de uma luta), que permanece estruturalmente aberta.

O grupo de autores da revista *Classe operaia*, do qual fez parte Antoni Negri, foi o que realizou as definições dos conceitos de composição técnica e política de classe, também considerando os comportamentos subjetivos, as necessidades e as tradições de luta dos trabalhadores (MEZZADRA, 2014, p. 88). Praticando suas pesquisas num ambiente de forte desenvolvimento industrial nas fábricas do norte italiano, o grupo encontrou uma nova composição da classe trabalhadora radicalmente diferente, composta por novos trabalhadores sem qualificação e jovens, a maioria migrantes do sul do país. Em relação ao *Quaderni rossi*, estes pensadores se diferenciavam por incluir a ideia de que a situação italiana se tornara abundantemente propícia para experimentos políticos de organização de trabalhadores autônomos (MEZZADRA, 2014).

Os representantes deste novo grupo, ao realizarem estudos sobre as condições técnicas do trabalho dentro das fábricas fordistas italianas, perceberam o gradual desaparecimento da figura tradicional do trabalhador profissional, visto que os processos automatizados e o emprego de máquinas estavam substituindo-o. A linha de montagem fordista não exigia mais um trabalhador profissionalizado, mas um trabalhador desqualificado, que poderia realizar tarefas repetitivas, alienadas e padronizadas. No entanto, os fundadores da *Classe Operaia* preferiram não utilizar a ideia marxiana de alienação, pois consideravam que a falta de identificação do trabalhador sem qualificação com o conteúdo do trabalho era, na verdade, a fonte da própria recusa ao trabalho e das lutas políticas por um salário não atrelado ao trabalho produtivo. A essa nova composição da classe trabalhadora denominaram “operário massa”, duplamente massificado, tanto dentro do próprio sistema produtivo, quanto nas entidades representantes pela organização e resistência da classe trabalhadora, o partido e o sindicato.

Concomitantemente ao movimento operário, viu-se o surgimento de lutas sociais de tipo novo envolvendo exigências diretamente ligadas à esfera da reprodução. Uniram-se diferentes segmentos da sociedade, contando com a participação tanto do movimento das mulheres, quanto da classe de estudantes, além da presença dos “trabalhadores técnicos”, que eram trabalhadores com maior qualificação, atuantes em polos industriais no país, mas que se aproximavam dos demais trabalhadores em função de suas novas condições precárias de trabalho no ambiente produtivo (VIEL, 2017). Em outras palavras, as lutas não mais ficaram confinadas ao espaço fabril e às exigências de melhores condições de trabalho, mas passaram a incluir outras demandas provindas de segmentos diversos da sociedade que englobavam melhorias nas condições de vida como um todo.

Do ciclo de lutas que se estende pela década de 1960 e atinge o auge de conflituosidade em 1969, alguns aspectos podem ser ressaltados. Primeiro, na medida em que se intensificou a repressão estatal, cresceu também a resistência violenta por parte dos operários, tornando frequentes prisões, ferimentos e mortes, ficava evidente que não havia qualquer intenção dos operários de recuar em suas reivindicações. Em segundo lugar, o movimento operário paulatinamente se desligou dos sindicatos até alcançar formas de organização autônoma e manifestações espontâneas, contando com estudantes nas assembleias conjuntas. Terceiro, as lutas passaram progressivamente a englobar demandas que iam além da relação salarial, como igualitarismo, causas estudantis, questões de moradia e saúde (ROCHA, 2013, p. 42).

Após o ciclo de lutas intensas, durante a década de 1970 na Itália, eram perceptíveis duas sólidas grandes tendências: de um lado um sindicato de tipo novo, completamente atravessado pelo operaísmo, institucionalizado por um aparelho de garantias jurídicas; por outro, nas indústrias começavam os investimentos maciços em tecnologia e automação, bem como o início dos processos de externalização e descentralização produtivas. Portanto, as análises sociológicas do período apontavam a emergência de “duas sociedades” do trabalho: uma constituída pelos trabalhadores das seções centrais da produção (inseridos nas grandes fábricas), amparados pela legislação trabalhista e dispositivos do *welfare state*; outra pelos trabalhadores envolvidos nos processos de descentralização e das formas emergentes de trabalho precário, estando desprotegidos socialmente (COCCO, 2001, p. 20).

O fim do ciclo operaísta se dá em 1973, dando origem a um novo movimento intelectual, denominado *Autonomia Operaia*, que recusava as teses da dualização da sociedade do trabalho, distanciando-se da figura do “operário massa”, cujo ambiente de lutas estava centrado na fábrica. O novo grupo tinha como uma de suas temáticas centrais a figura do “operário social” e a totalidade da sociedade como novo espaço de lutas. Para os pensadores do novo movimento, tratava-se de criar novas linhas de investigação não mais restritas às fronteiras fabris, cujas conquistas das lutas operárias por melhorias salariais eram consumidas pela inflação e pelo desemprego (ROCHA, 2013, p. 49).

A proposta de uma abordagem em termos de “operário social” recusava as teses da dualização como fruto da separação entre setores produtivos e setores improdutivos e articulava a centralidade produtiva de figuras sociais cujas dimensões produtivas não dependiam mais da inserção na relação salarial central. A dualização não era, naturalmente, negada, mas interpretada como o novo instrumento de comando (COCCO, 2001, p. 21).

Encontramos aqui a formulação dos princípios que deram origem à ideia de trabalho imaterial, pois, ao utilizarem o conceito de “operário social”, os operaístas colocaram em destaque um trabalhador socializado, cujas dimensões referentes aos elementos de cooperação e trabalho cognitivo já se encontravam presentes. A nova figura do operário integrava as esferas da vida e da produção em um só plano, sendo capaz de organizar seu próprio trabalho e suas relações com as entidades empresariais sem a mediação dos sindicatos. A introdução de processos automatizados, descentralizados em relação às fábricas, além da difusão da produção, levaram à substituição do “operário massa” pelo “operário social”, ou, seja, um trabalhador não mais vinculado aos muros fabris, mas sim atuando em diferentes campos da sociedade. Para os operaístas, o chão de fábrica perdeu a centralidade na medida em que a própria sociedade como um todo advém como local de produção.

Deste modo, percebemos que, a partir da experiência vivenciada pelos operaístas na Itália, é possível pensar a sociedade toda como novo espaço produtivo, pondo ênfase nos processos de socialização espontânea dos trabalhadores, além de colocar em evidência as lutas por melhores condições de vida como um todo. A partir da ideia de “operário social”, surgiu o conceito de trabalho imaterial, proporcionando destacar um trajeto que leva da exploração direta dos trabalhadores dentro das fábricas para o terreno social, ou seja, da relação do trabalho em geral com a vida da população como um todo.

A nosso ver, uma das maiores contribuições do operaísmo foi destacar um novo modo do trabalhador lidar com seu trabalho, em que aspectos subjetivos cada vez mais entram em cena e novas demandas ligadas à esfera da reprodução, portanto, da vida como um todo, passam a fazer parte da dinâmica de produção de valor. Mudanças no modo de produção ocasionam também alterações nos modos de se trabalhar, conformando novas composições da classe trabalhadora. Portanto, no momento em que a produção passa a se diluir na sociedade como um todo, da mesma forma o trabalho começa a se espalhar pelo território e os trabalhadores passam a integrar em suas relações de trabalho novas necessidades que revelam seu dinamismo.

2.3 Tempo de vida e tempo de trabalho

A transição de um modelo de capitalismo industrial, baseado num espaço de produção delimitado e controlado, para um modelo de capitalismo designado como cognitivo indica a

superação da distinção entre tempo de vida e tempo de trabalho. As atividades e elementos anteriormente restritos à esfera da reprodução passam a atuar de modo constante, uma vez que a vida como um todo se torna produtiva através da mobilização da subjetividade do trabalhador.

Na década de 1970, o fordismo de modo geral começa a entrar em crise, desestruturando-se as dimensões espaciais do ciclo de produção e reprodução do capital, e as forças de trabalho começam a sair dos polos de industrialização metropolitana a fim de desenvolver novas atividades microindustriais, tanto formais, quanto informais, espalhando-se pelo território. Os processos de automatização e descentralização intensificam-se também como uma resposta às lutas operárias, promovendo uma desvalorização crescente dos valores do trabalho no espaço fabril. Concomitantemente, emerge uma heterogeneidade de movimentos sociais que pressionavam pela extensão do *welfare state*, cuja novidade se assentava nas práticas de autovalorização que buscavam redução no cotidiano da carga de trabalho e ampliação dos espaços de autonomia, evitando, assim, negociações e a lógica do conflito de tipo reivindicativo (COCCO, 2012, p. 138). Em síntese:

Um processo social de difusão territorial de novas configurações e de novas formas de empresariado acompanhava, portanto, a descentralização produtiva. Essas novas formas de empresariado (trabalho em domicílio, precário, informal) floresceram nos diferentes setores industriais, bem como no terciário avançado e atrasado. Num caso como no outro, as formas do conflito e as múltiplas configurações da subjetividade operária (lutas estudantis, movimentos pelos direitos cívicos, lutas de trabalhadores precários, movimentos dos usuários dos transportes, movimentos das mulheres, etc.) constituíram as dimensões genéticas da rearticulação espaço-temporal da produção industrial e da emergência dos territórios das redes que caracterizam o pós-fordismo. (COCCO, 2012, p. 139).

Deste modo, conforme aponta Cocco (2012, p. 139-140), a difusão territorial dos processos produtivos não se limita a meras lógicas de externalização e terceirização. Trata-se de algo mais complexo, que envolve a fábrica e o espaço na qual se encontra inserida, implicando, assim, uma reversão na relação que a liga ao seu meio, passando a ser entendido como um território de relações sociais de cooperação. Neste sentido, por um lado “o mercado entra na fábrica”, obrigando-a a uma maior flexibilização de modo que possa acompanhar suas evoluções cada vez mais inconstantes e imprevisíveis, por outro lado, “a fábrica entra na sociedade”, generalizando seu regime no território produtivo.

Sintetizando:

Não se trata das performances fisiológicas desses territórios (configuração geológica, recursos minerais, clima, calados de um porto, infraestruturas, etc.) mas de sua estrutura social, isto é, do nível de *savoir faire* e de formação das forças de trabalho, da eficiência e da variedade das instituições educacionais e, enfim e sobretudo, da amplitude e profundidade (política e social) dos espaços públicos de atualização da virtualidade produtiva embutida nessas dimensões sociais dos territórios (COCCO, 2012, p. 145).

Portanto, encontramos-nos num momento em que o fundamento principal da produção não é mais nem o trabalho imediato, nem o tempo de trabalho, mas sim a apropriação das forças produtivas em geral que viraram o alicerce da produção e da riqueza (COCCO, 2012, p. 151-152).

Ou seja, o trabalho continua central na dinâmica capitalista, mas vem se transformando, é um trabalho totalmente outro: não mais o trabalho material, regido pela organização disciplinar do chão de fábrica, com base na separação entre mente e mão, entre concepção e execução, mas sim, um trabalho qualificado por suas dimensões linguísticas, relacionais, organizativas, em suma, sociais, que investe o tempo de vida como um todo, num território que se torna mais produtivo quanto mais relações sociais de cooperação possuir. Neste contexto, todos trabalham, seja como for, dentro ou fora de uma relação salarial, em um cenário em que o capital incorporou as capacidades produtivas do tecido social, ou seja, a força de trabalho combinada socialmente atuando como uma máquina produtiva total (COCCO, 2012, p. 160).

Assim sendo, a perspectiva do trabalho imaterial trouxe à tona transformações que exigem novos esforços analíticos dentro dos estudos acerca do trabalho na sociedade contemporânea. Importante dizer que os autores defensores da teoria não deixam de reconhecer a existência do trabalho precário, repetitivo, mecânico ou embrutecedor, ou apenas trabalho manual, típicos do período fordista, em que trabalhadores ainda se encontram confinados em espaços fabris, cuja carga horária de trabalho é extenuante. No entanto, consideram que as mudanças ocorridas no novo regime de acumulação tendem a influenciar a sociedade inteira:

A cena contemporânea do trabalho e da produção, como explicaremos, está sendo transformada sob a hegemonia do trabalho imaterial, ou seja, trabalho que produz produtos imateriais, como a informação, o conhecimento, ideias, imagens, relacionamentos e afetos. Isto não significa que não exista mais uma classe operária industrial trabalhando em máquinas com suas mãos calejadas ou que não existam mais trabalhadores agrícolas cultivando o solo. Não quer dizer nem mesmo que tenha diminuído em caráter global a quantidade desses trabalhadores. Na realidade, os trabalhadores envolvidos basicamente na produção imaterial constituem uma pequena minoria do conjunto global. O que isto significa, na verdade, é que as qualidades e as características da produção imaterial tendem hoje a transformar as outras formas de trabalho e mesmo a sociedade como um todo (HARDT; NEGRI, 2005, p. 100).

Em outros termos, o regime de acumulação pós-fordista possui como uma de suas características a coexistência de diversos arranjos produtivos:

A passagem ao pós-fordismo é, de certa forma, o resultado de transformações na natureza da produção industrial devidas, por um lado, ao fato de o local de produção ser cada vez menos capaz de concentrar o conjunto das funções complexas de um processo de concepção-inovação-criação amplamente socializado e, por outro lado, ao fato de o novo regime de acumulação não conseguir mais padronizar suas dimensões industriais. Poderíamos dizer que, no pós-fordismo, as diferentes formas organizacionais (firma integrada, firma-rede, firma virtual) coexistem. Coexistem e ao mesmo tempo perdem suas características específicas, suas capacidades padronizadoras dos espaços socioeconômicos. Por isso poderíamos definir o pós-fordismo exatamente como o regime de acumulação que

implica a copresença de diferentes configurações produtivas, desde as formas de tipo proto-industrial até o toyotismo (COCCO, 2012, p. 143).

Se a sociedade inteira participa do processo de produção de riquezas, sendo cada vez menos possível distinguir tempo de trabalho e tempo de vida, faz-se necessário sair dos tradicionais dualismos que separam trabalho manual de trabalho intelectual, bem como de gerenciamento e de execução. Estamos diante da recomposição do trabalho e assistimos a uma reorganização do trabalho vivo, um trabalho que implica cada vez mais a vida como um todo. São as transformações na própria base material da sociedade e na composição do trabalho vivo que definem os modos de produção (COCCO, 2007). É importante destacar que o trabalho também tem história e as forças produtivas se metamorfoseiam, ou seja, estão em constante mudança e passam a exprimir qualidades que não existiam anteriormente, inovando-se e reinventando-se.

Cocco (2012) nos diz que a centralidade do trabalho imaterial se efetua a partir de um duplo movimento:

[...] ela diz respeito a um processo de valorização que tende a sair do chão da fábrica e espalhar-se pelas redes sociais de circulação e reprodução, para além da relação salarial; ao mesmo tempo o trabalho imaterial é o resultado da recomposição do trabalho material (manual) de execução com o trabalho (intelectual) de concepção. O trabalho imaterial não é sinônimo nem de trabalho abstrato, nem de trabalho intelectual: pelo contrário, trata-se de trabalho vivo, da rearticulação – nos corpos – da mente e da mão (p. 18).

Nesta nova forma de organizar o trabalho, as capacidades de mobilidade, flexibilidade e organização são constantemente requeridas na força de trabalho, portanto a produção de riquezas passa a depender cada vez menos do tempo e da quantidade de trabalho empregado e desloca-se para a potência dos agentes colocados em ação durante o tempo de trabalho (COCCO, 2012, p. 28).

O conceito de trabalho imaterial proporciona evidenciar não só a coexistência dos diversos arranjos produtivos, mas também demonstra a perda das fronteiras entre os mesmos, em que o trabalhador, no contexto do pós-fordismo, caracteriza-se pela contínua inovação das próprias condições de comunicação e, portanto, das dinâmicas produtivas. O trabalho torna-se agenciamento dos fluxos produtivos (COCO, 2012, p. 149), em outras palavras, é seu componente imaterial, demonstrado pela reconfiguração do trabalho vivo, que se torna central.

2.4 A “autonomização” do trabalhador e a gestão de si

Até o presente momento, podemos apreender uma nova organização do trabalho no pós-fordismo, permitindo colocar em evidência todo o trabalho produtivo que ocorre fora do ambiente fabril, configurando-se como um trabalho difundido no território. Assim, a atividade produtora de valor não está necessariamente ligada ao espaço físico de sua realização e muito menos se restringe apenas à atividade fim do trabalho contratado, seja um produto ou serviço. A tese do trabalho

imaterial permite ter uma visão ampliada do que significa trabalhar nos dias de hoje. Neste sentido, destaca-se que a gestão do trabalho executado se torna totalmente realizada pelo próprio trabalhador, ou seja, é ele quem “se vira”, coordena a si mesmo para capturar oportunidades de trabalho, controlar fluxos financeiros, sistematizar seus horários, etc.

Assim sendo, o trabalhador contemporâneo torna-se o maior responsável tanto pela rentabilidade de seu próprio trabalho, quanto pelas próprias condições de realização do mesmo. Neste cenário, novas formas de criação de valor se impuseram, em que não mais o tempo de trabalho dispendido atua de modo central, mas sim, a mobilização que o trabalhador efetua em si mesmo, portanto, um componente subjetivo. O novo modo de produção capitalista valoriza e proporciona a disseminação desta nova forma de trabalho, num processo que pode ser definido como “autonomização” da organização do trabalho, conforme demonstram Lazzarato e Negri (2001, p. 93).

Os referidos autores destacam as seguintes características deste processo: descontinuidade tanto temporal e espacial do processo de trabalho, bem como da constituição do salário, que se torna renda; abolição das fronteiras entre tempo de vida e tempo de trabalho; controle descontínuo dos tempos e ritmos do trabalho; exaltação das capacidades “empreendedoras”, como cooperação, gestão, inovação organizativa e comercial; impossibilidade de defini-lo como atividade cooperativa fora da dimensão coletiva e da vida; aplicação das capacidades laborativas mais genéricas: relacionais, comunicativas e organizativas (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 93-94).

De modo resumido,

A “autonomização” do trabalho [...] não é organizada somente ou principalmente *em* função da redução dos custos e da flexibilização da produção, porém mais fundamentalmente para capturar as “externalidades” positivas e sociais que a cooperação espontânea produz e organiza (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 95).

Conforme demonstrado, percebemos que o modo de produção pós-fordista não pode jamais ser descrito simplesmente como “produção flexível”, “terceirização da produção”, prolongamento da jornada de trabalho, etc., todas definições corretas, porém parciais. Este modo de produção congrega em si diferentes arranjos produtivos e, portanto, diferentes formas de trabalho, cujo denominador comum tende a se tornar o trabalho vivo e o trabalho autônomo a sua forma paradigmática. Assim sendo, conforme já descrito na introdução deste trabalho, esse modo de se trabalhar no capitalismo contemporâneo atinge aquilo que tange ao aspecto mais genérico do trabalho autônomo: suas capacidades relacionais, comunicativas e organizacionais, em suma, sociais.

Em outros termos, é preciso pensar o mundo do trabalho de modo diferente, pois no contexto do pós-fordismo,

Se abandonarmos as metáforas do trabalho humano como aquela das formigas (ou do “lazer” das cigarras) e desenvolvermos aquela da colmeia, poderemos ver que – além da produção do excedente de mel (inicialmente destinado ao autoconsumo, à criação das rainhas e das futuras abelhas, bem como ao lucro do apicultor), a construção da rede material dos compartimentos da colmeia em cera – é a construção da rede cognitiva do território que serve à colheita de pólen de flor em flor que interessa. A metáfora do trabalho imaterial é aquela de uma sociedade pólen, na qual a geração de valor acontece dentro (no contexto) da aleatoriedade de suas dinâmicas integradas de produção e circulação. O valor é gerado nas relações das abelhas polinizadoras, mas a renda continua atrelada ao trabalho produtor de excedente de mel pela abelha operária (COCCO, 2012, p. 19).

Assim sendo, entendemos que a ação estratégica do governo federal acerca da criação do microempreendedor individual pode ser enquadrada dentro das perspectivas teóricas sobre o trabalho imaterial no que tange ao processo de difusão da “autonomização” do trabalho. Importante salientar que o trabalho autônomo em si não é nenhuma novidade no mundo e muito menos no Brasil, visto que a própria consolidação do mercado de trabalho no país já teve início com uma grande massa de excluídos após a abolição da escravatura, com a valorização da mão de obra imigrante, levando aqueles obrigatoriamente para as atividades de subsistência (THEODORO, 2007).

A criação do MEI em 2009 não significou apenas uma tentativa de melhorias à situação do trabalhador informal, figura histórica do mercado de trabalho brasileiro, a fim de lhe conceder direitos inacessíveis na informalidade. Implicou, antes de mais nada, o reconhecimento de que o trabalho autônomo que ocorre fora das relações formais é também produtivo. Existe um universo de pequenas atividades dinamizando as relações de trabalho, o que reforça ainda mais a propagação da figura do gestor de si mesmo.

Lembramos no ano de 2014 ocorreu a ampliação dos objetivos explícitos do programa, passando a incluir, além da inclusão social e previdenciária prevista desde o ano de sua criação, a formalização de pequenos empreendimentos, ou seja, passou a abarcar toda e qualquer iniciativa de abertura de pequeno negócio. Em outros termos, a lei permite que qualquer trabalhador residente no país, que não participe como sócio de outra empresa, possa tornar-se microempreendedor individual, portanto, um trabalhador autônomo legalizado em torno de dez minutos, bastando ter à disposição qualquer dispositivo conectado na internet. O MEI é a via mais fácil e acessível para a formalização da “autonomização” do trabalho no país.

Ou seja, a política pública propicia não somente que o trabalho autônomo informal seja legalizado, como também se propague o processo de “autonomização”, pois a formalização atua também como mais um recurso que potencializa o fomento das relações de trabalho, que são capturadas, costuradas, pelos próprios trabalhadores, isto é, a partir da colocação em prática das qualidades genéricas do trabalho autônomo é que o trabalhador atuante como MEI faz as diferentes

conexões criativas entre as velhas e novas relações trabalhistas, criando elos entre os diferentes arranjos produtivos.

Desta maneira, é a vida, ou melhor, são as formas de vida dos trabalhadores aquelas que se encontram atualmente inseridas numa nova dinâmica produtiva, em que sua dispersão no território, em especial os espaços urbanos, é realizada com base em seus próprios processos de socialização e cooperação, colocando em uso constante as qualidades do trabalho autônomo. Seja buscando uma relação específica de trabalho, seja almejando um outro objetivo pessoal qualquer, o próprio movimento de mobilização de recursos disponíveis é em si produtivo.

Defender que no contexto do pós-fordismo a vida como um todo é que tornou-se produtiva, é dizer que ela tornou-se capitalizada, autovalorizada e produtora de valor. Por este motivo, a questão da inclusão da subjetividade nas análises do capitalismo contemporâneo é crucial, pois “Nessa economia afetiva, a subjetividade não é efeito ou superestrutura etérea, mas força viva, quantidade social, potência psíquica e política” (PELBART, 2011, p. 23). Uma economia imaterial não pode mais se basear somente em força física e em trabalho mecânico. Requisita-se dos trabalhadores sua inteligência, imaginação, criatividade, afetividade, portanto, uma dimensão subjetiva e extraeconômica (PELBART, 2011, p. 23).

As demandas que se colocam para o microempreendedor individual requisitam um modo de se trabalhar cada vez mais distante do sujeito trabalhador pensando dentro da perspectiva do trabalho de tipo fordista. O capitalismo pós-fordista requer a produção de novos modos de existência ou estilos de vida dos sujeitos envolvidos, ou seja, requer uma participação ativa da subjetividade. Portanto, encontramos-nos num momento em que o fundamento principal da produção não é mais nem o trabalho imediato, nem o tempo de trabalho, mas sim a apropriação das forças produtivas em geral que viraram o alicerce da produção e da riqueza (COCCO, 2012, p. 151-152).

O trabalhador contemporâneo torna-se o maior responsável pela rentabilidade de seu próprio trabalho, dispensando a figura de um gerenciador direto de sua produção. Nesta perspectiva, são as subjetividades dos trabalhadores que influem no modo como se organizam e envolvem-se com suas atividades laborativas, constituindo aspecto fundamental para a compreensão da nova dinâmica capitalista, em que não mais somente o tempo de trabalho dispendido atua diretamente, mas também, a mobilização que o trabalhador efetua em si mesmo, portanto, um componente subjetivo, independentemente do produto desse trabalho, seja material ou imaterial. O novo modo de produção capitalista valoriza e proporciona a disseminação desta nova forma de trabalho.

Por este motivo, a atividade realizada pelo microempreendedor individual, seja comércio ou prestação de serviço, seja produção material ou imaterial, não é o mais relevante para a política pública como um todo. No atual modo de produção capitalista, o “meta-trabalho” de mobilização de

recursos para fins diversificados que se torna central. É na dinâmica entre as práticas dos trabalhadores e as instituições que encontraremos os elementos que permitem a constituição de experiências possíveis de cada sujeito, num dado lugar e num dado momento.

É precisamente essa experiência histórica a que cria o sujeito, não um sujeito universal, mas uma singular forma de sujeito: uma subjetividade. Não há primeiro um sujeito transcendental, a partir do qual possam se explicar as condições de possibilidade da experiência, ao contrário, é a experiência histórica a que explica a emergência de um tipo particular de subjetividade. (LOPES, p. 45-46).

Considero que a ação do governo federal, a saber, criar uma nova categoria de pessoa jurídica, cujo foco inicial foi retirar da informalidade milhares de trabalhadores, passando, após, a se tornar uma política pública em massa de abertura de negócios, pode ser entendida também como um novo componente do processo de transferência da responsabilidade para os trabalhadores pela sua inserção e permanência no mercado de trabalho.

Por este motivo, o programa federal do MEI incide diretamente no componente imaterial de toda e qualquer relação de trabalho. Neste sentido, o estímulo ao empreendedorismo surge como uma nova solução para o desemprego, em que há um processo de aculturação dos trabalhadores para que esses ousem empreender, para que assumam a responsabilidade pela própria situação e busquem soluções fora das relações assalariadas de trabalho. Os trabalhadores devem mobilizar os recursos de maneira individualizada, governando a si mesmos no mercado de trabalho.

Lazzarato e Negri (2001) defendem que a tendência ao trabalho imaterial está impondo-se gradualmente e pode ser constatada no ciclo social da produção. As atividades ditas imateriais proporcionaram a eclosão de formas diferenciadas de trabalho, provocando transformação no trabalho operário, característico do período fordista. Coube ao austríaco Gorz (2009), definir umas das grandes influências do trabalho de tipo imaterial: a gestão de si, um espaço de controle individual, referente ao gerenciamento do rendimento próprio. O trabalhador torna-se o gestor da própria força de trabalho.

As teses sobre o trabalho imaterial proporcionam a possibilidade de ver o trabalhador a partir de um ângulo diferenciado, num contexto de autogerenciamento, em que o mesmo é responsável pela rentabilidade de seu próprio trabalho, sendo que cada vez mais parte de sua capacidade produtiva neste sistema é fruto de sua própria participação e inserção subjetiva no tecido social como um todo. No lugar daquele que depende de um salário, impõe-se a figura do empresário da força de trabalho, que providencia sua formação e aperfeiçoamento: o empregador é a própria pessoa.

Para Gorz:

A subsunção total da produção de si pelo capital encontra limites inultrapassáveis por tanto tempo quanto subsista, entre o indivíduo e a empresa, entre a força de trabalho e o capital, uma heterogeneidade que permita a essa força de trabalho retirar-se do jogo, recusar a imersão total no trabalho. Basta anunciar esse obstáculo à subsunção total para que o meio de contorná-lo salta aos olhos: a diferença entre sujeito e a empresa, entre força de trabalho e o capital, deve ser suprimida. A pessoa deve, para si mesma, tornar-se uma empresa; ela deve se tornar como força de trabalho, um capital fixo que exige ser continuamente reproduzido, modernizado, alargado, valorizado. Nenhum constrangimento lhe deve ser imposto do exterior, ela deve ser sua própria produtora, sua própria empregadora e sua própria vendedora, obrigando-se a impor a si mesma constrangimentos para assegurar a viabilidade e a competitividade da 'empresa que ela é (2005, p. 23).

Destaca-se, deste modo, o componente que tem se expandido nas novas formas de trabalho contemporâneas, em que a qualidade da produção passa a depender cada vez mais do investimento em si mesmo, o que na linguagem tradicional na área da administração empresarial é chamado de capital humano. Mais uma vez, é de André Gorz uma observação pertinente no que se refere ao movimento de “mobilização total” pelo qual o trabalhador passa a se inserir:

Nessa concepção, haverá apenas empresas individuais de prestação de serviços individuais. Cada um deverá se sentir responsável por sua saúde, por sua mobilidade, por sua adaptação aos horários variáveis, pela atualização de seus conhecimentos. Cada um deverá gerir seu capital humano ao longo de sua vida, deverá continuar a investir em estágios de formação e compreender que a possibilidade de vender sua força de trabalho depende do trabalho gratuito, voluntário, invisível, por meio do qual ele sempre poderá reproduzi-la (GORZ, 2005, p. 24).

A adesão por parte dos trabalhadores ao programa do MEI significa ir muito além do mero aspecto da gestão simplificada de uma microempresa, com baixa tributação e acesso à previdência social. Os usos diferenciados do estatuto representam tanto novas configurações das relações trabalhistas no Brasil, quanto formas renovadas de se trabalhar na sociedade contemporânea. Tornar-se um microempreendedor individual também representa gerir a si mesmo como uma empresa, ou seja, ter o componente imaterial, no que se refere ao autogerenciamento, sempre presente.

A política pública atua como grande agente de legalização de diferentes arranjos produtivos, nos quais é o trabalhador quem atua ativamente na criação dos elos entre os mesmos. Portanto, o programa, apesar de ser uma modalidade de microempresa no país, é totalmente voltado para a pessoa física que está por trás da pessoa jurídica. Em outras palavras, o que está em jogo é o trabalho imaterial exercido para tornar a relação de trabalho possível, cuja responsabilidade é transferida para o trabalhador.

Resta-nos ainda realizar a exposição do momento histórico do surgimento do MEI na legislação brasileira, demonstrando como o empreendedorismo foi inicialmente adotado pelas políticas públicas no país com foco nas instituições, para somente após, voltar-se diretamente à figura do empresário. Assim sendo, o que podemos depreender é que houve uma alteração nos

objetivos das políticas, que passaram a atender uma questão comportamental, vinculada ao sujeito empreendedor.

3 AS DIMENSÕES DO MICROEMPREENDEDORISMO INDIVIDUAL NO BRASIL

No Brasil, as políticas de estímulo às micro e pequenas empresas têm como marco inicial institucionalizado a própria promulgação da Constituição Federal de 1988, que prevê, mais especificamente em seus artigos de nº 170 e 179, o tratamento jurídico diferenciado ao setor, visando o incentivo por meio da simplificação, redução ou eliminação de obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios.

No entanto, nem sempre o segmento das micro e pequenas empresas foi pensado e tratado como um grupo com características semelhantes e peculiares. Durante a década de 1970, a tônica da economia nacional era a transição do espaço rural para o urbano, com foco na industrialização e na modernização. Este processo estava centrado no desenvolvimento das grandes empresas, que concentravam as novas tecnologias e os melhores empregos, sendo consideradas o modelo a ser atingido. Neste sentido, as pequenas empresas deveriam agir como miniaturas das grandes, de modo a perseguirem o mesmo trajeto de crescimento (MELO, 2008).

Apenas o setor bancário utilizava uma classificação com base no porte das empresas de modo a conferir empréstimos, inexistindo uma legislação específica que pudesse regular e dar melhores contornos ao segmento. É somente no ano de 1972 que ocorre um grande movimento governamental ligado às micro e pequenas empresas com a criação do Centro Brasileiro de Apoio Gerencial às Pequenas e Médias Empresas (CEBRAE), vinculado ao Ministério do Planejamento da época. A instituição tinha como objetivo principal prestar assistência gerencial às empresas que procuravam financiamento dos bancos de desenvolvimento. Seu papel era praticamente de intermediário entre o BNDE (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico) e as indústrias financiadas, porém, era uma intermediação sob controle do Estado, executando programas de terceiros (MELO, 2008, p.44).

Na década seguinte, destacamos a ocorrência de uma importante mudança na visão nacional acerca do segmento:

A partir da década de 80, com a reestruturação produtiva, as grandes empresas vão perdendo a posição positiva, pois não são mais seguras. Já a economia informal não é mais vista como atividades transitórias, e sim, permanentes, embora não positivas. O que o CEBRAE vai incentivar inicialmente, são as atividades empresariais e só posteriormente, na década de 90, amplia sua atuação para o público dos trabalhadores para que estes se insiram em atividades empresariais e assim, sejam positivados (MELO, 2008, p. 117).

Assim, foi durante anos 1990 que o CEBRAE é transformado em serviço social autônomo tornando-se SEBRAE (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), com parceria entre setor público e privado, cujo objetivo principal se estende até os dias de hoje, a saber, o estímulo e o fortalecimento das micro e pequenas empresas. É nesta década que o fomento ao empreendedorismo começa a despontar no Brasil. Interessa-nos enfatizar, principalmente, que a instituição em questão saiu de sua condição de atuação por meio de serviços prestados para o empresariado, para atuar diretamente com o empresariado. Em outras palavras, o SEBRAE passou a ter como foco principal não mais de suporte à empresa, mas sim a mudança comportamental, passando a agir no comportamento do empresário (MELO, 2008).

Por este motivo, não podemos deixar de destacar que, por meio do SEBRAE, se inicia no país a difusão de um ideal empreendedor. Além de realizar ações de captação e capacitação de empresários, essa entidade vem atuando como um agente de disseminação de uma conduta empreendedora, o qual associa uma dimensão prescritiva-normativa ao “perfil” do empreendedor demonstrando qual comportamento é o “correto” e qual é o “errado”, que extrapola a esfera econômica (COLBARI, 2006 apud MELO, 2008) e promove a legitimidade de estratégias individuais e coletivas não assalariadas de inclusão produtiva (COLBARI, 2014, p. 3).

Na análise realizada por Antonia Colbari (2007), delimitar a noção de empreendedorismo e seus derivados representa um desafio, devido à falta de consenso em relação a seus significados tanto na literatura acadêmica quanto no debate público em geral, sendo o termo utilizado por diversos grupos sociais e aplicado ao contexto ao qual é explicitado. Conforme a autora, mudanças técnicas e organizacionais dentro do universo das empresas e em outros espaços de atividade fora do regime salarial promoveram alterações substanciais tanto nos saberes, quanto nas matrizes de valores morais e referências simbólicas que permeiam as atividades laborais na sociedade contemporânea, produzindo seus efeitos nos processos de qualificação dos trabalhadores (COLBARI, 2007, p.75):

Apreendida em uma acepção ampla, como ferramenta de gestão empresarial e de gestão social, a qualificação almeja tanto a capacitação profissional quanto a social. Nesse processo, as virtudes do sujeito empreendedor merecem destaque nas estratégias de formação técnica e moral que transcendem a preparação dos indivíduos para atividades circunscritas ao mundo dos negócios e ao mercado de trabalho. Ao ampliar o seu espaço de atuação para abranger projetos comunitários, culturais e de gestão pública, tais estratégias incorporam o novo referencial ético-político e ideológico que permeia as diferentes modalidades de trabalho e de ação social, dentro e fora do universo produtivo, na vida privada e na vida pública.

O empreendedorismo, sempre conforme Colbari, tornou-se uma força social, podendo ser identificado em diferentes espaços: no trabalho por conta própria, na atividade empresarial bem sucedida, na dimensão do trabalho assalariado, na afirmação de uma liderança no local de trabalho,

na comunidade e na gestão pública. Portanto, o fenômeno do empreendedorismo ao mesmo tempo é incorporado ao perfil do trabalhador contemporâneo, pois se tornou uma demanda no mercado de trabalho, e extravasa o espaço empresarial ao incentivar o trabalho por conta própria e a fundação de micro e pequenas empresas (COLBARI, 2007, p. 77). É possível identificar alguns fatores gerais, aplicando um conceito mais amplo, com o objetivo de abranger o fenômeno em sua total amplitude:

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, 2007, p. 76).

O empreendedorismo pode ser caracterizado como um fenômeno social em expansão, cuja lógica está se configurando como um código de conduta de tipo empresarial que está se impondo de modo geral no modo de atuação do trabalhador contemporâneo, onde um conjunto de crenças e atitudes dirige e legitima a continuidade do modo de produção capitalista. O novo código de conduta empreendedor dissemina uma visão de mundo que busca padrões organizacionais tanto da produção flexível quanto dos novos arranjos sociais fora das relações salariais tradicionais (COLBARI, 2007).

A figura do executivo capitalista tornou-se a matriz de conduta a ser seguida, configurando-se como uma nova ética, firmada no investimento constante do trabalhador em sua carreira, tornando-se fruto de sua própria vontade (LÓPEZ-RUIZ, 2007). Para que esta nova dinâmica capitalista tenha êxito, é necessário que grande parcela de trabalhadores contemporâneos possa ser capaz de investir e criar novas oportunidades de negócios, assumindo uma postura de busca constante por melhorias e valorização de sua própria situação, com o intuito de produzir o maior número de riquezas possíveis.

Conforme veremos no decorrer deste capítulo, o trajeto de criação do MEI no país pode ser acompanhado através do próprio movimento do empreendedorismo, quando este chega até “a ponta”, ou seja, quando o empreendedorismo institucionalizado atinge a última camada de trabalhadores, os informais. Perceberemos que o trajeto do empreendedorismo parte das grandes empresas e chega no trabalhador informal, abrangendo todos os envolvidos no mundo do trabalho.

3.1 O surgimento do microempreendedor individual

Os esforços realizados para a regulamentação das questões previstas na Constituição de 1988 culminaram na década seguinte com a criação da Lei do Simples Federal (Lei 9.317/1996) e do Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (Lei 9.841/1999), que consistiam em um sistema simplificado de recolhimento de tributos e contribuições federais, dependente da adesão

facultativa dos Estados e municípios mediante convênio. À época, os Estados não aderiram, o que acabou resultando em 27 diferentes sistemas de arrecadação tributários no país.

A partir de então, de modo sucinto, ocorreram uma série de ações conjuntas de entidades de representação e apoio de interesses do setor, como, por exemplo, o próprio SEBRAE, o Movimento Nacional das Micro e Pequenas Empresas – MONAMPE, a Confederação Nacional da Indústria – CNI, entre outras, motivadas pelas altas taxas de mortalidade dos pequenos negócios no país, cuja causa se encontrava na complexidade de exigências burocráticas nas três esferas de governo e também no peso da carga tributária para o segmento (SEBRAE, 2007). Essa coligação de instituições teve como um de seus resultados a criação, em abril de 2005, da Frente Empresarial pela Lei Geral, que liderou uma campanha por alterações na legislação, propondo um novo projeto. Durante o ano de 2006, os debates se acentuaram, visando tanto incluir melhorias na proposta inicial, quanto acelerar seu trâmite no Congresso Nacional.

Desta maneira, no dia 14 de dezembro de 2006, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei Complementar nº 123/2006, instituindo o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, conhecida como Lei Geral, e o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples Nacional, consolidando, portanto, um único sistema de arrecadação entre todos os entes federados⁸. A importância do segmento para o país se tornou estratégica, pois, na primeira década dos anos 2000, os pequenos negócios representavam 99% das empresas brasileiras, gerando 85% da expansão dos postos de trabalho formal e respondiam por mais de um quarto da geração de riquezas no Brasil (BRASIL, 2014). Destaca-se que, no ano de 2013, foi criado um órgão específico para o setor, a Secretaria da Micro e Pequena Empresa⁹, esta última com status de ministério, passando a receber todas as competências referentes às microempresas, empresas de pequeno porte e artesanato, anteriormente a cargo do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior.

Desde sua implantação, a Lei Geral vem sofrendo constantes alterações cuja tônica permanente visa simplificar e ampliar a oferta de benefícios fiscais, tributários, contábeis e fiscalizatórios para o segmento, promovendo processos cada vez mais facilitados e menos onerosos para as iniciativas empreendedoras de modo geral. Assim sendo, em 19 de dezembro de 2008, é sancionada a Lei Complementar nº 128, que promove principalmente alterações na LC 123/2006, resumidas a seguir: modificação na sistemática de registro e baixa; alterações na contribuição

8 Para um histórico mais detalhado do processo, vide o portal “Observatório da Lei Geral”, mantido por uma parceria entre o SEBRAE e a CNI. Disponível em: < <http://www.leigeral.com.br/>>. Acesso em 14 ago 2018.

9 A Secretaria acabou sendo extinta no ano de 2015 com a reforma ministerial.

previdenciária e no Simples Nacional; determinação de parcelamento especial para débitos junto aos entes federativos; e a criação do microempreendedor individual, como nova possibilidade de enquadramento tributário ainda mais simplificado, cuja natureza jurídica é a figura do empresário individual, conforme definido no Código Civil brasileiro (IBRAHIM, 2009).

A criação do MEI, em sua formulação inicial, tinha como público-alvo os trabalhadores atuantes na informalidade¹⁰, figura histórica do próprio mercado de trabalho brasileiro, presente desde a sua formação, cujo ambiente de exclusão para com uma parte expressiva da força de trabalho acompanhou todo o processo de transição do regime escravocrata para o trabalho livre como base da economia. O assalariamento, constituído no país a partir dos anos 1930, por meio da intervenção estatal do tipo desenvolvimentista, acompanhou o engajamento direto do Estado brasileiro nos processos de modernização econômica e de urbanização, em que foi promovida uma série de medidas cujo objetivo final era a composição de uma força de trabalho prioritariamente voltada para o setor industrial. Entretanto, a condição de assalariamento não se difundiu, ficando restrita a segmentos específicos dos trabalhadores, em um quadro caracterizado por uma ausência de quaisquer medidas protetivas contra a condição de desemprego (THEODORO, 2005).

Desta maneira, o programa do MEI tem início como uma ação protetiva de inclusão ao sistema previdenciário brasileiro e de promoção de direitos sociais à camada de trabalhadores atuantes na informalidade. No entanto, dois anos após ser sancionado, o governo federal amplia a sua estratégia e passa a utilizar o programa também como mais um meio de redução da extrema pobreza: em junho de 2011, é lançado oficialmente o Plano Brasil sem Miséria, em que o MEI aparece inserido em um dos eixos de atuação.

A finalidade do Plano é superar a condição de extrema pobreza da população em todo o território nacional, contando com uma coordenação intersetorial e articulação federativa. As ações que estão na sua base têm como ponto de partida as experiências bem-sucedidas de outros programas federais, buscando aperfeiçoá-los. Dentre eles, se destaca o Programa Bolsa Família, considerado o maior e mais bem focalizado programa de transferência condicionada de renda do mundo (BRASIL, 2014). O Plano Brasil Sem Miséria está estruturado em três eixos de atuação: I – garantia de renda; II – acesso a serviços públicos; e III – inclusão produtiva.

O objetivo principal do último eixo é ampliar as oportunidades de trabalho e renda para a população em situação de extrema pobreza, subdividindo-se em duas linhas: rural e urbana. Contudo, a partir da compreensão de que essa parcela era a mais vulnerável socialmente, tendo,

10 Conforme a PNAD de 2009, ano de criação do MEI, o número de trabalhadores informais ultrapassava a marca dos quinze milhões. Disponível em <<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/default.shtm>> Acesso em 02 ago 2018.

portanto, dificuldades de acesso à busca de direitos, o Estado assumiu a responsabilidade de localizar, cadastrar e incluir essas famílias nos programas. Essas ações de captura foram definidas por um novo conceito nos programas federais: a Busca Ativa.

As atividades de inclusão produtiva urbana pautaram-se por arranjos já encontrados na realidade dessas famílias, compreendendo, assim, três vertentes: empreendedorismo, economia solidária e emprego. Deste modo, o MEI aparece inserido nesta linha de atuação, mais especificamente, na primeira vertente. A partir de uma ação conjunta com o SEBRAE, por meio da Busca Ativa, até outubro de 2014, foram formalizados mais de 400 mil microempreendedores individuais participantes do programa Bolsa Família (BRASIL, 2014).

Já em agosto de 2014, é sancionada nova LC, pela então presidenta do país Dilma Rousseff: Lei Complementar nº 147/2014, a qual realiza, mais uma vez, alterações substanciais na Lei Geral. No que concerne ao microempreendedor individual, o governo federal avança em seus propósitos e determina, explicitamente em artigo, o programa como uma política pública de incentivo à formalização de pequenos empreendimentos, além da inclusão social e previdenciária. Assistimos, deste modo, que o MEI e, em consequência, o microempreendedorismo, assume uma posição cada vez mais estratégica como modo de inserção produtiva no país.

No dia 17 de junho de 2015, em pleno Palácio do Planalto, o poder executivo brasileiro realizou uma cerimônia de comemoração à marca dos cinco milhões de microempreendedores individuais no país. Na ocasião, o então ministro-chefe da Secretaria da Micro e Pequena Empresa, Guilherme Afif Domingos, declara que o MEI é uma política de formalização maciça, sendo um grande projeto de inclusão econômica, social e previdenciária. Desde que entrou em vigor, o número de adeptos já ultrapassa a marca dos oito milhões de trabalhadores¹¹.

Como vimos, o MEI encontra-se inserido nas políticas públicas federais de inclusão produtiva, através do estímulo à cidadania vinculada ao empreendedorismo. O ministro ainda salienta que a proposta do governo federal é a simplificação e a desburocratização dos processos de formalização de pequenos negócios, com o objetivo de aumentar a base de tributação e não os tributos em si. A meta é chegar à marca dos 10 milhões de microempreendedores individuais registrados.

Deste modo, destaca-se que o microempreendedor individual foi uma inovação no regime tributário empresarial brasileiro e tem recebido especial atenção do governo, sendo considerado um

11 Importante destacar que este é o valor bruto, apontando somente o número de pessoas físicas optantes, não indicando, portanto, a via de acesso, se uma nova abertura de empresa ou migração para o regime por parte de microempresas que converteram seus registros em Microempreendedores Individuais. Dados disponíveis no site do governo federal, exclusivo para a formalização da categoria: www.portadoempreendedor.gov.br Acesso em 03 de mar 2019.

programa de grande sucesso e que já serviu até mesmo como base para lançamento de novos programas voltados a micro e pequenas empresas no país¹². Em fevereiro de 2010, o MEI atingia a marca de 116.102 (cento e dezesseis mil, cento e dois mil) cadastros. Apenas um ano após, o cadastro contava com quase um milhão de microempreendedores registrados, obtendo a média que se mantém até os dias de hoje. A tabela a seguir apresenta o número total de MEIs acumulados por ano desde o primeiro de sua criação :

Tabela 1: Número total de MEIs acumulados por ano

Mês	Número de inscritos
Fevereiro 2010	116.102
Fevereiro 2011	903.173
Fevereiro 2012	1.848.752
Fevereiro 2013	2.808.547
Fevereiro 2014	3.823.649
Fevereiro 2015	4.788.964
Fevereiro 2016	5.846.636
Fevereiro 2017	6.840.950
Fevereiro 2018	6.584.744 ¹³
Fevereiro 2019	8.029.241

Fonte: Portal do Empreendedor. Disponível em <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>>. Acesso em 02 de mar de 2019.

Como podemos constatar, o MEI é um programa que tem abarcado diferentes objetivos estratégicos federais, tanto de inclusão produtiva e proteção social por meio do empreendedorismo,

12 Refiro-me ao programa Bem Mais Simples, lançado em fevereiro de 2015, o qual visa, resumidamente à desburocratização dos processos empresariais e integração de informações. Disponível em <<http://www4.planalto.gov.br/programabemmais simples/assuntos/sobre-o-pbms>> Acesso em 30 abr de 2018

13 Como percebe-se, há pela primeira vez a queda do número de MEIs registrados. Isto deve-se ao fato de que o governo federal, por meio da Resolução N° 44, de 19 de janeiro de 2018, deu baixa em cadastros inadimplentes. No entanto, a média é novamente retomada no ano seguinte.

quanto de estímulo ao surgimento de pequenos empreendimentos, com fins de arrecadação tributária em um segmento anteriormente não contribuinte, tornando-se uma opção de trabalho a milhares de brasileiros.

Estudos já foram realizados no país acerca deste novo modo de inserção produtiva no mundo do trabalho, os quais buscaram desvendar os efeitos desta política federal, revelando os impactos de sua criação na realidade trabalhista brasileira. Revelou-se, igualmente, uma marcante heterogeneidade no que tange ao universo de relações trabalhistas nas quais os MEIs encontram-se inseridos.

Assim sendo, neste capítulo, serão apresentadas três pesquisas, com base em dados primários e secundários, que abordaram o microempreendedor individual no Brasil, de modo a destacar o contexto no qual emergiu enquanto categoria jurídica, bem como a exploração de três diferentes frentes de análise, as quais denomino como dimensões do microempreendedorismo no país. O primeiro é um estudo específico sobre a categoria, já os dois últimos abrangem o fenômeno do empreendedorismo e, mais especificamente, o autoempreendedorismo, do qual consideram o microempreendedor individual como um de seus representantes.

3.2 A institucionalização do trabalhador por conta própria

O primeiro estudo abordado refere-se a um artigo do ano de 2015 da socióloga Antonia Colbari, professora titular do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo, a qual vem se dedicando ao estudo sociológico do empreendedorismo e, mais recentemente, do microempreendedor individual. O estudo é de cunho exploratório sobre aspectos do que a autora entende como um processo de institucionalização da categoria trabalhador por conta própria ou trabalhador autônomo no Brasil, juridicamente incorporado com a criação da figura do MEI.

Para a autora, o universo do trabalho por conta própria e do micro e pequeno empreendimento foram historicamente negligenciados pelos estudos acadêmicos, não recebendo a mesma atenção do que o segmento das médias e grandes empresas, sendo estas últimas aquelas consideradas paradigmáticas para a compreensão das novas relações de trabalho. Em suas palavras:

As interpretações dominantes têm negligenciado a importância econômica e social do autoemprego e das micro e pequenas empresas, suas dinâmicas, padrões organizacionais e realidade cotidiana. No âmbito da tradição sociológica, os clássicos fundadores reforçaram a associação entre a pequena empresa e produção tradicional, um anacronismo cujo destino inexorável estava selado pelo desenvolvimento das relações capitalistas. Essa perspectiva evolucionista permeou os estudos mais contemporâneos e se mantém influente nas abordagens da reestruturação produtiva, em que pese a maior visibilidade adquirida pela economia de pequena escala (COLBARI, 2015, p. 166).

Por outro lado, identifica uma visão um tanto idealizada que tem como ênfase uma associação virtuosa entre o segmento dos micro e pequenos empreendimentos e vitalidade econômica, novas tecnologias, qualificações mais elevadas no trabalho, mercados e padrões de consumo mais elevados (COLBARI, 2015, p. 166). Dentro desse contexto, é constatado um alargamento nas significações a respeito do autoemprego e a autora evidencia uma lacuna:

Marcadores analíticos, como “trabalho flexível”, “especialização flexível”, “economia flexível”, “distritos industriais” e “pós-fordismo”, entre outros, embutem outras significações na concepção do autoemprego, não mais visto apenas como residual e sob o imperativo do efeito refúgio, do desemprego e da exclusão. Porém, estão longe de fornecer um suporte conceitual e empírico para uma análise substantiva e caracterizada de um universo muito heterogêneo em suas práticas, dinâmicas e referências valorativas e normativas (BÖGENHOLD; STABER, 1991; CURRAN, 1990). (COLBARI, 2015, p. 166).

Ainda conforme sua análise, mesmo que os pequenos empreendimentos sejam um dos principais pilares do desenvolvimento econômico no Brasil, o cenário é diferente no que tange aos estudos acerca deste segmento. Em 2012, conforme informações trazidas pela autora, a partir de dados compilados pelo SEBRAE, “As micro e as pequenas empresas (MPE), rubrica na qual se computa também o autoemprego, representam 99% das unidades produtivas brasileiras, 51,6% dos empregos formais não agrícolas e 40% da massa de salários (SEBRAE, 2012a)” (COLBARI, 2015, p. 166).

Desde a década de 1990, em nosso país, as iniciativas voltadas ao fomento do empreendedorismo individual e de pequeno porte vêm ganhando destaque, as quais a socióloga identifica operando nos dois modos seguintes: um de caráter mais defensivo, que abarca programas e projetos com objetivo de qualificação tanto dos empreendimentos quanto dos empreendedores motivados pela necessidade, outro com caráter mais ofensivo, com ações e programas voltados para despertar “vocações” empreendedoras capazes de identificarem as oportunidades de negócios (COLBARI, 2015, p. 167). São esses dois vetores que, conforme defende a autora, balizam as ações voltadas ao setor do micro e pequeno empreendimento no Brasil.

Já nos anos 2000, ocorre no país a criação do Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (LC 123/2006), conhecida, conforme já mencionado, como Lei Geral da Micro e Pequena Empresa, a qual proporciona tratamento diferenciado para este ramo de empresas a partir de uma série de facilidades oferecidas, e, pouco tempo depois, a própria Lei Complementar nº 128/2008, que cria a figura do microempreendedor individual.

É neste contexto que a autora propoz como estudo exploratório, apresentar dados secundários que lancem luz ao universo do microempreendimento no país, bem como refletir sobre a construção da figura do microempreendedor individual, considerado, pela mesma, como

incorporação da categoria de trabalhador por conta própria ou trabalhador autônomo, sinônimos de autoemprego.

Seguindo o artigo, é apresentada uma série de dados estatísticos a fim de compreender a dinâmica empreendedora brasileira, sendo possível destacar que o país ocupava, em 2012, o 10º lugar do ranking mundial, conforme classificação elaborada pela ONG (Organização Não Governamental) norte-americana Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Destaca-se que empreendedorismo, para a referida ONG, é definido como:

(...) qualquer iniciativa de um indivíduo, de um grupo ou de uma empresa já estabelecida de “criação de um novo negócio ou empreendimento, como por exemplo, uma atividade autônoma, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente” (GEM, 2012, p. 116, apud COLBARI, 2015, p. 169).

Dentre as motivações para empreender, a oportunidade aparece como predominante (71,3% em 2013, conforme pesquisa da GEM), no entanto a autora reconhece que há carência de base empírica para captar dimensões ocultas nas percepções dos entrevistados. Outro dado relevante é a predominância dos empreendimentos iniciais em atividades pouco inovadoras em produtos serviços e processos. “A maioria dos candidatos a empreendedor ainda adentra no mundo dos negócios sem a devida bagagem de conhecimentos e informações e desprovida de orientação de uma agência especializada” (COLBARI, 2015, p. 170). Somado a isso, ainda salienta-se a alta taxa de mortalidade no segmento das micro e pequenas empresas no país .

A autora ainda realiza uma crítica a respeito do recurso analítico habitual nos estudos acadêmicos para compreender as relações entre empreendedorismo e dinâmicas econômicas que estão relacionadas ao emprego, desemprego e subemprego, que se refere à polarização entre o empreendedorismo por necessidade (“efeito refugiado”) e o empreendedorismo por oportunidade (“efeito empreendedor”) (COLBARI, 2015, p. 170), os quais podem ser constatados operando simultaneamente. Além do mais, sempre conforme a autora, as discussões atuais sobre o empreendedorismo tratam o fenômeno de maneira ampla:

O debate atual sobre o empreendedorismo opera com uma concepção abrangente do fenômeno que permite enquadrá-lo em diferentes contextos, transbordando as áreas dos negócios e se espalhando para várias esferas da vida social. Aos propósitos dessa exposição, interessa destacar a sua vinculação com os desdobramentos do novo paradigma produtivo, em particular como estratégia de enfrentamento das crises do mercado de trabalho, seja pela sua capacidade de impulsionar o progresso econômico e assim gerar empregos, seja como mecanismo meramente defensivo diante da crise do assalariamento (COLBARI, 2015, p. 170-171).

A autora conclui que, independente das divergências teóricas, as referências empíricas demonstram que a presença dos microempreendimentos não pode ser encarada como fenômeno

transitório ou cíclico, pois é possível perceber seu crescimento mesmo em momentos de expansão econômica. Em sua conclusão:

Por sua vez, o desemprego pode desestimular a procura de emprego devido à tendência de rebaixamento de salários e por tornar menos oneroso o processo de se estabelecer por conta própria ou como microempresário. Porém, se no plano macroeconômico, o mercado de trabalho é o principal mecanismo provocador de mudanças no nível de autoemprego e de pequenas empresas, não há passagem automática do desemprego para essas modalidades de inserção produtiva. Não há relação de causalidade entre as duas situações e, no plano microsocial, um conjunto de variáveis desencadeia ou desfavorece essa relação, entre outras o capital humano, as disposições subjetivas, o diferencial de renda e remuneração, as possibilidades de créditos (...) (COLBARI, 2015, p. 171).

Portanto, as dinâmicas que impulsionam as iniciativas empreendedoras são constantes e podem ser decorrentes de múltiplos fatores. Ainda segundo a autora, a partir da década de 1990 no Brasil:

(...) as políticas de geração de emprego e renda associadas aos programas de concessão de crédito produtivo popular incentivam a atividade empreendedora como forma de inserção produtiva. Assim sendo, o recente movimento de ressignificação da noção de empreendedorismo coincide com as mudanças no paradigma produtivo-organizacional e no contexto institucional, político e ideológico. Atua simultaneamente como estratégia de combate ao desemprego e à pobreza por meio de “novas combinações dos fatores de produção incluindo novos agenciamentos do próprio trabalho” (MACHADO SILVA; CHINELLI, 1997, p. 37), como o autoemprego e o pequeno negócio; e como preservação de mecanismos de controle social, ao legitimar alternativas de ocupação aos expulsos e aos não incluídos no mercado de trabalho formal (COLBARI, 2015, p. 172).

Sendo assim, Colbari defende que o MEI é a figura jurídica que abriu o caminho para a legalização das atividades exercidas na forma de autoemprego ou empresário individual com até um empregado (2015, p. 178). É neste contexto que a socióloga detecta fronteiras imprecisas entre as categorias de autoemprego, microempresário ou proprietário de pequenos negócios, representando um desafio analítico, pois há um amplo e complexo universo de atividades extremamente heterogêneas, que incluem desde a absorção de desempregados sem alternativas no mercado de trabalho, os artesãos, e os profissionais inseridos em atividades especializadas, inovadoras e/ou com potencial de crescimento e sustentabilidade (COLBARI, 2015, p. 183).

Portanto, coloca-se ainda como desafio efetuar uma apuração mais precisa a respeito da concepção do microempreendedor individual no contexto brasileiro. Para a autora, nas questões formais, os critérios estão bem definidos, porém, nos aspectos substantivos, abarcar na mesma categoria um amplo espectro de atores pode ser um recurso analítico problemático (COLBARI, 2015, p. 184). Na conclusão de seu artigo, a autora defende que a construção do MEI aponta para um híbrido entre trabalhador “por conta” (saberes e habilidades operativas e profissionais) e empresário (habilidades de gestão, capacidade de iniciativa e espírito empreendedor).

O estatuto do MEI indica um movimento de ampliação da racionalidade formal que incorpora à ordem legal segmentos historicamente informalizados, mas remodelados pela proliferação de modalidades de trabalho fora do assalariamento, operada pelo capitalismo flexível. Inaugura uma linhagem de reconhecimento de direitos em outra direção daquela que pavimentou o desenvolvimento dos direitos sociais ligados à generalização do regime salarial. Embute uma dimensão corretiva de distorções na incorporação ao mercado de trabalho, mas as possíveis conexões entre a regulação do autoemprego e a desregulamentação do modelo salarial ainda estão longe de serem satisfatoriamente desvendadas (COLBARI, 2015, p. 184).

Assim, entendemos que o MEI demonstra ser um fenômeno representativo de mudanças ocorridas no mundo do trabalho, pois revela uma realidade complexa de atividades exercidas por diferentes modos de atuar, que foram enquadradas juridicamente em uma única categoria pelo governo federal, promovendo, desta forma, a legalização de diferentes arranjos que as atuais relações de trabalho operam no país.

É importante salientar que a própria autora reconhece que há uma lacuna no que se refere a estudos qualitativos que possam demonstrar os diferentes modos que estes trabalhadores realizam seus trabalhos. Entretanto, consideramos os próximos estudos apresentados como representantes destes esforços dentro do campo da sociologia do trabalho, pois trazem dados primários a respeito do MEI no país. Do mesmo modo, nosso próprio trabalho representa também este esforço em trazer para análise os aspectos qualitativos do microempreendedor individual no país.

3.3 O MEI como estratégia de inserção

O segundo estudo se refere à análise realizada por Rosenfield (2015) que propôs explorar as diferentes formas de se trabalhar numa sociedade considerada pós-fordista. A autora, da mesma forma encontrada no estudo anterior, defende o surgimento de novas configurações nas relações trabalhistas, detectando o surgimento de novas formas de inserção pelo trabalho, sublinhando o autoempreendedorismo como uma forma emergente:

Entre as formas emergentes de inserção pelo trabalho, destaca-se o autoempreendedorismo como objeto emblemático de uma relação de trabalho em substituição a uma relação de emprego, uma vez que se tornar empreendedor de si significa uma forma de distensão da relação de emprego. A relação empregado-empregador é substituída pela relação entre o trabalhador autônomo e o(s) demandante(s) do trabalho. (ROSENFELD, 2015, p. 116).

Para a autora, o surgimento dessas formas emergentes contesta a oposição entre independência e assalariamento, configurando-se muito mais como uma relação de articulação entre ambas do que como uma relação de oposição. Há a possibilidade de se encontrar no mundo do trabalho um trabalhador assalariado que possui um espaço de exercício de autonomia, visto que cada vez mais é incitado a ser autônomo na execução de seu próprio trabalho, bem como um trabalhador independente/autônomo que se encontra diante de uma relação de exigência de

fidelidade com o demandante do trabalho. “É possível, pois, identificar um modelo dual e paradoxal: autonomia na subordinação e submissão na independência” (ROSENFELD, 2015, p. 116).

Neste sentido, encontramos-nos num contexto de fim do fordismo enquanto norma, pois ainda é possível encontrar trabalhos que se caracterizam enquanto tais, no entanto, trabalho e emprego assumem formas diferenciadas, não mais coincidindo necessariamente, obrigando a novas reflexões. São essas diferenciações que se encontram na origem da dissolução das fronteiras salariais, constituindo uma “zona cinzenta” relativa às novas relações de trabalho e emprego, em que o autoempreendedorismo pode ser entendido como uma estratégia propícia de inserção do trabalhador frente ao esfacelamento das relações tradicionais de emprego (ROSENFELD, 2015, p. 116). As mudanças ocorridas no pós-fordismo embaralham tradicionais fronteiras “(...) e é a avaliação dos sujeitos a respeito de suas possibilidades diante de uma situação dada que norteia a sua ação relativa às formas de inserção pelo trabalho” (ROSENFELD, 2015, p. 116).

Esta nova situação no mundo do trabalho, em que os trabalhadores assumem posturas individuais de busca de soluções para suas necessidades de trabalho, demanda, da mesma forma, novas análises no campo da sociologia do trabalho:

Os sujeitos passam a buscar o que chamaremos de “franjas”, interstícios entre formas canônicas de trabalho, a fim de encontrar alternativas de inserção pelo trabalho fora daquelas tidas como tradicionais. Categorias do tipo trabalho formal-informal, independente-subordinado, estável-instável, virtuoso-precário, não mais são capazes de servir de parâmetros para se analisar e categorizar as formas de trabalhar (ROSENFELD, p. 116).

O estudo em questão objetivou explorar formas diversificadas de autoempreendedorismo, a fim de demonstrar uma realidade multifacetada do segmento, trazendo os resultados de uma análise parcial que resultou da exploração de dez entrevistas realizadas com pequenos empresários ou microempreendedores individuais. Nas palavras da autora:

No estudo do autoempreendedorismo, o objetivo é a questão da subordinação mediante a experiência dos sujeitos autoempreendedores investigados, de maneira a configurar as diferentes experiências e percepções da desigualdade pelo trabalho. Para atingir esse objetivo, exploramos a noção de estratégias de inserção pelo trabalho. As estratégias de adaptação à subordinação podem tanto reproduzir as desigualdades quanto resistir a elas e tentar aboli-las (ROSENFELD, 2015, p. 117) .

Segundo Rosenfield, em concordância com Colbari (2015), no âmbito brasileiro, percebemos recentemente um movimento de estímulo ao empreendedorismo de pequeno porte, no entanto, uma de suas principais contribuições é destacar o autoempreendedorismo. Esse incentivo pode ser verificado, respectivamente, tanto na possibilidade de enquadramento de empresas como Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte, regidas pelo regime de tributação, já mencionado

anteriormente, Simples Nacional (LC nº 123/2006) e a própria criação do Microempreendedor Individual (LC nº 128/2008) (ROSENFELD, 2015, p. 118). Do mesmo modo, na época em que foi realizado o artigo, o país assistia a tramitação o Projeto de Lei 4.330/2004¹⁴, já aprovado na Câmara de Deputados, que visa à regulamentação da terceirização, que passará a permitir também atividades-fim e não mais somente para atividades-meio, ocasionando, desta maneira, o aumento real da contratação de serviços de pessoas jurídicas em detrimento de profissionais autônomos (ROSENFELD, 2015, p. 118).

Este estudo desvela que os trabalhadores fazem usos estratégicos individuais de sua condição jurídica de empresário para atingir objetivos diferentes de trabalho ou até mesmo somente de acesso à proteção social, utilizando-o, desta maneira, muito mais como um recurso que é ativado conforme o contexto do trabalhador, do que como um objetivo de tornar-se um empresário em si mesmo, como o ato de abertura de uma empresa pode sugerir. Em resumo,

O processo “cinzento” aqui identificado é a mobilização individual de recursos objetivos e subjetivos disponibilizados em dado contexto a fim de lograr uma inserção social pelo trabalho. É pela análise do contexto em que se encontram, associada aos recursos objetivos e subjetivos de que dispõem, que os sujeitos criam estratégias de trabalho que permitem a inserção nos interstícios – franjas – das formas tradicionais de emprego. (ROSENFELD, 2015, p. 116).

No que se refere à parte empírica deste estudo, foram exploradas diferentes formas encontradas de autoempreendedorismo, que envolviam tanto trabalhadores informais, quanto formalizados como microempresários ou microempreendedores individuais, revelando uma realidade heterogênea, que vem a convergir com as observações já levantadas na pesquisa apresentada anteriormente. A partir da constatação da associação entre a vivência da desigualdade social e mobilização de recursos disponíveis em cada caso estudado, foi possível demonstrar que os atores criam novas estratégias de inserção no trabalho, que foram categorizadas pela autora.

O que interessa para esta dissertação é que esta segunda análise, ao demonstrar como o autoempreendedorismo tornou-se não só uma forma emergente, mas também legitimada e incentivada, coloca em evidência a atuação do sujeito trabalhador frente a um contexto de dissolução das relações tradicionais de emprego, que vem sendo substituídas por relações de trabalho na realidade contemporânea. São os sujeitos que combinam recursos objetivos e subjetivos, que resultam em estratégias de inserção no mercado de trabalho.

Evidenciar o autoempreendedorismo como estratégia emergente dentro de um contexto de dissolução das tradicionais relações de emprego expressa que o trabalhador contemporâneo vem se tornando o maior responsável pela rentabilidade de seu próprio trabalho, dispensando a figura de

14 Atualmente, devido à sua passagem para o Senado, transformou-se em Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015.

um gerenciador direto de sua produção, conforme os moldes fordistas de trabalho, que tem como paradigma o modelo industrial.

Nesta perspectiva, são as ações estratégicas dos trabalhadores que revelam o modo como se organizam e se envolvem com suas atividades laborativas, constituindo aspecto fundamental para a compreensão da nova dinâmica capitalista, de modo que a mobilização que o trabalhador efetua em si mesmo na busca de seus objetivos e soluções para suas demandas de trabalho torna-se cada vez mais central. É neste processo que o trabalhador põe em prática as já descritas qualidades genéricas de toda atividade produtiva no capitalismo contemporâneo, vindo a convergir com o processo de “autonomização”, descrito no capítulo anterior.

Este segundo estudo encontra-se mais próximo dos objetivos desta dissertação por trazer para o debate a respeito do microempreendedor individual as estratégias que os trabalhadores vêm executando para realizar seus diferentes objetivos de trabalho, que propiciam a sua inserção em diferentes contextos e situações. Assim sendo, já podemos perceber o surgimento nas pesquisas dos diferentes usos que essa categoria de trabalhadores vem fazendo de seus estatutos de microempreendedores.

3.4 Contratualização das relações trabalhistas

A terceira dimensão explorada é referente a um estudo realizado por Rosenfield e Almeida (2014), o qual descreve um contexto de diferenciações e heterogeneidades de combinações que as relações entre trabalho e emprego assumem na realidade contemporânea, em que o autoempreendedorismo é destacado. Para as autoras:

O autoempreendedorismo é aqui compreendido como uma forma de trabalho que não mais coincide com uma forma de emprego, embora possa ser definido como um tipo de autoemprego. Isto porque diz respeito à passagem do trabalhador à condição de autoempreendedor, de maneira que o contrato de trabalho dá lugar a um contrato de prestação de serviço ou oferta de um produto próprio, sem as proteções tradicionais do direito do trabalho e dos direitos sociais típicos de um cidadão hipossuficiente em uma relação assimétrica por definição – tal qual a do trabalho assalariado. O autoempreendedorismo embaralha os tradicionais binômios de contraposição do mundo do trabalho, a saber, subordinação e autonomia, trabalho formal e informal, porque articula características de ambos os polos da oposição (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 250).

Esse embaralhamento é constatado devido ao fato de que na realidade empírica o trabalhador autoempreendedor pode possuir características que o aproximam do trabalhador assalariado, visto que ainda depende essencialmente de seu trabalho e mantém uma relação de subordinação com o demandante do trabalho, permanecendo, assim, aos mesmos moldes de uma relação trabalhador assalariado–empregador. Neste sentido, a oposição entre independência–assalariamento torna-se articulação, caracterizando-se como um modelo dual, paradoxal,

imbricando os dois polos: autonomia na subordinação e submissão na independência. Da mesma forma, nos achados de campo das autoras, um trabalhador autoempreendedor pode ou não ter sua atividade econômica legalizada, ora podendo ter registro de sua atividade, mas não fazer uso de notas fiscais, por exemplo, ora ter registro formal e contratar trabalhadores assalariados informais (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 251).

O autoempreendedorismo não é em si algo novo como forma de inserção pelo trabalho no Brasil, sendo esta uma categoria imprecisa, a qual abarca o trabalhador por conta própria, o autônomo e o chamado biscateiro, em que podem ser incluídos tanto trabalhadores em situações precárias, empurrados a esta condição, quanto profissionais altamente qualificados, em busca de uma inserção que lhes proporcionem maiores ganhos profissionais, sociais e econômicos (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 252).

Em suma, em nenhum dos casos ser autoempreendedor constituía-se como porta de acesso ao reconhecimento simbólico e legal – tal qual o assalariamento –, em um caso porque desnecessário, uma vez que eram alcançados por outros caminhos, e, em outro, ainda que necessário, ausente por inexistir uma institucionalidade do autoempreendedorismo que permitisse definir locais de direito na sociedade (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 252).

O que se pode encontrar como novidade é a alteração deste quadro, em que o autoempreendedorismo passa a ter reconhecimento social e legal, que pode ser constatado num recente processo de institucionalização dessa forma de trabalho, passando a englobar uma série de situações que já existiam anteriormente no mundo do trabalho. Para as duas autoras, o microempreendedor individual é um exemplo das políticas públicas que vem ocorrendo no Brasil que promoveram esta alteração.

Nessa perspectiva, o crescimento do autoempreendedorismo não é explicado apenas como um processo conjuntural, típico de períodos de crise de emprego, no qual as pessoas expelidas do mercado de trabalho encontram no empreendedorismo de necessidade uma saída para viabilizar suas vidas. Ao contrário, permite entender o fenômeno inclusive nos períodos de melhora do mercado de trabalho e de retomada do crescimento do emprego assalariado formal, como é o caso do Brasil nos anos 2000. O autoempreendedorismo, ao lado do trabalho assalariado, passa a ser uma forma reconhecida de inserção via trabalho, reconfigurando as relações de trabalho, podendo ser a substituição de um pelo outro, mas também seu imbricamento (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 253).

Conforme as sociólogas, o Brasil passou por um fenômeno recente de aumento do autoempreendedorismo, o qual se insere num cenário denominado de contratualização das relações de trabalho, definido pelas autoras com base nos estudos do jurista francês Alain Supiot. Segundo o estudo, o país iniciou um momento de transferência de relações de tipo salariais e de relações de trabalho informais para relações de trabalho de tipo contratual.

Em nosso país, o primeiro esforço para a regulação das relações de trabalho a nível federal ocorreu em 1943, a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda restrita a

trabalhadores urbanos, com o intuito de estabelecer as bases para a difusão do trabalho assalariado no Brasil. Programas públicos de emprego e renda passaram a fazer parte da agenda nacional apenas a partir da elaboração da Constituinte na década de 80, sendo necessário adentrar aos anos 1990 para que fossem regulamentados e definidos fundos com finalidade específica de garantir políticas de emprego e renda, como a criação, por exemplo, do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)¹⁵(ROSENFELD; ALMEIDA, 2014).

No entanto, a estruturação do sistema público de trabalho e emprego se deu tardiamente e em um contexto de profunda heterogeneidade do mercado de trabalho, no qual formas de inserção produtiva não salariais chegaram a responder por cerca de metade das ocupações, enquanto as políticas de proteção eram desenhadas para o trabalhador egresso do mercado formal de trabalho (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 255).

Paralelamente, o processo de reestruturação produtiva ocorrido no Brasil durante os anos 1980 e 1990, promoveu profundas mudanças, ocasionando um novo padrão de uso do trabalho, o qual acarretou uma dissociação entre o aumento da produção e o nível de emprego, pois apesar de um cenário de crescimento econômico, os níveis de emprego não acompanhavam da mesma forma. Do mesmo modo, ocorreu um crescimento do número de trabalhadores autônomos no país, em especial, aqueles por conta própria, donos de pequenos negócios, alargando as denominadas formas atípicas de trabalho (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 255).

Este novo cenário nacional desencadeou a necessidade de ampliação do conjunto das políticas públicas de trabalho e emprego, passando a incluir a dimensão renda, proporcionando que trabalhadores não atuantes ou oriundos do mercado formal de trabalho fossem também incluídos como beneficiários dos programas federais. Deste modo, ofereceu-se, ao mesmo tempo, uma alternativa para estes segmentos de trabalhadores, promovendo um alívio da pressão sobre o mercado de trabalho, e o fomento ao empreendedorismo. A partir de 1995, o país assiste a um esforço de articulação entre diferentes iniciativas de políticas de emprego, trabalho e renda, de modo a estruturá-las a partir de um único sistema público integrado. (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014).

Assim, desde a década de 1990, as políticas públicas de renda e de inserção produtiva deixam de ter como eixo central o assalariamento e são ampliadas com vistas ao estímulo à capacidade empreendedora. Passam a ser oferecidas linhas de crédito exclusivas, assessoria e uma série de benefícios e facilidades fiscais e tributárias, voltadas especialmente para o setor das micro e pequenas empresas. Para as autoras do estudo em questão, esse processo vem a culminar em 2009 com a criação da política pública do microempreendedor individual.

15 O Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT é vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, cujo objetivo é o custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico.

Ao debruçarem-se sobre a dinâmica do autoempreendedorismo no mercado de trabalho, as autoras constataam:

De maneira geral, a política de incentivo ao autoempreendedorismo serve a dois propósitos distintos: 1) a geração de trabalho e renda, além do fortalecimento de uma rede de inserção pelo trabalho com o suporte do Estado brasileiro; 2) e pode também contribuir para a substituição do trabalho assalariado, ao estimular a gestão de si mesmo no que tange à inserção pelo trabalho, enfraquecer a ação coletiva e, no que concerne às estratégias de integração ao mercado de trabalho, possibilitar a busca por inserções nas franjas do processo formal, resultando assim na criação de um autoempreendedorismo informal e/ou fora das normas legais (nem todo trabalho informal é ilegal, como os ambulantes de feiras diversas, por exemplo). O autoempreendedorismo pode significar formas virtuosas e criativas de inserção pelo trabalho, e também formas de flexibilização e precarização que se encontram não mais fora do mercado de trabalho, mas fortemente a ele articuladas ((ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 258)

Portanto, o autoempreendedorismo é uma forma de inserção pelo trabalho que assume formas distintas, abarcando desde trabalhadores altamente qualificados, até trabalhadores com baixa qualificação, funcionando ora como porta de entrada ao mercado de trabalho, ora como única opção, reunindo uma miríade de diferentes situações de trabalho. Em suma, este fenômeno apresenta-se como complexo e diversificado, o que proporcionou às autoras, com intenção analítica, realizarem uma tipologia de autoempreendedores a partir dos resultados de suas pesquisas empíricas, que resulta de uma adaptação da autora francesa Elsa Vivant.

Uns formais, outros informais; uns proprietários dos meios de produção, outros não; uns autônomos, outros completamente subordinados mas todos autoempreendedores; uns com inserção virtuosa, outros precários, uns trabalhando criativamente, outros repetitivamente etc. O que une a todos é o não assalariamento formal e a prestação de serviço autônoma, formal ou informal, conforme o caso ((ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 271).

A tipologia procurou acentuar a heterogeneidade das formas de autoempreendedorismo encontradas no contexto brasileiro, não restritas à categoria do MEI, mas evidenciam que o fenômeno integra um processo mais amplo de flexibilização do mercado de trabalho, estando a ele intimamente conectado ((ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 272).

Desta forma, no mercado de trabalho vigente no Brasil, o autoempreendedorismo e, em especial, o microempreendedor individual, tem se distinguido como uma nova forma de inserção com características peculiares, gerando um verdadeiro desafio aos pesquisadores na tentativa de realização de esforços analíticos. Ora os optantes pela categoria podem ser analisados como inseridos nos mesmos moldes subordinados de uma relação salarial qualquer, ora como “verdadeiros” empreendedores que intentam abrir um negócio e prosperar, ora trabalhadores informais que o utilizam apenas como via de acesso à previdência social, ora como pessoas que buscam diferentes objetivos profissionais de qualificação.

Em suma, entre essas polaridades, vimos emergir um universo heterogêneo de modos de trabalhar, em que o autoempreendedorismo parece mesclar tradicionais categorias analíticas utilizadas no âmbito da sociologia do trabalho, como, por exemplo, formal/informal, autonomia/subordinação, empreendedorismo por necessidade/empreendedorismo por oportunidade, demandando novos esforços interpretativos, conforme apontado por Rosenfield e Almeida (2014).

3.5 Uma nova dimensão

Os três estudos abordados podem ser agrupados a fim de desvendar as várias facetas que o fenômeno do microempreendedor individual assume no Brasil. Através dos dados trazidos pelas pesquisas apresentadas, apreendemos que, por um lado, a sua criação por parte do governo federal é, de modo geral, um amplo movimento de institucionalização de diferentes segmentos e modalidades históricas de inserção pelo trabalho, mas que foram remodeladas a partir do período de reestruturação produtiva iniciado na década de 1970.

Portanto, o MEI surge em um contexto, ao mesmo tempo, de estímulo ao empreendedorismo de pequeno porte e de desregulamentação das relações salariais tradicionais, caracterizada pelo esfacelamento das tradicionais relações de emprego e sua substituição por relações de trabalho, que passaram por um processo de legalização por meio da transferência para relações de tipo contratuais.

Por outro lado, é visível que o fenômeno parece abranger em torno de si “inúmeras formas possíveis” de relações de trabalho que podem ser encontradas no mundo do trabalho no Brasil, pois, apenas a título de exemplo, encontramos uma multiplicidade de expressões que representam essa diversidade, como empreendedor, empresário, autoempreendedor, trabalhador por conta própria, trabalhador autônomo, biscateiro, virador, informal, trabalhador precário, etc., ou seja, apesar de muitas serem utilizadas como sinônimos em determinados contextos, essa “amplitude semântica” não é mero recurso linguístico para elucidar as especificidades de cada situação encontrada, ela representa algo mais complexo.

Por conseguinte, no próximo capítulo, a fim de prosseguirmos com os objetivos propostos para este estudo, daremos destaque empírico, por um lado, ao modo como os trabalhadores operam com as possibilidades proporcionadas pelo uso de seus estatutos em suas relações de trabalho, demonstrando que o MEI transita entre as fronteiras das diferentes relações de trabalho, podendo ser usado de múltiplas formas para múltiplos objetivos.

Por outro lado, procuraremos desvendar o que há no MEI enquanto ente jurídico que viabiliza que ele seja uma espécie de figura “guarda-chuva”, quer dizer, tentaremos elucidar seus atributos institucionais que promovem que a categoria possa encerrar em si uma variabilidade de

situações encontradas nas relações de trabalho dos microempreendedores. Em outros termos, elucidaremos a correlação existente entre os dois âmbitos analisados.

4 A CORRELAÇÃO ENTRE OS USOS DIVERSIFICADOS E A LEI

4.1 Os diferentes usos do estatuto de MEI

Como primeiro objetivo de pesquisa para o mestrado, havíamos proposto pesquisar trabalhadores já formalizados como MEIs, participantes de atividades de capacitação ofertadas pelo SEBRAE, exclusivas para o microempreendedor individual, realizadas presencialmente na sede da instituição localizada na cidade em que resido, Porto Alegre, RS.

A justificativa da escolha de um estudo no SEBRAE ocorreu devido ao fato de que, no processo de expansão do MEI no país, a instituição possui papel extremamente relevante tanto na captação, quanto na formalização e capacitação dos microempreendedores. Entidade privada, sem fins lucrativos, instituída por lei e integrante do chamado “Sistema S”¹⁶, o SEBRAE se autodenomina “agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento, criado para dar apoio aos pequenos negócios de todo o país”¹⁷, realizando ações e programas voltados para as micro e pequenas empresas no Brasil, entre elas, o MEI. A instituição oferece orientação empresarial por meio de atividades pagas e gratuitas. Toda assessoria prestada pode ser obtida pessoalmente, através dos postos de atendimento, pela internet ou por telefone.

A definição dessa temática inicial se deu após a realização de uma observação participante em uma das oficinas ofertadas pelo SEBRAE, mais especificamente, a oficina Sei Vender, no ano de 2014. Nestas oficinas, assim como em praticamente todas as atividades prestadas pelo SEBRAE, a temática do empreendedorismo é central. É por meio da participação nas oficinas que os MEIs entram em contato com uma das formas de empreendedorismo institucionalizado no Brasil, propagada pela instituição, conforme descrevemos no capítulo anterior.

Desta forma, propus inicialmente como objetivo geral analisar a capacitação profissional ofertada pelo SEBRAE, exclusiva para o microempreendedor individual, como um novo processo de conformação de modos de ser no mundo do trabalho no Brasil, evidenciando suas implicações para um grupo de trabalhadores participantes.

Já no ano de 2015, participei novamente em três oficinas, realizando do mesmo modo observação participante, porém desta vez me apresentei logo no início como pesquisador, tendo pedido permissão anterior aos ministrantes, que sempre demonstraram total abertura. Assim,

16 São entidades privadas, criadas para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, mantidas por doações orçamentárias ou por contribuições parafiscais. São entes paraestatais, de cooperação com o Poder Público.

17 Conforme indicado no próprio site da instituição. Disponível em <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/o_que_fazemos> Acesso em 10 nov 2018.

durante os intervalos das oficinas, pude conversar diretamente com os microempreendedores participantes e aproveitei as oportunidades para convidá-los a participar de minha pesquisa. Consegui um total de nove MEIs dispostos a participar, no entanto, após duas tentativas de contato, três destes não deram mais retorno.

Assim, iniciei uma fase de entrevistas exploratórias, fazendo uso de roteiro que pode ser visualizado no Apêndice 1, ao final deste documento. O roteiro estava subdividido em três eixos de análise e seus respectivos objetivos:

- I. **Trajatória profissional:** coletar o percurso profissional até a chegada ao MEI;
- II. **Trabalho como MEI:** apreender os modos de trabalhar e representações acerca do trabalho;
- III. **Qualificação no SEBRAE:** compreender o impacto das oficinas no modo de trabalhar.

Para o levantamento dos primeiros dados, foram realizadas quatro entrevistas semidirigidas com questões abertas e de duração entre vinte e cinco a sessenta minutos, sendo gravadas e transcritas posteriormente. A opção pela entrevista semidirigida foi motivada pela oportunidade de oferecer aos entrevistados condições de discorrerem sobre suas realidades sem restrições ou direcionamento pré-estabelecido, oferecendo a possibilidade de, como pesquisador, estar aberto a outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas das entrevistas.

A partir dessas entrevistas, constatei que a participação nas oficinas do SEBRAE tinha papel secundário para os modos de atuação como microempreendedores. Apesar de todos relatarem “aprender alguma coisa” nas oficinas, a influência das mesmas se demonstrou baixa no que tange a uma possível disseminação do empreendedorismo ao ponto de configurar um processo de formação de subjetividade. Essa “cultura empreendedora” demonstrou ser algo anterior à participação nas oficinas.

No entanto, o que mais deteve a minha atenção após as entrevistas foram as diferentes formas de utilização do estatuto de MEI para atuação no mercado de trabalho. Em outros termos, percebi a heterogeneidade dos usos que estes trabalhadores faziam do MEI para atingir algum fim específico. A partir deste ponto, considerei que um estudo a respeito das estratégias individuais de inserção do mercado de trabalho e o lugar que o MEI ocupa para atingir os objetivos seria um tema de maior relevância para pesquisa. Os quatro entrevistados demonstraram quatro formas diferentes de usos, conforme descrito abaixo:

1. Proprietária de loja virtual: trabalha via CLT em empresa multinacional e acredita ter um bom emprego com remuneração satisfatória. Aderiu ao MEI como forma de iniciar um negócio próprio com baixa tributação;
2. Personal Trainer: prestava serviço como profissional autônoma para uma empresa e valoriza a questão da autonomia de horários como forma de permanecer mais tempo com a filha. Aderiu por necessidade de poder continuar prestando os serviços nos mesmos moldes, visto que foi informada que a empresa passaria a contratar somente MEIs a partir de 2015;
3. Proprietário de delivery: teve sucessivas tentativas de fixação em emprego formal. Após a última demissão, aliou uma vontade antiga de ter um próprio negócio com a necessidade de trabalhar. Escolheu a área por achar que era um bom nicho de mercado;
4. Vendedora: atuou durante algum tempo como vendedora informal de lingerie e perfumes porta a porta, a fim de poder auferir uma renda enquanto também pudesse manter trabalho voluntário e passar mais tempo em casa. Aderiu ao MEI como forma de ingresso no sistema previdenciário. Não faz nenhum outro uso do MEI. Compra os produtos que revende de maneira informal.

Foi a partir dessas quatro entrevistas, que refiz meu roteiro a fim de partir para uma nova etapa com foco nos usos estratégicos que os trabalhadores fazem do MEI, excluindo, portanto, o eixo III referente ao processo de participação no SEBRAE. O roteiro reformulado consta no final desta dissertação, no Apêndice 2. O novo critério de seleção para a pesquisa foi única e exclusivamente o fato da abertura de uma inscrição como MEI. Portanto, realizei mais seis entrevistas no mesmo ano, com o roteiro novo, tendo encontrado os MEIs por indicação de outros microempreendedores ou conhecidos.

Conforme já descrito anteriormente, no início realizei observação participante em três oficinas de SEBRAE, período em que captei microempreendedores para participar da pesquisa. Essas oficinas ocorreram nos meses de abril a maio de 2015, período também no qual realizei as quatro entrevistas exploratórias iniciais. Após a reformulação do roteiro, parti para segunda etapa de entrevistas durante os meses de junho a agosto do mesmo ano, pesquisando mais seis MEIs e, no mês de maio de 2016, foi realizada mais uma entrevista.

Com um universo de dez entrevistas semiestruturadas, elaborei um resumo sobre cada situação particular, elencando pontos da trajetória profissional, situação de trabalho como um todo e detalhes sobre sua condição como microempreendedor. Ressaltamos que no mês de novembro de 2018, foi realizada mais uma entrevista de controle, visto que já haviam se passado três anos da realização das entrevistas iniciais. Após a realização dessa entrevista, não revelaram-se dados divergentes que viessem a questionar os argumentos desenvolvidos a partir da análise das entrevistas anteriores.

Passamos agora a relatar individualmente as onze situações encontradas em campo, visando demonstrar a heterogeneidade dos usos que o estatuto de MEI promove para cada trabalhador, para, posteriormente, apresentar um quadro analítico que possibilitou efetuar uma comparação entre as situações diversas em que cada microempreendedor se encontrava inserido.

1. Proprietária de loja virtual: 36 anos; aderiu ao MEI exclusivamente como forma de iniciar um negócio próprio de comércio de produtos eróticos, pois já apresentava objetivos empreendedores anteriores. MEI surge como oportunidade de abrir uma empresa com baixa tributação. Apesar de possuir emprego via CLT com remuneração satisfatória, pretende pedir demissão quando tiver segurança e a certeza de que estar garantindo a mesma renda. Possui sócia informal no negócio, fazendo uso somente de um registro como microempreendedora de modo a alavancar o empreendimento até etapa posterior. O acesso ao sistema previdência é pouco significativo e tem plano de previdência privado.

2. Personal trainer: 41 anos; abandonou emprego via CLT devido à carga horária excessiva e também motivada a seguir carreira na área de estudo, podendo, assim, permanecer mais tempo com a filha. Era prestadora de serviço como profissional autônoma para uma empresa. Aderiu ao MEI após a própria empresa informar que passaria a realizar contratações somente por via de pessoa jurídica. Tomou conhecimento a respeito do MEI somente após o ocorrido, recebendo sugestão da própria empresa contratante. Possui sentimento de insegurança na atuação como MEI, mas ainda prefere a condição pela possibilidade de flexibilizar horários. Conta com apoio financeiro do marido para poder se dedicar ao trabalho.

3. Proprietário de delivery: 36 anos; trajetória de trabalho com sucessivas tentativas de fixação em emprego formal. Após a última demissão, buscou aliar uma vontade antiga de ter um próprio negócio com a necessidade de trabalhar. Inicialmente, visava atuação na área de TI, porém escolheu o ramo de venda de produtos veganos por achar um nicho de mercado promissor. O negócio é gerenciado juntamente com a esposa. Participa também como sócio informal de outra iniciativa empreendedora e gerencia um grupo de usuários de mobile de forma não remunerada.

4. Vendedora: 57 anos; atuou durante um período na informalidade como vendedora de lingerie e perfumes porta a porta, a fim de poder auferir uma renda extra, enquanto também pudesse

dedicar-se à realização de trabalho voluntário e também passar mais tempo em casa. Aderiu ao MEI como forma de ingresso no sistema previdenciário, não fazendo nenhum outro uso do MEI. Compra os produtos para revenda de modo informal. O trabalho voluntário ocupa posição central na vida. Tem pretensão de sair da área de vendas e passar a produzir comida congelada porque poderia ter flexibilidade de horários, podendo, assim, dedicar-se melhor ao trabalho voluntário. Acredita que o trabalho como voluntária ajuda a alavancar as vendas de lingerie, por ter acesso a uma clientela maior.

5. Editora de jornais e revistas: 30 anos; após demissão no último emprego, procurou realocação no mercado de trabalho na mesma área, dispensando propostas com baixos salários e incompatibilidade de função. Depois de um período de desemprego, recebeu proposta de trabalhar em agência publicitária como PJ. Aderiu ao MEI como única forma de contratação solicitada. Passou a prestar serviços na empresa contratante com carga horária e remuneração fixos. Não trabalha mais na agência e faz outros serviços de edição como MEI. Busca um emprego estável via CLT por achar a condição de MEI muito insegura.

6. Redatora e revisora de textos: 50 anos; trajetória de trabalho bastante intermitente, alternando entre empregos via CLT, informalidade e cargo de confiança. Após pedir demissão no último emprego, permaneceu um período desempregada. Aderiu ao MEI após o surgimento de uma oportunidade de trabalho para uma empresa que contratava somente via PJ. Relata dificuldade de conseguir trabalhos e realiza revisão de textos acadêmicos como modo de auferir alguma renda. Eventualmente empresta as próprias notas fiscais para o companheiro que atua na informalidade, a fim de que possam receber pagamentos por publicidade colocada no blog do mesmo.

7. Fotógrafo: 26 anos; começou a trajetória de trabalho como estagiário somente após ingresso na universidade. Ao trocar de instituição de ensino superior, consegue outro estágio, porém informal, no entanto lhe era indiferente por considerar a experiência rica profissionalmente. Passou em processo seletivo em empresa de destaque no ramo da publicidade. A própria empresa contratante ofereceu como possibilidades a contratação via PJ ou CLT. Ciente da abdicção aos direitos trabalhistas, optou pelo MEI após considerar a alternativa que mais lhe proporcionava renda. Inicialmente, trabalhou como MEI na empresa com horários e renda fixos. Após um período, trocou de função na empresa e passou a ter horários flexíveis. Empresta nota fiscal a colegas, prática comum entre os trabalhadores dentro da empresa. Também realiza estágio voluntário na prefeitura municipal, o qual considera um trabalho gratificante devido aos projetos nos quais está inserido. Candidatou-se pela necessidade de estágio na grade curricular do curso superior. Relata ter forte suporte material familiar, o que proporciona dedicação a projetos pessoais sem preocupação com previdência ou direitos trabalhistas.

8. Eletricista: 58 anos; após a saída de emprego formal, atou na informalidade durante muitos anos, auferindo uma renda satisfatória, a qual acreditava estar além do que poderia conseguir via CLT. Ao machucar-se durante período de lazer praticando esportes, percebeu a importância de uma segurança previdenciária. Aderiu ao MEI como forma de acesso à previdência e pela oportunidade de emissão de notas fiscais, visto que já teve que dispensar serviços pela sua falta, bem como não pode participar de licitações.

9. Músico, técnico de áudio e imagem e luthier¹⁸: 38 anos; durante a trajetória profissional, sempre atuou como professor de música na informalidade, buscando por um período atuar de maneira formal em uma instituição. Após conseguir contratação via CLT, desencantou-se pelo trabalho realizado e preferiu voltar à informalidade em busca de autonomia. Aderiu ao MEI quando recebeu o convite para participar de projeto cultural que exigia a emissão de notas fiscais. Usou a nota fiscal somente uma vez e não tem mais a intenção de procurar empregos formais via CLT por achar incompatíveis com a vida de músico. Também trabalha como professor de música em um projeto social numa cooperativa e faz a produção de vídeos de outros músicos, além de tocar em duas bandas que se apresentam em bares e casas de show. Acredita que a proteção previdenciária é um diferencial.

10. Músico: 26 anos; toca piano desde infância e com 16 anos iniciou dando aulas particulares informalmente. Logo depois, entrou na universidade para o curso de música, onde atuou na orquestra da instituição. Após conclusão da graduação, recebe oferta de trabalho como professor de música, sendo solicitada contratação via PJ. Indicam o MEI como melhor opção. Quando realizou a aquisição de um piano, emitiu algumas notas fiscais a pessoas físicas sem ser solicitado para poder comprovar renda. Permanece dando aulas particulares informalmente, sem fazer uso de nota fiscal.

11. Confeiteira: 48 anos; trajetória de trabalho intermitente entre informal/formal desde os 19 anos. Como foi mãe muito jovem, o trabalho como autônoma esteve sempre presente, pois queria poder dedicar-se aos cuidados maternos. Apesar de alguns vínculos como CLT, constantemente atuava como artesã de modo a complementar renda. Posteriormente, começou a atuar no ramo da produção de bolos artesanais e aderiu ao MEI por necessidade de emitir nota fiscal para o comprador. Atualmente é professora de educação infantil em projeto de vida pessoal numa iniciativa informal e realiza outros trabalhos culturais no ramo da culinária. Considera que o MEI também preenche a lacuna previdenciária não proporcionada pela iniciativa informal.

Mais à frente, apresentamos o quadro analítico em que os dados foram organizados em nove colunas descritas a seguir:

1. Microempreendedor: descreve o ramo de atividade, escolaridade e pontos de destaque na trajetória de trabalho;
2. Motivação para aderir: indica o motivo principal para adesão ao programa;
3. Situação anterior: demonstra situação de trabalho anterior, indicando a sua permanência ou não;

18 Profissional artesão que fabrica e/ou conserta instrumentos musicais.

4. Como descobriu o MEI: pretende destacar se o MEI foi uma demanda do contratante ou partiu do próprio trabalhador
5. Formas de trabalho: elenca todas as atividades realizadas pelo trabalhador, independentemente se como MEI ou não. Essa coluna surgiu de própria averiguação em campo de que dos dez MEIs entrevistados, nove realizam mais de uma atividade de trabalho, seja remunerada ou não;
6. Utilização da nota fiscal: demonstra o uso que o microempreendedor faz da utilização da nota fiscal;
7. Vantagens de ser MEI: quais benefícios encontra em sua condição de microempreendedor individual;
8. Desvantagens de ser MEI: aspectos considerados negativos em sua condição de microempreendedor individual;
9. Perspectivas profissionais: o que espera no futuro acerca de sua condição de trabalho.

Quadro 1 – quadro comparativo dos microempreendedores individuais

Microempreendedor	Motivação para aderir	Situação anterior	Como descobriu o MEI	Formas de trabalho	Utilização da nota fiscal	Vantagens de ser MEI	Desvantagens de ser MEI	Perspectivas profissionais
<ul style="list-style-type: none"> • Proprietária de loja virtual, 36 anos. • Possui uma sócia informal. • Graduada em administração, com pós na área. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter o próprio negócio com possibilidade de iniciar com baixa carga tributária. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continua com emprego via CLT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Já tinha conhecimento anterior 	<ul style="list-style-type: none"> • É funcionária via CLT em grande empresa multinacional. • Loja virtual como MEI 	<ul style="list-style-type: none"> • Não faz uso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa carga tributária. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indiferente, pois em sua situação, que tem emprego satisfatório via CLT, MEI só traz vantagens por ser possibilidade de abertura de negócio a baixo custo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tem estipulado um valor mínimo de faturamento em seu negócio como MEI para sair do emprego via CLT. • Acha que ser concursada traria poucos desafios.
<ul style="list-style-type: none"> • Personal trainer, graduada em educação física, 41 anos. • Atuou durante um longo período como vendedora em loja de carros. Depois que terminou a graduação,, não quis mais trabalhar na área de vendas e passou a atuar na área de formação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poder permanecer prestando serviço no ramo profissional de formação. • Permanecer mais tempo com a filha; 	<ul style="list-style-type: none"> • Profissional autônoma formal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sugestão do contratante 	<ul style="list-style-type: none"> • Atua como MEI prestando serviços de ginástica laboral; • Atendimento particular domiciliar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emite nota fiscal para o serviço de ginástica laboral em empresa de médio porte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Horários flexíveis 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de garantias trabalhistas (férias, fundo de garantia). 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanecer no mesmo patamar de arrecadação, pois não vislumbra ser dona de um negócio maior. • Se sente segura nessa margem de faturamento e por ser de fácil manutenção.

<ul style="list-style-type: none"> • Proprietário de delivery de produtos veganos, 36 anos. • Ensino superior incompleto. • Grande intermitência em empregos durante carreira profissional. • Tinha desejo de ter próprio negócio na área de TI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Após demissão, vislumbrou um nicho de mercado e possibilidade de ter o próprio negócio a baixo custo, podendo “testar” habilidades empreendedoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionário via CLT. Foi demitido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procurou auxílio do SEBRAE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sócio informal em outra empresa na área de TI. • Coordenador de um grupo de usuários de mobile. • Administra loja como MEI na própria residência. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não faz uso, 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários. • Não ter patrão 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prosperar no negócio e abrir loja física.
<ul style="list-style-type: none"> • Vendedora, 57 anos. • Ensino fundamental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Forma de auferir renda extra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dona de casa e voluntária em casa de acolhimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Através do marido que já era MEI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalha principalmente como voluntária em projeto social. • Vende lingerie e perfumes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não faz uso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários para poder conciliar com trabalho voluntário. • Acha vantajoso o acesso que o trabalho voluntário proporciona a grande hospital da cidade, a fim de poder também vender seus produtos. • Acesso à 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sair da área de vendas para a área de serviço oferecendo comida congelada, a fim de permanecer como voluntária na casa de acolhimento

						previdência.		
<ul style="list-style-type: none"> • Editora de jornais e revistas, 30 anos. • Jornalista de formação e MEI como editora de jornais e revistas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estava desempregada há 07 meses e surgiu oportunidade de trabalhar em uma agência de publicidade como prestadora de serviços via MEI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempregada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sugestão do contratante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Na primeira contratação como MEI atuou na empresa com carga horária de 8h diárias, nos mesmos moldes via CLT. • Trabalha em casa ou no local do cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emite nota para serviços prestados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários. • Fácil de manutenção. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instabilidade de trabalhos e rendimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sair da situação como MEI e conseguir emprego estável.
<ul style="list-style-type: none"> • Redatora e revisora de textos, 50 anos. • Jornalista de formação e MEI como redatora e revisora de textos e edição de imagens e vídeos. • Já trabalhou de várias formas, como freelancer, CLT, autônoma, CC, informal, dona de casa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uma forma de prospectar trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargo de confiança em gestão anterior; 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratante demandava nota fiscal e colega sugeriu abrir como MEI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atua como MEI, porém aceita trabalhos de modo informal também. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usa se necessário para realizar algum trabalho e também empresta para o marido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhar como autônoma dentro da legalidade. • Liberdade de horários 	<ul style="list-style-type: none"> • Instabilidade de trabalhos e rendimentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incertas. Preferência por trabalho estável via CLT.

<ul style="list-style-type: none"> • Fotógrafo, 26 anos; • Estudante de designer gráfico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pretendia apenas estudar, porém apareceu oportunidade em empresa de interesse profissional. MEI surge como possibilidade de ganhar mais em relação à contratação via CLT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opção oferecida pelo contratante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Na primeira contratação como MEI atuou na empresa com carga horária de 8h diárias, nos mesmos moldes via CLT. • Realiza trabalho voluntário na prefeitura como fotógrafo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza diversos trabalhos na área e emite com descrição de atividade genérica, apenas para receber. • Eventualmente empresta notas para colegas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecida pouca preocupação devido a suporte familiar. • Continuar trabalhando na área.
<ul style="list-style-type: none"> • Eletricista, 58 anos; • Ensino médio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acesso à previdência. • Após se machucar, se deu conta de que não tinha nenhuma segurança como informal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestador de serviços elétricos informal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Através de jornal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Atua como MEI prestando serviços de manutenção de placas eletrônicas. • Trabalha voluntariamente em casa de acolhimento auxiliando esposa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apenas se necessário e como garantia para participar de licitações. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários para fazer outras atividades. • Ser próprio patrão. • Auferir uma renda maior do que via CLT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanecer atuando da mesma forma.
<ul style="list-style-type: none"> • Músico, técnico de áudio e imagem e 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de emitir nota fiscal para conseguir um trabalho em 	<ul style="list-style-type: none"> • Músico e professor de música 	<ul style="list-style-type: none"> • Colegas de profissão 	<ul style="list-style-type: none"> • Músico independente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se necessário e como garantia para participar 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanecer atuando da mesma

<p>luthier, 38 anos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciado em música. 	<p>projeto cultural.</p>	<p>informal.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Produtor musical. • Dá aulas particulares de música. • Atua em projeto social na área da música. 	<p>de licitações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de execução dos próprios métodos pedagógicos como professor. 		<p>forma.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Músico., 26 anos. • Bacharel em música. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidade de trabalhar como professor em escola de música. 	<ul style="list-style-type: none"> • Professor de música informal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratante exigia nota fiscal. Ficou sabendo através de amigo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Músico independente. • Professor particular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usou para conseguir trabalhos; • Emitiu para pessoas físicas a fim de comprovar renda. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liberdade de horários. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Confeiteira, 48 anos. • Licenciada em Letras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de emitir nota fiscal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autônoma artesã informal 	<ul style="list-style-type: none"> • Procurou sozinha por informações a respeito da categoria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Confeiteira; • Professora de educação infantil informal; • Produz alguns eventos culinários. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emitiu nota para vender produção como confeiteira, se necessário; 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura previdenciária para lacuna presente no trabalho que envolve projeto pessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nenhuma 	<ul style="list-style-type: none"> • Que projeto pessoal torne-se formalizado e possa ser contratada via CLT.

Após análise do resumo da situação de cada trabalhador e do quadro comparativo, podemos perceber que há uma vasta gama de usos individuais que os trabalhadores fazem de seus estatutos de MEI para atingir objetivos diferentes de trabalho, capacitação profissional, de acesso à proteção social e outras motivações no âmbito da vida pessoal. Portanto, definimos os usos diversificados como as diferentes formas particulares de utilização das possibilidades que o estatuto formal de microempreendedor individual proporciona nas relações de trabalho, adaptadas segundo os propósitos pessoais de cada trabalhador.

Desta forma, elaboramos uma caracterização a partir de cada uso realizado pelos microempreendedores, consoante seus objetivos pessoais:

- **Uso para empreender:** enquadra-se nesta categoria a trabalhadora que atua como proprietária de loja virtual e o proprietário de delivery. Esses trabalhadores fizeram adesão ao MEI como uma forma de entrada para o mundo dos negócios a baixo custo e pouco risco.

Só que aí depois, eu cresci, eu casei e aí o meu ex-marido, ele era concursado e aí, de todas essas coisas, eu disse “ah, concurso não”, através da atividade dele eu disse “concurso é uma coisa que tá fora do meu escopo”, então concurso eu eliminei. Aí sobrou empresa privada e abrir um negócio próprio. Só que aí, eu fui pensando um pouco na atividade que eu tava fazendo e vendo que o mercado de trabalho tava ruim e eu sempre tive esse negócio de gostar de sex shop, de gostar dos produtos, de conhecer bastante coisa, de ser uma espécie de consultora das minhas amigas e eu disse “ah, eu vou fazer disso um negócio”. Já que eu já tenho... por ser administradora e pela minha sócia também ser administradora, eu achei que eu poderia ter um sucesso, digamos, garantido, ou pelo menos não falir tão rápido (Proprietária de loja virtual).

Eu... sinceramente, eu tinha sim, queria ter meu próprio negócio e tudo o mais, e... só que não na área que eu estou hoje, né, eu pensava em ser autônomo na área de TI mesmo, fazer manutenção de sistema, criação de sistema (Proprietário de delivery).

Mesmo que para o proprietário de delivery a motivação para abertura do MEI foi a última demissão, podemos perceber que já existia uma vontade anterior em abrir um negócio próprio:

É que assim, o mercado vegano aqui em Porto... porque eu e a minha esposa a gente sempre falava assim “bah, como...” porque a gente vê as reportagens da Alemanha, Canadá e tudo o mais, que lá eles têm mercados físicos veganos, né, que nem um Zaffari da vida, só que com todos os produtos veganos. E então a gente disse “pô, como seria legal ter um troço assim, que tu pudesse entrar e não precisar ficar lendo rótulo, pra ver se não tem nada de origem animal mesmo e tudo o mais”, e aí surgiu a ideia e aí quando eu fiquei desempregado, aí a gente disse “tá, vamos colocar a loja”, né, a minha esposa disse pra mim “tá, vamos colocar agora a loja”. Tá, e aí a gente disse “tá, vamo, né?” Porque a gente vê que existe ainda uma necessidade dessa pesquisa também pra dar garantia pros nossos clientes (Proprietário de delivery).

- **Uso para autonomia:** é o caso da personal trainer, do proprietário de delivery, da vendedora e o músico, técnico de áudio e imagem e luthier. Encontramos aqui o objetivo de

auferir uma renda sem detrimento da autonomia de horários, para que possam aliar com seus objetivos pessoais.

Quando eu trabalhava em vendas, assim, era... além de entrar às oito da manhã e não tinha horário pra sair, porque quando tu tem cliente, tu não tem horário pra sair, né? Fazia um horário de almoço normal, mas no final da tarde nunca tinha, porque a pessoa compra um carro e quer tirar ele depois das seis da tarde que é o horário que ela também sai do serviço. Né? Então, o horário de sair era cinco e vinte... era raríssimo sair nesse horário. E aí depois veio a minha filha e aí eu comecei a questionar algumas coisas, né? E eu trabalhava... a gente chegou a trabalhar 21 dias cor-ri-dos. Dois finais de semana e mais um sábado, assim. Direto. Sábado era todos. Domingo um sim e um não. E aí eu resolvi... estudei e não foi pra ficar aqui (Personal Trainer).

Ah, eu acho que é de cada pessoa, né? Então, por exemplo, eu conheço pessoas que se adaptam bem a empresas, né? A ser funcionário, aquele que segue as regras e tudo o mais. Eu sou mais um cara mais... liberal, assim. Gosto de ter a minha própria liberdade, de poder fazer o meu horário, não ter aquele chefe chato te incomodando, te importunando, te dando pressão, que tu tem que terminar, que tu tem que fazer isso, que tu tem que fazer aquilo. Então... claro que a gente se adapta às empresas e tudo o mais. Mas eu queria ter... fazer o meu próprio horário. Entendeu? Fazer outras coisas fora do horário também (Proprietário de delivery).

Mas eu sou voluntária, o meu trabalho maior acaba sendo por vezes o voluntariado do que até mesmo as minhas próprias vendas, né? E uma coisa que é boa nesse meu trabalho e nesse meu voluntariado é, porque assim, ó, eu tenho acesso ao... um exemplo: o hospital Conceição, eu entro em qualquer lugar, em qualquer hora, então ali eu já tenho as clientes, né? Que eu posso estar vendendo pra elas, “olha, chegou a lingerie, chegou isso”, sabe? Então pra mim, fica... o meu voluntariado acaba me ajudando a fazer a minha venda. Né? Então eu consigo unir as duas coisas ali. Vou lá fazer voluntariado e já me pergunto, às vezes elas vem aqui, eu trago, elas olham, né? Então, voluntariado acaba se unindo e eu consigo fazer as duas coisas junto. Porque eu gosto, né (Vendedora)?

Mas enfim, o emprego formal é bacana pela grana, mas a liberdade que tu tem de trabalhar em casa e ter os teus horários é uma coisa que... é impagável, né? É muito bom. Isso aí é ótimo. Poder trabalhar em casa, te organizar em casa, é muito legal (Músico, técnico de áudio e imagem e luthier).

Quando estava num emprego via CLT, o músico, técnico de áudio e imagem e luthier relatou a falta de liberdade para realizar suas próprias ideias pedagógicas, o que o desencantou. Trabalhar como MEI é vantajoso para que possa ter a sua liberdade de criar as próprias aulas:

... a gente tava tentando criar um método pedagógico lá, mas não se criou. Como o projeto, eu... é um projeto que eu trabalho sozinho e aí eu crio toda a... estrutura todo ele, o repertório, como vai ser, as apresentações de final de ano eu faço tudo, sempre moldo da maneira que eu acho que tem que ser, enfim, né? (Músico, técnico de áudio e imagem e luthier.).

- **Uso para seguridade:** nesta categoria estão enquadrados a trabalhadora vendedora, o eletricitista e a confeitadeira, pois todos acreditam que o acesso à previdência lhes traz uma segurança e é um diferencial para atuarem como microempreendedores.

Sim, sempre me deu muita insegurança, sempre me deu. Até às vezes eu pensava assim: “ah, e se uma hora eu me machuco?” Sabe? Pode acontecer, né? Mas... me dava

insegurança, mas mesmo assim eu não me despertava pra poder pagar um INSS, né? (Vendedora).

Eu tinha parado de trabalhar e tava trabalhando já há alguns anos na informalidade. Então eu queria entrar novamente pro... pro trabalho formal, né? Mas eu sempre... tinha... “ah, vou amanhã”, “vou depois”, “vou”. Aí eu tive um acidente, há uns... 15 anos atrás. Eu tive um acidente. E esse acidente... eu fiquei bom, fiquei sem sequelas, sem nada. Eu rompi o tendão de aquiles. Aí começou os apelos da minha mãe, da... da... minha esposa e tal: “Olha, tu tem que te regularizar, amanhã ou depois tu vai precisar e tal e tu tá na informalidade”. Aí foi quando algum tempo depois eu resolvi... (Eletricista).

Tô pagando MEI por isso, se eu preciso uma hora ou outra uma nota fiscal do meu trabalho, ok, eu tenho. Mas só por isso. Não por acreditar que o MEI vai... Fico pensando assim, vai que a gente tem algum acidente de saúde, alguma coisa, sabe-se lá. Tô lá, garantida, entre aspas. Uma garantia mínima (Confeiteira).

- **Uso por imposição:** incluiu nestas categorias a personal trainer, as duas jornalistas e o músico, pois tiveram que realizar a adesão ao MEI como única forma de poder prestar serviços para as empresas contratantes.

O MEI foi assim: foi a J. que me indicou. Disse que a partir de dois mil... eles me falaram que... lá no início do ano passado: “D., a partir de... março de 2015, a gente vai precisar que os prestadores de serviço sejam registrados no MEI, façam o MEI”. E eu “que que é isso?!” Né? Não sabia, não fazia nenhuma ideia do que que era. Aí eu disse... aí a gerente do RH disse “Mas acho que pra D. ainda não tem”. Aí foi quando abriu. Aí em outubro mais ou menos ela me avisou “D., a partir de primeiro de janeiro, vai ter pra quem é da área de educação física”. E aí que eu fui atrás. Fui ver como é que era, como é que funcionava, daí em fevereiro eu fiz (Personal trainer).

Então ficou tudo muito difícil. Eu fiquei mais de sete meses desempregada e... surgiu uma proposta, de uma agência, de Cachoeirinha, é... de eu trabalhar como PJ pra eles. Né? Então... pra isso, eu tinha que ter um CNPJ, pra emitir nota, porque eles não contratam, né? Formal. Então, né? No desespero, parecia... foi ótimo, né? Porque me salvou, porque eu tinha contas pra pagar, tava sete meses desempregada, não via possibilidade de ganhar nem 50% do que eu tava ganhando com carteira nas vagas formais e, além do mais, mesmo se eu visse chance, não era... acabava não sendo chamada, porque algumas vagas, é... acho, acho que três vagas de endomarketing nesses sete meses, era... duas pra assistente e uma pra coordenadora, e eu era analista. Então... daí tinha aquele entrave, aquele drama, que eu tava no intermediário, não tava no perfil nem pra uma, nem pra outra. Acabei fazendo esse CNPJ e trabalhando por conta. (Editora de jornais e revistas).

Então era assim, um trabalho de 24 horas, o que que me exigiram pra ir trabalhar na... na P.? nota fiscal. Aí, que que esse meu colega falou: “C., faz uma MEI”. Eu nunca tinha parado pra pensar nisso, eu tinha uma ou duas colegas que tinham falado no assunto, aí eu disse: “Eu vou dar uma olhada”. Aí eu olhei no site do... geral lá da secretaria da fazenda, né? Acho que é o portal da SEFAZ, se não me engano, Receita, Fazenda, olhei lá... Eu levei apenas... 15 minutos pra fazer uma MEI... (Redatora e revisora de textos).

Foi na primeira escola onde eu comecei a dar aula, que eles exigiam o MEI. Foi o meu primeiro trabalho aqui em Porto Alegre, desde o princípio, quando eu fui fechar o contrato lá, eles me falaram que eles precisavam que eu emitisse o MEI para receber. Então nos meus primeiros meses de trabalho eu já providenciei a documentação pra fazer... Eles me colocaram como MEI, falaram no MEI especificamente... Deram a entender que era o mais prático a ser feito (Músico).

- **Uso para qualificação profissional:** encaixa-se nesta categoria o fotógrafo, pois faz uso do MEI para poder atuar em projetos de escolha particular, os quais acredita trazerem benefícios para o desenvolvimento de habilidades profissionais e realização pessoal. A empresa contratante lhe deu a opção em ser contratado via CLT ou como MEI, optando por este último.

A questão do MEI veio quando eu voltei, parei de trabalhar um tempo, daí falei “agora eu não vou trabalhar mais, vou ficar um tempo aí fazendo aquilo que eu quero, só na faculdade, fazendo as minhas coisas e ver o que eu quero”. Eu tava trabalhando muito tempo num lugar só e eu tinha enchido o saco de sempre no mesmo lugar e tal. Até que uma amiga minha, um dia, comecei a trabalhar com design gráfico e tal e pá “tem uma vaga aqui de designer gráfico da Z.”. Z. filmes é uma produtora de publicidade que tem, bem grande, assim. E... eu “bah, meu, vou fazer”, tá ligado? E buenas, daí nessa conversa de ida e volta, ida e volta, isso eu falo no final de outubro, né? Faculdade, meu, muita coisa aconteceu na vida, bah, que loucura, fico lembrando das coisas. Daí, só pra entrar no MEI, daí eu... é que dá o grande ponto, daí quando eu converso com as pinta lá na Z., eles chegam pra mim e falam o seguinte, consegui, né? Daí eles falam o seguinte: “Como é que tu quer ganhar?”, “Eu não sei, tá ligado? Quais são as possibilidades?” Tá, daí ele falou “mas como MEI tu vai ganhar 2 mil e com carteira assinada, tu vai ganhar 1.200”. E eu “Tá, mas o que que eu perco com...” Daí, meu, até ele foi bem razoável quando falou pra mim assim: “ah, meu, tu não tem direito nenhum, afinal, né, tu não tem carteira assinada, tu não tem os direitos, tu não tem décimo terceiro, tu não tem nenhuma relação, mas... tu vai ganhar mais.” Daí eu falei: “Bom, hoje eu não tô preocupado com o décimo terceiro, eu não tô preocupado muito com o meu futuro, eu quero fazer coisas, então pra mim tanto faz, tá ligado? Prefiro ganhar mais, assim”. Daí tá, beleza. Daí eu fiz toda a função sozinho, eu fui atrás, ele falou umas coisas e tal, daí eu fui na internet, fui pesquisando, pesquisando, pesquisando, até fazer tudo, tá ligado? (Fotógrafo).

- **Uso para comprovação formal:** incluo nesta categoria o músico, que, quando quis efetuar a aquisição de um piano e estava dando aulas particulares para pessoas físicas, a loja solicitou comprovação de renda. Para os clientes não havia necessidade, mas emitiu as notas para que fosse possível ter a comprovação:

Eu emiti notas pra esse tipo de trabalho, por um tempo, quando eu tava em função de comprar meu piano, eu precisava comprovar renda e tal. Então às vezes, quando era um cachê maior, um valor maior, eu mesmo propunha emitir nota fiscal. Mas nunca chegaram a me pedir (Músico).

Todas as caracterizações descritas procuraram evidenciar a utilização diferenciada do estatuto de MEI para a obtenção de objetivos particulares de cada trabalhador entrevistado. Como podemos constatar, não são somente as motivações para a adesão que diferem entre si, mas também o modo como cada um opera com as possibilidades que o MEI proporciona, seja para captação de modos de auferir renda extra, entrar para a seguridade social, ou atingir objetivos de qualificação profissional. Todos os entrevistados se encontram inseridos num contexto de heterogeneidade de modos de trabalhar, em que a utilização adaptada de sua condição de MEI, conforme a situação

individual de cada trabalhador, é central. Este é o componente imaterial que subjaz todas as relações de trabalho encontradas em campo.

Mais do que a sua atividade laborativa em si, destacam-se as práticas realizadas pelos trabalhadores de modo a produzirem suas próprias condições de trabalho, mesmo que sejam para o desempenho de outras atividades não ligadas necessariamente ao mundo do trabalho ou à própria atividade declarada no certificado de MEI.

Assim, resta-nos demonstrar ainda o que existe no microempreendedor individual enquanto ente jurídico que viabiliza essa utilização criativa da condição. Como veremos no próximo tópico, existe uma correlação entre os usos e as características institucionalizadas do MEI enquanto ente jurídico.

4.2 A plasticidade institucional

Desde o ano de sua criação, o MEI enquanto ente jurídico sofreu diversas alterações que visavam cada vez mais simplificar e ampliar a oferta de benefícios fiscais, tributários, contábeis e fiscalizatórios para a categoria. De modo geral, essa tem sido a tônica das alterações no próprio Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, promovendo processos cada vez mais simplificados e menos onerosos para as iniciativas empreendedoras, tendo como destaque a criação do próprio Simples Nacional.

Os incentivos às micro e pequenas empresas já estavam previstos desde a Constituição de 1988, sendo que justificativas para as ações no campo são múltiplas, destacando-se que é o setor que mais emprega no Brasil (BRASIL, 2014). Portanto, criar ações para o segmento dos microempreendimentos é também uma forma de política de geração de empregos (DELGADO et al, 2007).

Dentre as principais vantagens oferecidas ao setor, destacam-se:

- *Tributação com alíquotas favorecidas* – Ainda que progressivas, de acordo com o faturamento bruto alcançado;
- *Recolhimento centralizado de impostos e contribuições federais* – Utilização de um único Documento de Arrecadação da Receita Federal (DARF), que possibilita até mesmo o recolhimento de impostos estaduais e municipais (desde que haja convênios com essas instâncias federativas);
- *Cálculo simplificado do valor a ser recolhido* – Apurado com base na aplicação de alíquotas unificadas (mas progressivas), fixadas em lei e incidentes sobre uma única base: a receita bruta mensal;
- *Escrituração simplificada das atividades empresariais* – Dispensa da obrigatoriedade de escrituração para fins fiscais, desde que se mantenha em ordem e guarda os livros caixa e registro de inventário, e todos os documentos que serviram de base para a escrituração;

- *Dispensa do pagamento de contribuições federais* – Incluem-se aí as contribuições destinadas ao Sesc, ao Sesi, ao Senai, ao Senac, ao Sebrae e seus congêneres, bem assim as relativas ao salário-educação e à contribuição sindical patronal;
- *Dispensa de retenção de tributos e contribuições na fonte* – Retenção que era realizada por órgãos da administração federal direta, das autarquias e das fundações federais;
- *Isenção dos rendimentos distribuídos aos sócios e ao titular, na fonte e na declaração de ajuste do beneficiário* – Com exceção dos rendimentos de pró-labore, aluguéis e serviços prestados, limitado ao saldo do livro caixa, desde que não ultrapasse o faturamento bruto (DELGADO, et al, 2007, p. 8).

O objetivo deste capítulo não é realizar uma comparação do microempreendedor individual com as micro e pequenas empresas, porém não podemos esquecer que a partir de 2014, com a Lei Complementar nº 147, o MEI explicitamente é definido como uma modalidade de microempresa. Assim sendo, nossa intenção em elencar as vantagens dispensadas ao setor é unicamente salientar as diretrizes que estão na base das alterações de ambas as modalidades.

No entanto, ressaltamos que o MEI tem unicamente como natureza jurídica possível a figura do empresário individual, sendo, deste modo, pelo menos juridicamente, aquele que exerce em nome próprio uma atividade empresarial. Ser um empresário individual no Brasil implica que o patrimônio da pessoa natural e o do empresário são os mesmos, significando que sua responsabilidade é ilimitada. Neste sentido, podemos concluir que há uma sobreposição entre a pessoa natural e a empresa já instituída. Como poderemos ver logo abaixo, o microempreendedor individual enquanto modalidade de empresa destaca-se por coincidir mais ainda com a pessoa natural, visto que não somente os patrimônios são os mesmos, como também os próprios processos e cuidados gerenciais são exclusivamente voltados para que a gestão seja realizada pelo próprio trabalhador.

Passaremos, a seguir, a elencar o que consideramos serem as principais características específicas do MEI enquanto modalidade de empresa:

CARACTERÍSTICA	DESCRIÇÃO
• Desburocratização	portal específico na internet, possibilitando o registro em baixíssimo tempo pelo próprio trabalhador;
• Gestão mínima	mínimo de obrigações fiscais permitindo o total gerenciamento pelo próprio trabalhador, dispensando

contador;

- Alterações online

alterações cadastrais online com efeito imediato em todas as instâncias fiscalizadoras, desobrigando passagem por diferentes entidades;

- Alvará automático

emissão de alvará provisório imediato junto ao ato de inscrição que torna-se definitivo após período de seis meses;

- Isenção de taxas

isenção total de taxas relativos à abertura, à inscrição, ao registro, ao funcionamento, ao alvará, à licença, ao cadastro, às alterações e procedimentos de baixa e encerramento, a emolumentos e a demais contribuições relativas aos órgãos de registro, de licenciamento, sindicais, de regulamentação, de anotação de responsabilidade técnica, de vistoria, de fiscalização do exercício de profissões regulamentadas e de vigilância sanitária;

- Atividade na própria residência

possibilidade de registro da atividade em residência do próprio microempreendedor, quando não for indispensável a existência de local próprio para o exercício da atividade;

- Múltiplas atividades

possibilidade de registrar uma atividade principal e até 15 atividades secundárias no mesmo CNPJ;

- Apoio técnico gratuito

apoio técnico gratuito do SEBRAE, podendo receber assessoria online, por telefone ou presencial, por meio de

capacitações e materiais de apoio;

- Dispensa de nota fiscal Dispensa de emissão de nota fiscal para pessoa física;

A partir da análise de seu histórico e das características institucionais do MEI, é possível concluir que as facilidades não só foram mantidas desde a sua origem na criação da lei, como vêm sendo cada vez mais ampliadas. Em suma, as fendas e facilidades encontradas na figura jurídica permitem que o trabalho realizado pelo trabalhador de carne e osso, na ponta dos processos produtivos, ou seja, na concretude da relação entre prestador e demandante de trabalho, não perca aquilo que lhe é fundamental na atual configuração do capitalismo contemporâneo: a manutenção da autonomização do trabalho.

Em outros termos, percebemos que as medidas propostas na lei não somente outorgam, como intensificam a utilização dinâmica, pois se fossem rígidas, haveria uma limitação no que se refere aos usos diversificados realizados pelos trabalhadores. Assim, a lei permite que as atividades de captação de trabalho, ou seja, aquelas que permitem a inserção dos trabalhadores nos interstícios – franjas – das formas tradicionais de emprego (ROSENFELD, 2015, p. 116), sejam realizadas das mais diversas maneiras.

Defendemos, portanto, que o MEI enquanto entidade jurídica possui o que denominamos de plasticidade institucional. Quer dizer, apresenta uma maleabilidade para que essa dinâmica de costura entre as relações de trabalho não seja engessada por processos burocráticos ou tributários que poderiam servir como barreiras para a legalização dos processos de produção de valor que ocorrem nos modos de trabalhar desta categoria. Percebemos, assim, que as atividades dos microempreendedores se confundem o máximo possível com a própria socialização espontânea do trabalhador num dado território, consoante à pesquisa de campo realizada para esta dissertação de mestrado.

Por conseguinte, demonstraremos que, seja a fabricação de um produto material para ser comercializado ou uma prestação de serviço, para a política pública de massa do microempreendedor individual, o que está no centro do programa é justamente um componente imaterial passível de permear a todos os trabalhadores: a habilidade de se autogerenciarem. É a possibilidade de executarem não somente a finalidade de seus trabalhos, mas também a produção de suas condições de vida e, principalmente, de trabalho.

O grupo de trabalhadores pesquisado apresenta em sua realidade empírica convergências referentes a três âmbitos relacionados diretamente com a plasticidade institucional, quais sejam: mobilidade espacial, flexibilidade de horários e trabalhos e gestão individual da empresa. Ou seja, as características institucionalizadas do MEI convocam à ação, essencialmente, I) a mobilidade entre diferentes espaços físicos, pois veremos que trabalhadores não só se deslocam para prestarem seus serviços, como também fazem a entrega de seus produtos, podendo até mesmo estar num local de trabalho e aproveitar para conjugar com outro completamente diferente e, há ainda, a mescla entre ambiente doméstico e espaço de trabalho ao ser permitida atividade na residência do microempreendedor; II) a flexibilidade de horários e trabalhos, visto que há a organização de seus próprios horários para conjugar com interesses e necessidades do âmbito particular e, também, a emissão de nota fiscal genérica, não importando a descrição exata do trabalho a ser realizado; e, por fim, III) a gestão individual da empresa, visto que a gestão é totalmente efetuada pelo trabalhador, tendo o mesmo fácil visualização de seus tributos e limites de faturamento, assim como dispensa de contador, rápida abertura e gestão de valores cobrados.

Assim sendo, demonstraremos a seguir como cada microempreendedor, a partir de sua condição de trabalho, está atrelado à plasticidade institucional, a partir dos três âmbitos acima descritos.

4.2.1 Mobilidade espacial

Conforme anteriormente descrito, a mobilidade espacial deve ser entendida não somente no que se refere ao deslocamento físico do trabalhador para a execução do trabalho ou entrega de seus próprios produtos. Ela também refere-se à mobilidade do local da própria empresa.

Na situação de trabalho da editora de jornais e revistas e do músico, ocorre o deslocamento dos mesmos para a execução do serviço. A editora até mesmo considera ser vantajoso, pois, caso trouxesse o trabalho para a sua residência, correria o risco de cair na procrastinação do serviço. Já o músico, teve que deslocar-se de cidade para ir até a escola que solicitou a emissão de nota fiscal para efetivar a contratação, percorrendo mais de 100 km para poder trabalhar:

Essa cliente, em específico, ela quer fazer um livro, né? Então, inicialmente, a gente tá fazendo uns resumos de alguns papeis, documentos da história dela com o marido dela, que é o que vai ser, o que ela quer, uma vontade dela de escrever esse livro. E a gente senta e escreve. Né? Então... é bem produtivo fazer na casa dela porque a gente senta, escreve e trabalha o dia todo. Então... se eu levasse pra casa, talvez as coisas dela, também ia ter essa coisa de flexibilidade “ah, amanhã eu faço, depois de amanhã”. Então tem essas duas questões (Editora de jornais e revistas).

Isso foi numa escola em Teutônia, uma cidade que fica a uma hora e pouco daqui. Eu ia pra lá uma vez por semana pra dar aula, dava aula uma vez por semana e eles me pagavam um salário mínimo na época (Músico).

A vendedora, que devido ao seu trabalho voluntário, central em sua vida, ganha acesso especial em hospital de grande porte. Assim, julga proveitoso o deslocamento dentro da instituição, uma vez que aproveita para alavancar as vendas de seus produtos, conciliando as atividades:

Mas eu sou voluntária, o meu trabalho maior acaba sendo por vezes o voluntariado do que até mesmo as minhas próprias vendas, né? E uma coisa que é boa nesse meu trabalho e nesse meu voluntariado é, porque assim, ó, eu tenho acesso ao... um exemplo: o hospital Conceição, eu entro em qualquer lugar, em qualquer hora, então ali eu já tenho as clientes, né? Que eu posso estar vendendo pra elas, “olha, chegou a lingerie, chegou isso”, sabe? Então pra mim, fica... o meu voluntariado acaba me ajudando a fazer a minha venda. Né? Então eu consigo unir as duas coisas ali. Vou lá fazer voluntariado e já me perguntam, às vezes elas vêm aqui, eu trago, elas olham, né? Então, voluntariado acaba se unindo e eu consigo fazer as duas coisas junto. Porque eu gosto, né (Vendedora)?

Nas duas situações a seguir, encontramos a possibilidade do exercício da atividade na própria residência do trabalhador. No caso do proprietário de delivery, foi a impossibilidade de alugar um local físico que propiciou a realização na própria casa. Além do mais, desloca-se para participar de feiras na própria cidade. Já o músico, técnico de áudio e imagem e luthier passou a ter a casa mesclada ao próprio estúdio. Vemos, neste caso, a adaptação da moradia em local de trabalho.

E aí eu fiquei desempregado e aí foi aí que a gente, eu e a minha esposa, a gente decidiu abrir a loja. A loja era pra ser física, era pra ser um ponto físico, só que como a gente teve problemas, dificuldades com as imobiliárias, né, porque se tu não tem fiador, se não tem dinheiro pra bancar o seguro fiança e aquelas parafernalias todas que as imobiliárias pedem, tu não consegue alugar nada. Então aí como a gente tava já com um empréstimo, com um dinheiro do empréstimo que a gente tirou, a gente decidiu abrir a loja dentro de casa mesmo e criando um site virtual e aí a gente começou a fazer as vendas divulgado em facebook, twitter... twitter não, mais no facebook mesmo, mando releases para os jornais e tudo o mais, depois de uns três, quatro meses com a loja aberta, a gente começou a fazer as feiras de produtos veganos, aqui em Porto Alegre, que é uma referência aqui em Porto Alegre, porque antes da gente não existia nem uma feira como a nossa, né? Que só tem... a gente garante que todos as pessoas que participam sejam veganas, os produtos, a empresa seja vegana. Então isso foi uma inovação aqui e aí a gente tá mantendo a loja aí, quase um ano já, com algumas dificuldades nos balanços, assim, mas a gente tá conseguindo se manter e a gente tá aí pra crescer mais ainda (Proprietário de delivery).

Aqui tem o computador pra edição de vídeo, que eu e a P., a gente tem a produtora e de vez em quando aparece algum trabalho e tal. Basicamente, a gente trabalha com músicos e pessoal que eu conheço, assim, né? Amigos meus da faculdade, ou de... basicamente músicos, a gente fez o trabalho até agora. E a aí a gente faz a edição aqui, trabalha juntos, né? A gente faz sempre, divide essas tarefas. Aí a nossa sala virou sala de... o apartamento tem duas... são três peças, né? O quarto, a sala e a cozinha, tá, e o banheiro. É, a sala virou... E aqui virou o escritório, né? Escritório, estúdio, sala de edição, quando tem que gravar alguma coisa de áudio eu gravo aqui (Músico, técnico de áudio e imagem e luthier).

A confeitadeira realiza a entrega de sua produção em quatro pontos diferentes, utilizando seu próprio veículo. Além disso, desempenha em diferentes locais outras atividades culturais e produção de livros:

Eu sempre dei um jeito pras coisas. Por isso que talvez eu ainda esteja aí. Porque ao mesmo tempo que eu tô com o G. *(nome do local em que trabalha como professora de modo*

informal), eu tô com os bolinhos... eu tenho a produção semanal de bolos, né? Os bolinhos veganos, eu atendo quatro cafés durante a semana e esse trabalho segue, né? Ao mesmo tempo eu faço parte de outro grupo de pesquisa de livros de artistas. Então lá eu também tenho trabalhos periódicos de criação de livros... a gente faz produção, ano passado eu produzi um mini livrinho. Em abril do ano passado saiu, participou de duas exposições. Então eu sigo produzindo. Sigo produzindo outras coisas, criando. Participo de saraus aqui, faço leituras... vou à lançamento de livros dos meus colegas aqui, poetas da cidade, enfim... o trabalho é intenso, né? A gente descansa pouco [...] [...] e aí eu mesma faço as entregas. Coloco tudo ali no carro e tenho um roteiro já de entrega, passo, converso com meus clientes e tal, entrego, volto pra casa e ok (Confeiteira).

Como vimos, ser um microempreendedor individual oportuniza a execução do trabalho tanto no local do cliente, quanto na própria residência do trabalhador, implicando, inclusive, que ocorra a fusão de ambos, como é o caso do músico, técnico de áudio e imagem e luthier. Os microempreendedores podem, até mesmo, tornar o deslocamento aproveitável, permitindo que, para além do trabalho, ocorram outros benefícios, como evitar a protelação do serviço e favorecer as vendas.

4.2.2 *Flexibilidade de horários e trabalhos*

A flexibilidade está ligada majoritariamente com a questão da liberdade de horários para execução do trabalho, seja por parte do próprio microempreendedor, que pode apresentar uma preferência pessoal, seja por parte do demandante do trabalho.

A personal trainer, o proprietário de delivery, a editora de jornais e revistas, a vendedora, o eletricitista, o músico, técnico de áudio e imagem e luthier, o músico e a confeiteira apresentam predileção pela possibilidade de flexibilizar os horários:

Não faço planejamento. Nunca. Tudo no dia. Acordei conforme o humor. “O dia tá lindo, não vou ficar dentro de casa”. Ou às vezes o dia tá lindo, “vou ficar dentro de casa”. Às vezes eu acho que é mais na pressão do que... ao natural, assim. Porque é... tu tá livre, né? Então tu pode fazer qualquer coisa, eu posso ir no mercado com a minha mãe, eu posso ficar lá na frente da minha casa, eu posso ficar vendo televisão, qualquer coisa. Então, hoje eu te digo: eu não tenho planejamento. Eu não tenho. É uma característica minha. Não tenho. Mas eu acho que isso varia de pessoa pra pessoa. Assim que ela saiu da escolinha (*aponta para a filha*), assim, que passou agora desde o ano passado a estudar só um turno, não é mais integral, aí eu me organizei... como meus velhinhos são aposentados, eu passei todos pra de manhã, que é o horário que ela estuda, e à tarde, terça, quarta, quinta e sexta eu fico com ela. Eu só trabalho segunda à tarde (Personal trainer).

Ah, eu acho que é de cada pessoa, né? Então, por exemplo, eu conheço pessoas que se adaptam bem a empresas, né? A ser funcionário, aquele que segue as regras e tudo o mais. Eu sou mais um cara mais... liberal, assim. Gosto de ter a minha própria liberdade, de poder fazer o meu horário, não ter aquele chefe chato te incomodando, te importunando, te dando pressão, que tu tem que terminar, que tu tem que fazer isso, que tu tem que fazer aquilo. Então... claro que a gente se adapta às empresas e tudo o mais. Mas eu queria ter... fazer o meu próprio horário. Entendeu? Fazer outras coisas fora do horário também (Proprietário de delivery).

Totalmente. Essa é... o... o drama, né? Porque hoje tem um feriado. né? Tu pode viajar, um dia antes, tu não tem que bater cartão. Pode voltar um dia depois. Tu pode programar o teu trabalho. Tu tem... eu entrego o meu trabalho pra editora todo o dia 30. Eu posso trabalhar do dia primeiro ao dia 30, mas eu posso trabalhar do dia quinze ao dia 30. Ou do

dia primeiro ao dia 20. Conforme, né, a minha disponibilidade. Ou conforme a minha vontade. No início, é muito natural tu relaxar, né? Teve vezes, no primeiro e no segundo mês, que era dia 27 e eu “Ah, meu Deus!” “Tenho que fazer, tenho que fazer” “Senta e faz”. Então eu acho que... é... isso é a parte boa, te amadurece como profissional. Eu acho que depois de ser MEI, tu conseguir entregar o teu trabalho, pro teu cliente, tu consegue encarar qualquer coisa (Editora de jornais e revistas).

Gosto muito de ser voluntária. Mas graças a Deus não me... não atrapalha, porque eu consigo organizar uma tarde pra venda, uma manhã pra venda, uma tarde pra ficar aqui na casa de acolhimento (*refere-se ao local onde estávamos, que é onde realiza o trabalho voluntário*). Ainda sou coordenadora desta casa, né? Pra ficar aqui na casa de acolhimento, uma manhã pra ficar lá no hospital (Vendedora).

Sim, eu ajudo muiiito a minha esposa aqui. Principalmente em deslocamento, né? Eu uma vez tentei é... trabalhar como motoboy. Mas não consegui conciliar, o tempo, daí. Né? Então no meu trabalho eu consigo conciliar o tempo. Tá? Porque alguma coisa que eu podia fazer de manhã eu faço de noite. Alguma coisa que eu podia fazer de tarde, eu faço de noite, ou que podia fazer à tarde eu faço de manhã. 16:15 né? Então isso me dá a possibilidade de ajudar bastante aqui na casa (Eletricista).

Mas enfim, o emprego formal é bacana pela grana, mas a liberdade que tu tem de trabalhar em casa e ter os teus horários é uma coisa que... é impagável, né? É muito bom. Isso aí é ótimo. Poder trabalhar em casa, te organizar em casa, é muito legal. Tenho mais liberdade. Como eu sou um cara que gosta da liberdade, de ser livre, primo por isso, com certeza, claro. [...] É... eu não determinei assim, de manhã eu vou trabalhar com vídeo, de tarde eu vou estudar e tal. Não. Às vezes eu estudo de manhã, à tarde eu faço os vídeos e... eu componho também algumas coisas, então às vezes eu passo uma tarde gravando ou escrevendo alguma coisa (Músico, editor de vídeos e luthier).

Isso é uma coisa que me agrada, assim, de não ter horários fixos. Mas os trabalhos que eu fiz até hoje, com horários fixos... a carga horário de trabalho em si, é baixa em geral, como eu trabalhei na O., eu trabalhei três vezes por semana, só duas horas cada ensaio ou três horas, mas não era um horário que chegava a me incomodar, assim. No entanto, a maior parte do trabalho era feita em casa, estudando, era... dependia de mim, era flexível. Isso eu acho uma vantagem. Então se eu fosse concursado, como professor em alguma universidade, algo assim, meus horários se tornariam menos flexíveis. Isso eu não considero uma vantagem muito grande (Músico).

Eu tenho uma organização de produção e de entrega. Eu produzo no sábado os bolos e entrego na segunda. Eu produzo no sábado, embalo no domingo e entrego na segunda-feira. Esse ano eu tô mudando isso, porque eu não quero mais trabalhar final de semana. A gente já tem muitas atividades com o G. no final de semana. E o G. esse ano pra mim, é uma prioridade. Então eu não quero ter mais o trabalho com a cozinha no final de semana empatando ou um empatando o outro. Porque daí a gente tem os eventos no final de semana... quando tem os eventos eu paro de produzir, eu tenho que correr, tenho que produzir na sexta, ainda produzo mais um pouco na segunda e entrego na terça. Vira uma confusão. Então eu já me programei. Eu vou reduzir a minha produção pra produzir ela duas vezes por semana à tarde. Então eu vou trabalhar na terça à tarde na produção, entrego na quarta-feira. Produzo na sexta-feira, entrego na segunda-feira. Então vai ter uma redução de produção. Eu vou produzir na sexta 40% do que eu entrego e na terça-feira eu produzo 60%, que eu entrego na quarta. Porque daí eu me organizo, as pessoas seguem tendo bolinhos fresquinhos também, porque isso também é importante pra mim, né? Pra eu manter a qualidade do meu trabalho, porque já são cinco anos, né? Aí eu tô mantendo isso direitinho, na minha confusão, na minha desorganização, mas mantenho essa clientela. E gosto de ter uma qualidade do produto e mantenho isso, né? Eu tenho um horário pra trabalhar, porque se não fica muito confuso [...] (Confeiteira).

Eu quero ler, eu quero estudar, preciso desse tempo em casa. Quero curtir a minha casa. Ficar em casa é bom, eu gosto de ficar em casa. E desse tempo pra não correr tempo. É só isso, é uma organização justo pra me dar a liberdade de descansar, só isso mesmo. E porque eu e o D. (*marido*), a gente gosta muito de pegar a estrada (Confeiteira).

No caso do proprietário de delivery, a preferência é totalmente pessoal em organizar seus próprios horários, considerando, inclusive, as leis trabalhistas como um entrave:

Ah, eu separo os horários. Eu tenho horários pra almoçar, tenho horários pra sair, tenho horários... tenho horários pra tudo. Sabe? Acho que o empreendedor... ele tem que saber se controlar. Não ficar 100%... claro que quanto mais tempo tu se dedicar pra tua empresa, mais rápido ela cresce. Mas eu acho que depende da pessoa. Talvez se ela trabalhar, sei lá, 24h por dia, 14h por dia, ela tá feliz. Tem gente que tem que separar, tem que... Então eu acho que tu tem que seguir... achar o teu tempo, as tuas prioridades e priorizar tudo que tu for fazer. Então o empreendedor, ele tem que ter essa visão. De separar as coisas e ter tempo pra almoçar, tempo pra jantar, tempo pra assistir um filme, se quiser, tempo pra se divertir e tempo pra tudo. E eu venho numa linha na TI que é nessa parte de... ahh... na cultura ágil. Que que fala a cultura ágil? Exatamente isso. Tu ter períodos pra tu refletir, períodos pra tu almoçar, períodos pra tu jantar, períodos pra tu... falar besteira. Então tu tem períodos de trabalho. Óbvio que tu vai ter que ter. Só que com a flexibilidade, muita... o que eu vejo que muita... muitos empreendedores, né, falham. É não priorizar as coisas importantes e... ou deixar um tempo pra ele mesmo. Tipo, eu trabalho... eu acordo... tem dias que eu acordo tarde e vou dormir tarde. Tem dias que eu vou almoçar cinco horas da tarde. Mas é porque eu sinto necessidade de só almoçar cinco da tarde. Né? Em empresas convencionais, tu tem aquele... tu é obrigado a seguir aquele negócio: “ah não, tu te que almoçar meio dia, se não não pode”, né? Então... sei lá, eu acho meio escroto isso. (risos) “ah, eu não tô com fome” “não, mas tu tem que sair ao meio dia, se não tu não...” “Tá, mas eu não tô com fome, eu não quero. Eu quero continuar e lá adiante eu vou almoçar”. Sabe? “Ah, tu vai chegar onze horas na empresa, mas vai sair meia-noite”. Beleza! Não tem por que não ter isso. Entendeu? Aí se o cara... se o empreendedor... se o contratante lá, te permitir que tu faça, ele vai ter que pagar adicional noturno, não sei o que, mais um monte de coisa. Então eu acho as leis trabalhistas aqui no Brasil, elas atrapalham um pouco essa flexibilidade que poderia gerar mais emprego (Proprietário de delivery).

Novamente, o proprietário de delivery demonstra não só a preferência pela liberdade de horários, como também com relação à execução de diferentes trabalhos e menciona, mais uma vez, o engessamento das leis trabalhistas:

Eu vejo assim ó: tem dois tipos de pessoas, né? Aquelas pessoas que precisam ter um alguém ali “cara, tu tem que fazer isso” “ah, cara tu tem que chegar tal horário” “cara...” Tem gente que gosta disso. Eu conheço gente que não se adapta a ter autogestão pra si. Ela precisa ter aquele cara chato, incomodando, dizendo “cara, tu tem que sair pra almoçar agora!” Sabe? Mas eu acho que assim, ó... deveria ser mais flexível... se o cara quer ser autogerenciável, que seja! Sabe? Se o cara quer ter alguém ali controlando ele, beleza! Que seja! Sabe? E hoje as leis trabalhistas não permitem isso. Por exemplo... outro exemplo, assim: ah, eu tô trabalhando numa empresa. Ah, mas a empresa tá precisando de um cara lá pra fazer uma coisa que não tem nada a ver pra que eu fui contratado. E eu sei fazer aquele negócio. Eu não posso pegar e mudar de setor se não tiver uma autorização na carteira de trabalho e tudo o mais... ter todo aquele processo... Mas é só por um tempo, depois eu vou voltar a fazer as minhas coisas. Se o... empreende... se o cara que tá contratando faz isso, ele pode tomar um processo por desvio de função. Sabe? Então isso é muito escroto, assim, eu acho (Proprietário de delivery).

A editora e redatora de textos apresenta uma consciência a respeito da flexibilização da contratação por parte das empresas, pois sabe que como MEI consegue fazer múltiplos trabalhos. Da mesma forma, aproveita a flexibilidade de horários para dar conta das demandas da vida pessoal:

A MEI é só uma forma de eu poder trabalhar de um jeito independente, pagando os meus impostos, entendeu? Recolhendo aquilo que é justo, né? Que o Simples... é bem pouco, é... menos de 40 reais e tu tá zerado com o fisco, né? Tu pode trabalhar à vontade... tu tem nota fiscal, que muitas empresas que pedem trabalhos, por exemplo, de elaboração de material gráfico, de divulgação, ou alimentação de site, de notícias da empresa, coisas assim, as empresas não querem contratar um jornalista, tem que pagar todas aquelas coisas de fundo de garantia, décimo terceiro e o escambau pro jornalista trabalhar. Então o que que ele faz? Quando ele... ele... contrata uma empresa, nesse caso uma MEI, né? E essa MEI pode ser responsável por dez sites, né? Essa pessoa pode cuidar de várias coisas ao mesmo tempo. Eu posso ao mesmo tempo que eu reviso trabalhos acadêmicos, né? A parte de revisão de português, que eu já faço há mais tempo. Eu posso fazer trabalhos de elaboração de material gráfico, eu posso fazer outros tipos de coisas que não vai me atrapalhar e eu não tenho um compromisso com horário, com ninguém, eu faço meu próprio horário, né? Além de facilitar na hora do pagamento, que tu tem a nota fiscal, fica tudo direitinho, né? Tem essa coisa do horário, eu mando no meu horário. Se a casa tiver uma bagunça durante o dia e não tiver condições de trabalhar, eu trabalho de madrugada. Não tem essa... essa... um dia eu trabalho mais, um dia eu trabalho menos, eu posso fazer a minha folga pra ir ao banco, posso resolver as minhas coisas particulares, sem interferir no meu trabalho (Editora e redatora de textos).

Então eu me flagrei que esse tipo de trabalho, tu fazer em casa, é tranquilo, entendeu? Tu, além de tu fazer um trabalho freela, né? Que tu tem... tu é teu próprio chefe, tu faz o teu próprio horário, né? Tu trabalha em casa, não precisa gastar com ônibus, com alimentação na rua, ããã... se tiver caindo temporal tu não é obrigada a ir, entendeu? Tá lá as oito da manhã, aquelas coisas assim, entendeu? Não que eu seja preguiçosa pra acordar cedo, porque quem tem quatro filhos não consegue ser preguiçoso, né? Mas a questão é tu lidar com tudo que eu tinha que lidar, a minha mãe tava muito doente, então eu tinha que tá em casa e nesse tempo, nesses seis meses de doença dela, que eu tava em casa, eu fiquei... enquanto que eu cuidava dela eu revisava um ou outro trabalho aqui e ali, fazendo uma graninha pra... pra me manter, né? Entendeu? É assim que eu tô levando (Editora e redatora de textos).

O fotógrafo menciona a falta de fiscalização no sentido de que se podia colocar uma descrição genérica a respeito do serviço prestado, bem como se deu conta de que poderia estar fazendo qualquer atividade, pois o que bastava era a emissão da nota fiscal:

Eu emitia uma nota nada a haver, “Prestação de Serviços”. Se trabalhei como direção de arte, hoje eu escrevo “direção de arte”, não tem, meu, é um negócio que é totalmente não fiscalizado (Fotógrafo).

Assim como eu emprestei nota pra uma gurizada, agora tem um cara que tá me ajudando pela produtora dele, é uma coisa meio que todo mundo se ajudando. Então, pra mim, o MEI serve muito disso, quando eu preciso emitir uma nota, tem como emitir nota. “M., aqui tem o recibo e tu abate 25%, tem como emitir nota?” A minha nota de MEI, com o meu CNPJ que tem função social lá de fotógrafo. Eu até pensei em uma época mudar, colocar “direção de arte”, mas nem tem. Eu posso ser pipoqueiro e fazer essa mesma coisa, eu poderia ser pipoqueiro e trabalhar como maquiador, cabeleireiro e ter o MEI exatamente como quando eu fiz, que disseram “bota o que tu quiser”! (Fotógrafo).

Como vimos, a liberdade de horários se apresenta à quase totalidade dos microempreendedores pesquisados, sendo que, assim, podem aliar as questões relacionadas ao âmbito do trabalho com interesses pessoais, permitindo escolherem em quais os momentos do dia devem ou não trabalhar. Além disso, há uma flexibilização com relação aos tipos de trabalhos executados, como o caso do fotógrafo, ao salientar que o importante mesmo era apenas a emissão de nota fiscal, cumprindo apenas uma exigência burocrática para o contratante.

4.2.3 Gestão individual da empresa

A gestão individual da empresa diz respeito à administração do MEI enquanto modalidade de microempresa, dado que a gerência pode ser totalmente efetuada pelo trabalhador. Além da facilidade em perceber os tributos e limites de faturamento, o microempreendedor pode sozinho retirar dúvidas e ainda conta com a dispensa de contador. Também vemos o processo de rápida abertura e gestão de valores cobrados pelos serviços prestados.

A editora de jornais e revistas, o electricista, o fotógrafo e a confeitadeira exibem em suas falas tanto as facilidades de abertura do CNPJ, quanto os limites bem definidos de faturamento:

É, porque assim, o MEI, ele tem essa vantagem, né? Quando tu recebe até 5 mil reais por mês, tu não precisa de contador, não precisa descontar nada, né? Então fica tudo bem tranquilo de... de cuidar, assim (Editora de jornais e revistas).

Foi lá no centro, lá perto do... hotel Majestic, não lembro mais o endereço, o nome da rua e tal. Mas se eu ir lá eu acho. Aí cheguei lá e... me informei e em seguida já fiz ali... participei de algumas palestras e tal, já fiz o meu cadastro em seguidinha (Electricista).

Porque ele, tipo, simplesmente, ele possibilita que tu consiga fazer tudo de uma maneira muito fácil. Em três dias tu faz a porcaria do negócio, o CNPJ que é o suficiente pra tu emitir nota. Sem CNPJ, pra tu comprar uma nota, custa uma fortuna e tu sente, tipo, eu sempre me senti tranquilo com relação a essa coisa de prestação de contas. Tu sabia até quando tu podia ganhar. Eu posso ganhar cinco mil reais. As coisas são bem simples do MEI e os caras mandam o boletinho, mandam umas coisinhas, tem uma... eu nunca abri aquela porcaria direito. Devia ter mandado isso antes, mas é tipo doczinhos (Fotógrafo).

O MEI ajuda mesmo, porque o custo... porque ele é muito simples mesmo. Facilita. Fiz tudo sozinha. E quando eu tive dúvida eu perguntei pra uma contadora. Mas é muito simples! Você entra no site e tem todas as informações. Tem tudo lá, não tem erro nenhum. Eu tive dúvida pra fazer a nota fiscal de serviço, né? O bloco de nota fiscal e aí eu perguntei pra essa contadora e ela já me indicou o cara que faz a impressão, porque daí tem que ter um controle da gráfica, pra fazer o bloco de notas de serviço. Porque a nota de produto é muito simples. Você entra no site, digita valores dos produtos, seus dados, seu CNPJ, ok. Sai, né? É muito fácil. É muito simples, não tem erro (Confeitadeira).

No caso da vendedora, é o próprio filho quem lhe ajuda a cuidar dos questões burocráticas

Porque com o MEI tu paga, né? Uma taxa... porque na verdade quem paga o MEI, ãã... as... as... taxas, guia, um carnê, pra mim veio um carnê, o meu filho. Ele é que paga pra mim. Ele que paga, que cuida disso aí pra mim (Vendedora).

Na fala abaixo do fotógrafo, podemos ver até mesmo a não consideração do MEI como uma modalidade de microempresa, visto apenas como “ter um CNPJ”, pois, em suas palavras, uma empresa apresenta maiores dificuldades:

É... é que são um jogo. Tu tá ali, todo mundo quer trabalhar, ganhar dinheiro. Às vezes uma empresa te engessa muito, é difícil, tem que ter dinheiro pra abrir, tem toda uma burocracia que tu fica perdido, né? E chega alguém dizendo o seguinte: “Quanto tu ganha? Eu ganho tudo isso”. Então eu posso fazer o MEI, tu pode fazer o MEI, tu pode ser o empreendedor, Ter CNPJ, só que é muito simples de fazer, sabe quanto tu paga, tu paga 45 reais e pra mim é um negócio máximo, pra uma gurizada (fotógrafo).

Já a confeiteira demonstra, por um lado, evidencia o quanto o gerenciamento é mínimo, restringindo-se apenas ao fluxo de caixa básico. Por outro lado, ela até mesmo escolhe o valor a ser declarado, por ter receio de colocar um valor muito alto em sua declaração de imposto de renda.

Eu tenho a minha agenda da semana, onde eu faço as minhas anotações, eu boto lá o que que eu vendi, quanto que eu ganhei e faço as minhas compras. Eu sei o quanto que eu gastei e ok. Anoto as compras, anoto as vendas e eu não faço mais nada. É um entra e sai e ok. Então, assim, se eu fosse virar uma empresa, ser uma empresária, jamais eu poderia ter esse perfil que eu tenho. Eu ia me dar mal (Confeiteira)!

Eu tenho uma noção de quanto eu ganho mensal. E daquele ganho mensal eu às vezes diminuo um pouquinho, né? Pra não dizer que eu tô ganhando muito nada e ok, faço o do ano e entrego. Porque eu também faço o meu imposto de renda, normal, porque tem que fazer, né? E porque é importante a gente ter um documento, pra quando a gente necessita de outras coisas é bom ter o imposto de renda (Confeiteira)..

A redatora e revisora de textos demonstra, em sua fala, o quanto a categoria do MEI pode ser gerenciada de modo individualizado. Ou seja, permite ao trabalhador abrir a empresa em uma atividade que ele seja interessante, trabalhando, portanto em algo que seja mais próximo de seu ofício:

Vou me empenhar mais se eu fizer alguma coisa que me dá prazer de fazer. E pro cliente é melhor que seja alguém que goste do que faz, porque vai fazer mais bem feito também. Então fica todo mundo mais feliz, eu acho que é isso. E a MEI te dá essa possibilidade, de trabalhar naquilo que tu é. Naquilo que tu sabe. E é tu que escolhe a tua MEI, ninguém escolhe por ti. Agora, cargo em empresa ou em... governo, tu não escolhe qual é o cargo. Eles botam lá o nome do teu cargo (risos), né? E te dão um monte de funções que de repente não são as que tu quer ter, né (Redatora e revisora de textos)?

Outro aspecto encontrado refere-se à gestão das remunerações conforme o trabalho executado, que pode ser pelo projeto em si ou pela quantidade de horas de execução, como aparece no relato da editora de jornais e revistas::

Então, assim a gente tem... geralmente eu tenho uma tabela de preços, assim. Quando surge uma coisa nova, que nem esses resumos, eu cobro por hora. Então, assim, se é... eu quero, tu é músico, tu é alguém e quer fazer um release, eu cobro tal valor. Aí eu quero fazer um texto pra um blog, é mais curto, eu cobro determinado valor. Ou eu quero fazer um livro, daí eu vou cobrar por hora. Quando eu não sei o que que é o trabalho e eu não sei o resultado final, eu cobro por hora. Ao contrário da prestação de conteúdo da editora, que é o que eu entrego por mês, por trabalho, que é um número "x" de matérias, notícias e entrevistas, cada uma tem um valor (Editora de jornais e revistas).

Neste último âmbito, demonstramos o quanto o MEI foi pensado de modo que a sua gestão, enquanto modalidade de microempresa, possa ser exercida a nível individual, ou seja, a pessoa jurídica em questão está totalmente atrelada ao indivíduo trabalhador. As mínimas tributações e obrigações não são apenas atrativas para quem pensa em abrir um negócio, elas também funcionam de modo a proporcionar a gestão facilitada.

Como demonstramos, a plasticidade institucional se desdobra nos três âmbitos acima descritos, suscitando a frente de usos diferenciados das possibilidades dos estatutos, pois o ato de

formalização torna-se também mais um artifício utilizado que acaba potencializando as mais diferentes relações de trabalho. Deste modo, a política pública atua de modo a não só formalizar o trabalho autônomo informal e as iniciativas empreendedoras num sentido abrangente, mas favorece a propagação do autogerenciamento, ou, em outras palavras, do processo de gestão de si. É a partir da colocação em prática das qualidades genéricas do trabalho autônomo que o trabalhador atuante como MEI faz as diferentes conexões criativas entre as velhas e novas relações de trabalho, criando o elo entre os mais diversos arranjos produtivos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como origem a nossa constatação de que trabalhadores atuantes como microempreendedores individuais utilizam seu estatuto de MEI de modos distintos em suas relações de trabalho. Na realidade empírica, existem trabalhadores que fazem sua utilização desde como uma forma de acessar o sistema previdenciário, até a oportunidade de iniciar um próprio negócio a baixo custo e rapidez. Há ainda, aqueles que o utilizam como meio de angariar alguma oportunidade de crescimento profissional e como única forma de auferirem uma renda.

Primeiramente, a dissertação teve como suporte teórico a tese acerca do advento do trabalho imaterial, desenvolvida por Lazzarato e Negri (2001), que se refere a transformações no sistema capitalista iniciadas a partir da década de 1970, concernentes à dimensão da natureza do trabalho. Definido como pós-fordismo, o contexto atual apresenta um novo valor de uso da força de trabalho de modo geral, em que os aspectos cognitivos passam a atuar de modo crescente (COCCO, 2012). Assim, o processo produtivo vem a espalhar-se pela sociedade inteira, desprendendo-se do espaço de origem fabril, em que ocorre a imbricação constante entre produção e reprodução. O trabalhador passa a atuar por meio de sua capacidade de gestão e criação, portanto, um componente subjetivo.

Deste modo, permitiu-se colocar em evidência que a capacidade produtiva do trabalhador contemporâneo passa a ser de sua própria responsabilidade. Vimos a emergência do elemento imaterial tornando-se central nas relações trabalhistas, consistindo no autogerenciamento, ou seja, a gestão de si, um espaço de controle individual (GORZ, 2005). Em todas as situações encontradas em campo, foi possível constatar a produção de suas próprias condições de trabalho por parte dos trabalhadores, os quais mobilizam os recursos disponíveis para tornar as relações de trabalho possíveis.

Posteriormente, demonstramos o contexto brasileiro no qual surgiu a figura do MEI. Como vimos, sua criação acompanha o trajeto de inclusão do próprio empreendedorismo como pauta nas políticas públicas, no momento em que o mesmo se vincula ao sistema de proteção social, no ano de 2009, para, cinco anos após, transformar-se em uma política pública em massa de incentivo à formalização de pequenos empreendimentos, sem detrimento da inclusão social e previdenciária.

Corroborando com nossos achados em campo, também apresentamos três pesquisas brasileiras que serviram de ponto de partida para esta dissertação, relevando um universo heterogêneo de relações de trabalho e de usos do estatuto. O primeiro estudo considera que o MEI corresponde à incorporação jurídica da categoria trabalhador por conta própria ou trabalhador

autônomo no Brasil (COLBARI, 2015). O segundo constata o surgimento de novas formas de inserção pelo trabalho, em que trabalho e emprego não apresentam mais equivalência. Frente ao desaparecimento das relações tradicionais de emprego, surge uma “zona cinzenta”, e o autoempreendedorismo, cujo microempreendedor individual é um de seus representantes, configura-se como uma estratégia propícia de inserção do trabalhador, demonstrando que são os próprios trabalhadores que fazem usos estratégicos individuais de sua condição jurídica de empresário (ROSENFELD, 2015). Já a terceira pesquisa indica a passagem do trabalhador à condição de autoempreendedor, de modo que assistimos a um contexto de contratualização das relações trabalhistas, ou seja, a substituição de relações de tipo salariais e de relações de trabalho informais para relações de trabalho de tipo contratual (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014).

Consequentemente, conseguimos expor o cenário em que o MEI aparece não somente como expressão do movimento de ampliação do empreendedorismo como modo de inserção produtiva, para além da relação de tipo salarial, como também uma ferramenta de substituição de uma relação de trabalho, com base no regime salarial, por um contrato de prestação de serviço. Assim, considerando a heterogeneidade de usos e as características específicas do MEI enquanto categoria jurídica, passamos a apresentar nossa proposta de estudo em si, que implicou acrescentar uma nova dimensão referente às alterações na natureza do trabalho na sociedade contemporânea, conforme demonstrado pela tese do trabalho imaterial.

Portanto, nosso objetivo foi demonstrar qual a relação existente entre esses usos diversos do estatuto formal de microempreendedor individual e as características do MEI enquanto ente jurídico, que apresenta uma alta maleabilidade, denominada como plasticidade institucional. Nossa hipótese foi a de que o MEI, enquanto pessoa jurídica institucionalizada, promove a utilização diferenciada do estatuto por propiciar a preservação da principal característica do trabalho autônomo, ou seja, a conservação do componente imaterial, subjetivo, altamente valorizado na sociedade contemporânea: a capacidade do trabalhador de gerir a si mesmo.

Para realizar nossa proposta, efetuamos duas frentes de análise empírica. A primeira debruçou-se sobre os usos diversificados dos estatutos, elencando cinco usos diferentes por parte dos trabalhadores, quais sejam: para autonomia, para seguridade, por imposição, para qualificação profissional e, por último, para comprovação formal. Já a segunda, percorreu as qualidades institucionalizadas do MEI no que concerne à pessoa jurídica, atestando que a plasticidade institucional se desdobra em três âmbitos: mobilidade espacial, flexibilidade de horários e trabalho e, ainda, gestão individualizada da empresa. Sendo assim, constatamos nossa hipótese em nosso estudo, a saber: que o MEI, enquanto pessoa jurídica institucionalizada, propicia utilizações

distintas do estatuto pois permite a a conservação do componente imaterial: a capacidade do trabalhador de gerir a si mesmo.

Apesar de nossa pesquisa concluir-se no ano de 2019, portanto dois anos após a Reforma Trabalhista, representada pela Lei nº 13.467/17, optamos por não incluir em nossos objetivos uma análise referente ao microempreendedor individual no atual contexto da reforma. Isto se deve ao fato de que iniciamos nosso trabalho no ano de 2014 e realizamos quase a totalidade das entrevistas em 2015, momento em que ainda não havia se consolidado a reforma. No entanto, é evidente que o MEI insere-se neste quadro, em que estudos já demonstram sua utilização como ferramenta de simulação de uma relação de emprego, na forma de pejetização (KREIN et al, 2018). Além disso, nós mesmos já havíamos constatado em campo tal situação alguns anos atrás, antes mesmo da reforma, em que apresentou-se , inclusive, uma situação de quarteirização (DUARTE, 2011).

Por este motivo, consideramos ser importante nessas considerações finais realizarmos a menção à precarização do trabalho, tão marcada no Brasil. Apesar de haver prevalência pelos contratos por prazos indeterminados, a flexibilidade das relações trabalhistas está ainda presente nos elementos centrais da relação de emprego, demonstrada pela alta taxa de rotatividade, bem como o avanço de formas de precárias de contratação, tais como a terceirização (KREIN et al, 2018). Do mesmo modo, as próprias TICs parecem estar sendo utilizadas para agravar ainda mais o quadro, tornando os trabalhadores disponíveis a todo o instante, como podemos verificar no advento dos trabalhos por aplicativos, como o UBER, por exemplo.

Além do mais, a partir de nossa pesquisa, podemos concluir que os microempreendedores, apesar de se tornarem empresários formalmente, ainda podem apresentar características que os assemelham a quaisquer outros trabalhadores que vendem sua força de trabalho em troca de uma remuneração. Podemos também inferir uma condição precária, visto que detectamos os seguintes elementos: intermitência de horários de execução dos serviços; remuneração instável; deslocamento realizado pelo próprio trabalhador, portanto, a responsabilidade em caso de acidente é totalmente sua; utilização do ambiente doméstico para trabalho; incertezas com relação em conseguir mais trabalhos; etc.

No entanto, encontramos aqui uma situação contraditória, pois também não podemos deixar de constatar que, para a grande maioria dos trabalhadores pesquisados, a sua condição de trabalho ainda é considerada melhor em relação às anteriores. Situação que se dá, em especial, pela possibilidade de exercício da autonomia de horários. Dessa maneira, acreditamos ser necessário demonstrar que nem todo trabalho por conta própria representa modos precários de existência, pois também podem significar a conquista da autonomia.

A emergência de uma nova forma de se trabalhar no pós-fordismo, mais especificamente, a tendência ao trabalho de tipo imaterial, também promove alterações nas formas de inserção do trabalhador contemporâneo no mercado de trabalho em que demandas ligadas à vida como um todo podem se tornar centrais. Em meio ao contexto da Reforma Trabalhista e flexibilização das relações de trabalho, concordamos com os autores Maurizio Lazzarato e Antonio Negri (2001) que há um espaço de autonomia impossível de alienação perante o capital. Este espaço refere-se justamente ao autogerenciamento.

As vantagens descritas pelos trabalhadores confirmam que o trabalhador contemporâneo está imerso numa situação nova, com concepções e formas de atuações diferentes, mesmo que ainda em potencial. Acreditamos ser necessário apostar em perspectivas positivas de análise, a fim de reformular conceitos e apontar para novas soluções. Resta ainda pensar em modos de organização coletiva dos microempreendedores, frente ao contexto de individualização das relações de trabalho. Em outros termos, é preciso realizarmos uma reflexão em como propiciar agrupamentos coletivos sem, no entanto, eclipsar as singularidades de cada indivíduo.

Assim sendo, acreditamos ser possível ainda continuar uma análise de nosso objeto de estudo a partir da ideia de que o modelo pós-fordista de produção, sob a hegemonia do trabalho imaterial, faz emergir subjetividades que, ao mesmo tempo em que são requeridas e capturadas pelo capital, preservam, ainda que em potencial, espaços de autonomia. No capitalismo atual, o domínio sobre a vida atingiu uma dimensão nunca vista, mas pelo mesmo motivo, a potência da vida se releva de maneira também inédita.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

BAUMGARTEN, M.; HOLZMANN, L. **Reestruturação Produtiva**. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. 2 ed. Porto Alegre: Zouk. 2011.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte;. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 15 ago 2018.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 ago 2018.

_____. **O Brasil sem miséria**. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), 2014.

_____. Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/LeisComplementares/2008/leicp128.htm>>. Acesso em: 15 ago 2018.

CAMARGO, S. **Considerações sobre o conceito de trabalho imaterial**. Pensamento Plural, Pelotas, v. 9, n. 2, p. 37-56, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://pensamentoplural.ufpel.edu.br/edicoes/09/2.pdf>>. Acesso em: 20 set 2018.

CAVA, B. **O operaísmo que vem**. In: Lugar Comum – Estudos de mídia, cultura e democracia. Revista. Rio de Janeiro, UFRJ, n. 48 – pp. 05 – 12, jun-ago 2016.

COCCO, G. **Introdução**. Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

_____. **O trabalho no capitalismo contemporâneo: a nova grande transformação e a mutação do trabalho**. IHU ON-LINE, São Leopoldo, nº 216, 2007, p. 21-27.

_____. **Trabalho e cidadania: produção de direitos na crise do capitalismo global**. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 2012.

COCCO, G.; GALVÃO, A. P.; SILVA, G. (Orgs.). **Introdução**. Capitalismo Cognitivo – trabalho, redes e inovação. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

COLBARI, A. L. **A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira**. In: SINAIS - Revista Eletrônica - Ciências Sociais. Vitória: CCHN, UFES, Edição Especial de Lançamento, n.01, v.1, Abril. 2007. pp.75-111. Disponível em <<http://www.indiciarismo.net/revista/CMS/>> Acesso em 10 de mai 2014.

_____. **Empreendedorismo e capital social no discurso institucional do SEBRAE**. In: Simbiótica, Ufes, v. único, nº 6, junho 2014.

_____. **Do autoemprego ao microempreendedorismo individual:** desafios conceituais e empíricos. In: RIGS. Revista. Salvador: BA. V.4, n.1, pp.165-189, jan./mar. 2015.

HARVEY, D.. **Condição Pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

DELGADO, G; et al. **Avaliação do Simples:** implicações à formalização previdenciária. Brasília: IPEA, 2007. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1277.pdf> Acesso em 15 de mar 2018.

DUARTE, F. V. D.. **Gestão de si e empreendedorismo:** o microempreendedor individual e as novas formas de inserção no mercado de trabalho. Porto Alegre: UFRGS, 2011. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/78243>>. Acesso em 11 ago 2015.

GORZ, André. **O Imaterial:** conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2009.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Multidão:** guerra e democracia na era do Império. Rio de Janeiro: Record, 2005.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Inovações da Lei Complementar nº 128/08.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 66, jul 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6182>. Acesso em 12 ago 2016.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. **Trabalho imaterial:** formas de vida e produção de subjetividade. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LONGONI, L. S.; MORLIN, G. S. **O advento do trabalho imaterial:** crise do regime de acumulação fordista e pós-grande indústria. In: Ensaios FEE, Porto Alegre, v. 38, n. 2, p. 381-408, set. 2017

LOPES, Maximiliano Valério. **O conceito de experiência em Michel Foucault.** In: Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v.19, n2, p.42-55, jul./dez. 2011. Disponível em <<http://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/2367>> Acesso em 10 nov 2014.

MELO, Natália Maximo e. **SEBRAE e empreendedorismo:** origem e desenvolvimento. São Carlos: UFSCAR, 2008. Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal de São Carlos. Disponível em <http://www.btd.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2186> Acesso em 05 ago 2014.

MEZZADRA, S. **Operaísmo e pós-operaísmo.** In: Lugar Comum – Estudos de mídia, cultura e democracia. Revista. Rio de Janeiro, UFRJ, n. 42 – jan-mai 2014

MOULIER-BOUTANG, Y. **O capitalismo cognitivo produz conhecimentos por meio de conhecimento e vida por meio de vida.** In: IHU ON-LINE, São Leopoldo, ano VII, n. 216, 2007, p.16-20. Disponível em <<http://www.ihuonline.unisinos.br/edicao/216>> Acesso em 29 de ago de 2017.

NARDI, H. C. **Ética, trabalho e subjetividade:** trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PELBART, P. P. **Vida capital.** Ensaios de biopolítica. São Paulo: Iluminuras, 2011.

CORRÊA, C. S.. **Entre precariedade e resistência:** a cidade como espaço de produção e luta no capitalismo cognitivo. In: Ciências Sociais Unisinos [en linea] 2017, 53 (Mayo-Agosto) : [Fecha de consulta: 21 de enero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93853317002>>

PEREIRA, R. M. **De trabalhadoras precárias a empreendedoras da confecção?** A complexa construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção. Porto Alegre: UFRGS, 2011. Tese de Doutorado em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/30615>> Acesso em 11 jul 2018

ROCHA, Maria Cecilia Lessa da; **Trabalho e Estado:** operarismo e gênese do conceito de trabalho imaterial – Rio de Janeiro, 2013. 100p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

ROSENFELD, C. L.. **Autoempendedorismo:** forma emergente de inserção social pelo trabalho. Revista Brasileira de Ciências Sociais (Impresso), v. 30, p. 115-128, 2015.

ROSENFELD, C. L.; ALMEIDA, M. L. **Contratualização das relações de trabalho:** embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. In: Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais. João Pessoa: PB. N. 41, p. 249-276, out 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21219>>. Acesso em: 20 ago 2015.

SANSON, C.. **TRABALHO E SUBJETIVIDADE: DA SOCIEDADE INDUSTRIAL À SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL.** Curitiba: UFPR, 2009. Tese de doutorado em Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes Universidade Federal do Paraná. Disponível em <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/24122/VERSAO_FINAL_BANCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 11 jul 2015.

SEBRAE. **Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira.** Brasília: Sebrae Unidade de Gestão Estratégica, 2014. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>> Acesso em 20 jul 2015.

THEODORO, M. L. **As características do mercado de trabalho e as origens do informal no Brasil.** In: Luciana Jaccoudi. (Org.). Questão Social e Políticas Sociais no Brasil Contemporâneo. Brasília: IPEA, 2005, p. 91-126. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=5491>. Acesso em 07 fev 2016.

TVNBR. **Brasil registra mais de cinco milhões de microempreendedores individuais no mês de junho.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=6F6oHAb3Dno>>. Acesso em: 21 set 2015.

VERCELLONE, C. **Um panorama sobre a nova divisão cognitiva do trabalho.** In: IHU ONLINE, São Leopoldo, ano IV, n. 161, 2005, p.17-21. Disponível em <<http://www.ihuonline.unisinos.br/edicao/161>> Acesso em 21 jul 2017.

_____. **É na reversão das relações de saber e poder que se encontra o principal fator da passagem industrial ao capitalismo cognitivo.** In: IHU ON-LINE, São Leopoldo, ano VII, n. 216, 2007, p.16-20. Disponível em <<http://www.ihuonline.unisinos.br/edicao/216>> Acesso em 29 de ago de 2017.

VIEL, J. M. **A formação do conceito de trabalho imaterial na filosofia de Antonio Negri.** Dissertação de Mestrado em Filosofia – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP, São Paulo, 2017. Disponível em <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8133/tde-05012018-111710/pt-br.php>> Acesso em 14 de out de 2018.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Roteiro de Entrevista Exploratória

Identificação

Gênero: _____ Idade: _____ Escolaridade: _____

Ramo de atividade como MEI: _____

Tempo que abriu o CNPJ: _____

<p style="text-align: center;">EIXO I</p> <p style="text-align: center;">TRAJETÓRIA PROFISSIONAL ATÉ CHEGAR AO MEI</p> <p style="text-align: center;">(HISTÓRICO PESSOAL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Idade que começou a trabalhar; • Formação dos pais; contexto familiar; • <u>Quais trabalhos realizou</u> até o momento? • Carteira assinada; informal; • Como descobriu o MEI?
<p style="text-align: center;">EIXO II</p> <p style="text-align: center;">TRABALHO COMO MEI</p> <p style="text-align: center;">(MODO DE TRABALHAR)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O que levou a abrir o próprio negócio? • Por que como MEI e não como funcionário de outra empresa? • Não se sentiria mais seguro com certas garantias e benefícios em ser empregado? • Vê vantagens e/ou desvantagens? • Trabalha em que horários? • Trabalha em que locais? • Se considera <u>um(a)</u> empresário(a)? O que diferencia <u>um(a)</u> empresário(a) de <u>um(a)</u> trabalhador(a)? Que atributos <u>um(a)</u> empresário(a) deve ter? • Se tivesse a possibilidade de estar trabalhando como empregado com o mesmo ganho e horários, trocaria? Por quê?
<p style="text-align: center;">EIXO III</p> <p style="text-align: center;">QUALIFICAÇÃO NO SEBRAE</p> <p style="text-align: center;">(IMPACTO DAS OFICINAS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como descobriu a existência das oficinas? • O que motivou a fazer as oficinas? • Como está sendo a experiência? • Houve alguma mudança nos modos de trabalhar a partir da participação nas oficinas? • O que as oficinas proporcionaram? • O aprendizado é utilizado também na vida pessoal? • Pretende continuar buscando qualificação?

Apêndice 2 – Roteiro de Entrevista Reformulado

Identificação

Gênero: ___ Idade: ___ Escolaridade: _____

Ramo de atividade como MEI: _____

Tempo que abriu o CNPJ: _____

<p style="text-align: center;">EIXO I</p> <p style="text-align: center;">TRAJETÓRIA PROFISSIONAL ATÉ CHEGAR AO MEI (HISTÓRICO PESSOAL)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Idade que começou a trabalhar; Pode escolher com o que trabalhar? • Formação dos pais; contexto familiar; • Quais trabalhos realizou até o momento? • Carteira assinada; informal; • Como descobriu o MEI?
<p style="text-align: center;">EIXO II</p> <p style="text-align: center;">TRABALHO COMO MEI (MODOS DE TRABALHAR; REPRESENTAÇÕES ACERCA DO TRABALHO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O que levou a aderir ao MEI? • Por que como MEI e não como empregado via CLT? • Não se sentiria mais seguro com certas garantias e benefícios em ser empregado? • Se tivesse a possibilidade de estar trabalhando como empregado com o mesmo ganho e horários, trocaria? Por quê? • Vê quais vantagens e desvantagens em ser MEI? • Se considera um(a) empresário(a)? O que diferencia um(a) empresário(a) de um(a) trabalhador(a)? Que atributos um(a) empresário(a) deve ter? • Como é a divisão do seu tempo entre o trabalho, sua família e o lazer? • Qual a importância do trabalho em sua vida? • Você mudou o modo de trabalhar após começar a trabalhar como MEI? • Se tivesse a oportunidade de não precisar trabalhar para conseguir uma renda, continuaria trabalhando? Por quê? • Quais são as perspectivas futuras no que tange ao trabalho?